



Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΗΓΕΣΙΑΣ

Εισηγητής: Νικόλαος Ι. Μιχαλολιάκος



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
Εθνικόν και Καποδιστριακόν
Πανεπιστήμιον Αθηνών
— ΙΔΡΥΘΕΝ ΤΟ 1837 —
Μ.Ο.Δ.Υ. - Ε.Λ.Κ.Ε.

Abpm

Advanced Business Process Management
Σύμβουλοι Επιχειρήσεων

ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

- Η Εταιρεία **Advanced Business Process Management** – Abpm, έχει μακρά εμπειρία στην Οργάνωση και Διοίκηση Επιχειρήσεων και διαθέτει δυναμικό συμβούλων, οι οποίοι έχουν **μακρόχρονη εργασιακή εμπειρία** σε διευθυντικές θέσεις μεγάλων ελληνικών και πολυεθνικών εταιρειών.
- Τα στελέχη της έχουν **σημαντική εκπαιδευτική εμπειρία** τόσο στην διεξαγωγή ανοικτών όσο και ενδοεπιχειρησιακών σεμιναρίων.
- Ειδικότερα έχουν ασχοληθεί με τους τομείς των **Χρηματοοικονομικών και Λογιστικών Λειτουργιών** καθώς και της Διαχείρισης και **Ανάπτυξης Ανθρώπινων Πόρων**. Επίσης διαθέτουν σημαντική εμπειρία στον τομέα του **Στρατηγικού Management**, του **Ανασχεδιασμού** Επιχειρήσεων και στις εγκαταστάσεις συστημάτων **BUDGETING** και **MANAGEMENT REPORTING**.

ΟΡΑΜΑ ΚΑΙ ΑΠΟΣΤΟΛΗ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

- Να παρέχει στους πελάτες της, υπηρεσίες υψηλού επαγγελματικού επιπέδου, ξεκινώντας από την **εκπαίδευσή τους (θεωρία)** και φθάνοντας μέχρι την **πρακτική εφαρμογή (πράξη)** μέσω συγκεκριμένων παραδειγμάτων και εφαρμογών.
- Να παρέχει υπηρεσίες **προστιθέμενης αξίας**, ενισχύοντας την **γνώση** και τις **επαγγελματικές δεξιότητες** των πελατών της.
- Να βρίσκεται πάντα **δίπλα** στους πελάτες της και να ανταποκρίνεται με ταχύτητα σε όλες τις απαιτήσεις τους.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

Τα εξειδικευμένα **στελέχη** και οι συνεργαζόμενοι **σύμβουλοι** της **Abpm** διαθέτουν μακρόχρονη **εργασιακή εμπειρία** σε Ελληνικές και πολυεθνικές επιχειρήσεις.

Η εταιρεία παρέχει **ολοκληρωμένες υπηρεσίες** στους παρακάτω τομείς:

- Υπηρεσίες Εκπαίδευσης και Ανάπτυξης
- Συμβουλευτικές Υπηρεσίες Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων
- Προγράμματα Χρηματοδότησης Αναπτυξιακών Νόμων
- Προετοιμασία και Πιστοποίηση Επαγγελματικών Δεξιοτήτων

ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ & ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

Η εταιρεία διοργανώνει σεμινάρια με τα εξής θέματα.

(1/2) Οικονομικά

- **Management Reporting** - Σύστημα Αξιολόγησης και ελέγχου της επιχείρησης
- **Οργάνωση και Ανάπτυξης** της Οικογενειακής Επιχείρησης
- **Στρατηγικό Management**
- **Budgeting** – Σύνταξη προϋπολογισμού
- **Ανάλυση** οικονομικών καταστάσεων με Χρήση Αριθμοδεικτών
- **Οικονομικά** για μη Οικονομικούς
- **Activity Based Costing (A.B.C.)**
- **Εσωτερικός Έλεγχος**
- **Τεχνικές Αποδοτικής Διαχείριση** Εισπράξεων
- **Βελτίωση της Ρευστότητας** των Επιχειρήσεως
- **Βιομηχανική Κοστολόγηση**
- **Ταμειακές Ροές**

ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ & ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ (2/2)

- **Λογιστικά - Φορολογικά**

- Προληπτικός Φορολογικός Έλεγχος στο Βιβλίο Αποθήκης
- Εισαγωγή στα **Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα** (Δ.Λ.Π.) και οι διαφορές τους από τα Ελληνικά Λογιστικά Πρότυπα (Ε.Λ.Π.)
- Το Ελληνικό Γενικό Λογιστικό Σχέδιο (**Ε.Γ.Λ.Σ.**)
- Ειδικά Θέματα Φ.Π.Α
- Η Εκπαίδευση του **Βοηθού Λογιστή**
- Ορθή Αναμόρφωση Αποτελεσμάτων και Κατάσταση Λογιστικών Διαφόρων
- **Ηλεκτρονική Τιμολόγηση**
- Νέος Φορολογικός Νόμος **3842**

- **Ευρωπαϊκά Προγράμματα**

- Διαχείριση **Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων**
- **Συγγραφή προτάσεων** Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων

- **Logistics**

- Εκπαίδευση του **Αποθηκάριου**
- Προληπτικός **Φορολογικός Έλεγχος** στο Βιβλίο Αποθήκης

- **Εμπορική Αλληλογραφία**

- **ISO 22000-HACCP**



ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

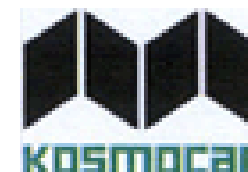
- **Ανασχεδιασμός Επιχειρήσεων** (Business Process Management – Reengineering)
- **Εγκατάσταση** Συστήματος **Management Reporting**
- **Εγκατάσταση** Συστήματος **Προϋπολογισμού** (Budgeting)
- **Οργάνωση & Βελτίωση** Λειτουργίας Προμηθειών, Αποθηκών και ευρύτερα του συστήματος
- Logistics
- **Μείωση Κόστους** Λειτουργίας (Cost Cutting)
- Συστήματα **Ποιότητας** ISO, HACCP, OHSAS, κ.λ.π.
- Προτάσεις **Αναπτυξιακών Νόμων & Προγραμμάτων** Χρηματοδότησης
- Υποστήριξη εταιρειών σε **Χρηματοοικονομικά Θέματα**, όπως αξιολόγηση επενδύσεων, χρηματοδότηση από τράπεζες, αναχρηματοδότηση υφιστάμενων δανείων, κλπ.
- Οργάνωση και παρακολούθηση της **Λειτουργίας της Οικονομικής Διεύθυνσης** μιας επιχείρησης

ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΟ ΠΕΛΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Μεταξύ των πελατών της ΑΒΡΜ συγκαταλέγονται:

- COCA COLA HELLENIC
- ΝΙΚ.Ι.ΘΕΟΧΑΡΑΚΗΣ ΑΕ
- KRITI OIL & GAS S.A. (ΟΜΙΛΟΣ ΒΑΡΔΙΝΟΓΙΑΝΝΗ)
- STUDIO ΑΤΑ (ΟΜΙΛΟΣ ΛΑΜΠΡΑΚΗ)
- AMERICAN BANK OF ALBANIA
- ΕΘΝΙΚΟ & ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
- ΣΙ ΣΙ ΓΙΕΝΣΕΝ ΕΛΛΑΣ ΕΠΕ
- BODYFARM HELLAS ΑΕΒΕ
- SPORTS CAMP ΑΕ
- ΕΥΡΗΚΑ ΕΛΛΑΣ ΑΕ
- MENTORING ΑΕ
- ΦΙΛΚΕΡΑΜ JOHNSON ΑΕ
- ΒΙΟΥΡΛ ΧΗΜΙΚΗ ΚΑΙ ΓΕΩΡΓΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ
- J&P ΑΒΑΞ Α.Ε.
- ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ Α.Ε.
- Ο.Π.Α.Π. Α.Ε.
- ΑΜΕΡΙΚΑΝΙΚΟ ΚΟΛΕΓΙΟ ΕΛΛΑΔΟΣ
- ΑΓΡΟΤΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ
- ΑΕΡΟΓΡΑΜΜΕΣ ΑΙΓΑΙΟΥ
- CARRIER ΝΟΤΙΑΣ ΑΝΑΤΟΛΙΚΗΣ ΕΥΡΩΠΗΣ Α.Ε
- EUROPLAN S.A.
- ΚΟΜΒΟΣ ΑΕΕ
- Β.Ι.Κ.Η. Α.Ε.
- ΡΟΜΠΟΠΟΥΛΟΣ ΑΥΤΟΚΙΝΗΣΗ
- EUROPLAN
- Μ. & Π. ΧΥΤΗΡΟΓΛΟΥ ΑΕΕ
- MARIS POLYMERS Α.Ε
- MONOTHERM ΑΒΕΕ
- ΣΥΜΕΤΑΛ ΑΕ
- ΑΛΙΑΓΑΣ Α.Ε.
- VIOSPIRAL ΑΕΒΕ
- ΦΑΜΑΡ ΑΒΕ
- ΔΟΜΙΚΗ ΑΡΤΑΣ ΑΤΕ
- ΙΝΤΡΑΚΟΜ ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ
- FERI TRI ΑΒΕΕ
- FHL Η. ΚΥΡΙΑΚΙΔΗΣ ΑΒΕΕ
- GUARDIAN TRUST ΧΡΗΜΑΤΙΣΤΗΡΙΑΚΗ ΑΕΠΕΥ
- HONEYWELL ΕΠΕ
- INTERKEM ΕΛΛΑΣ Α.Ε
- JT INTERNATIONAL HELLAS ΑΕΒΕ
- ΚΕΡΑΚΟΛΛ ΕΜΕΑΣ ΕΠΕ
- MARITECH CONTRACTING & TRADING IN

ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΟ ΠΕΛΑΤΟΛΟΓΙΟ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

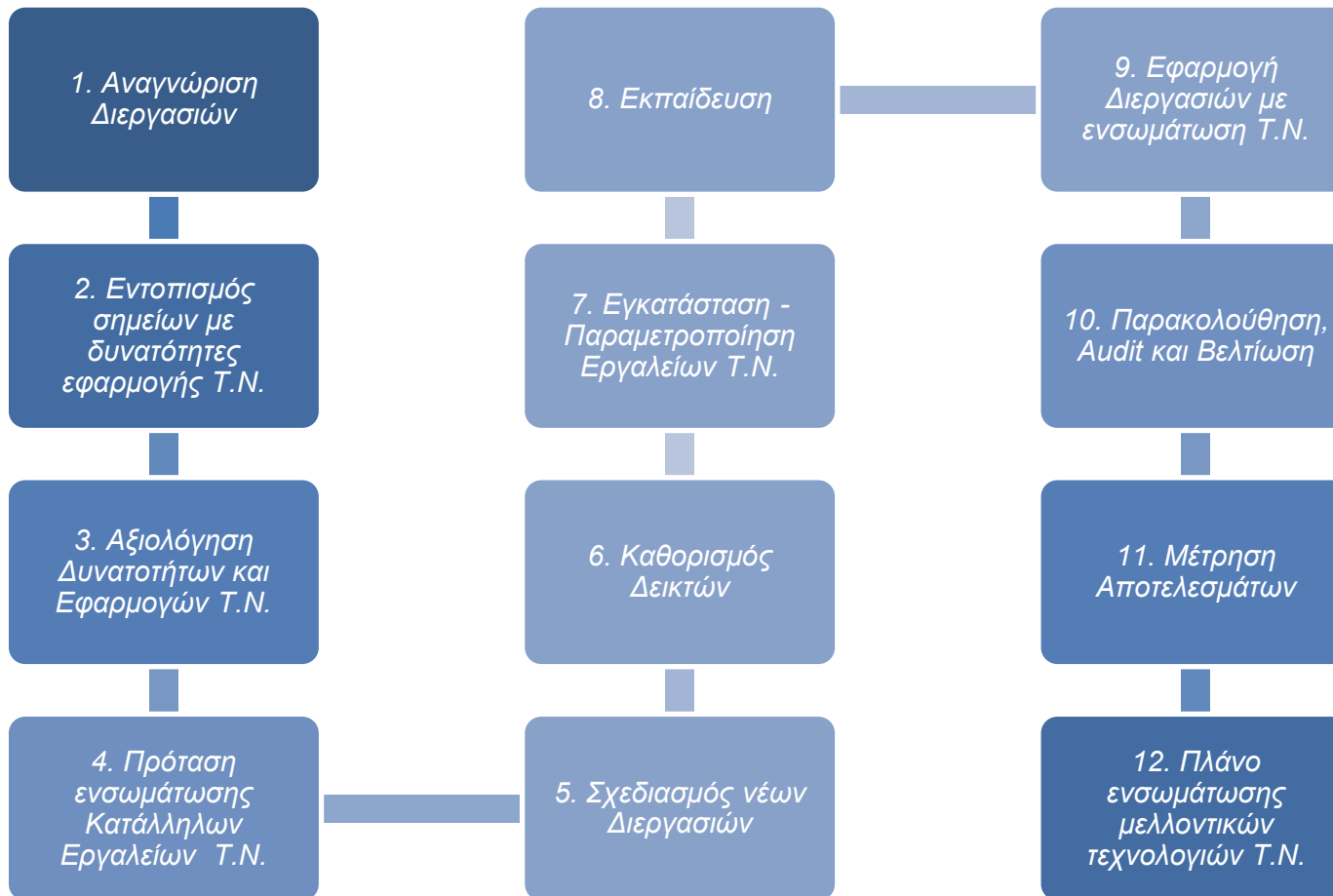


ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΤΕΧΝΗΤΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

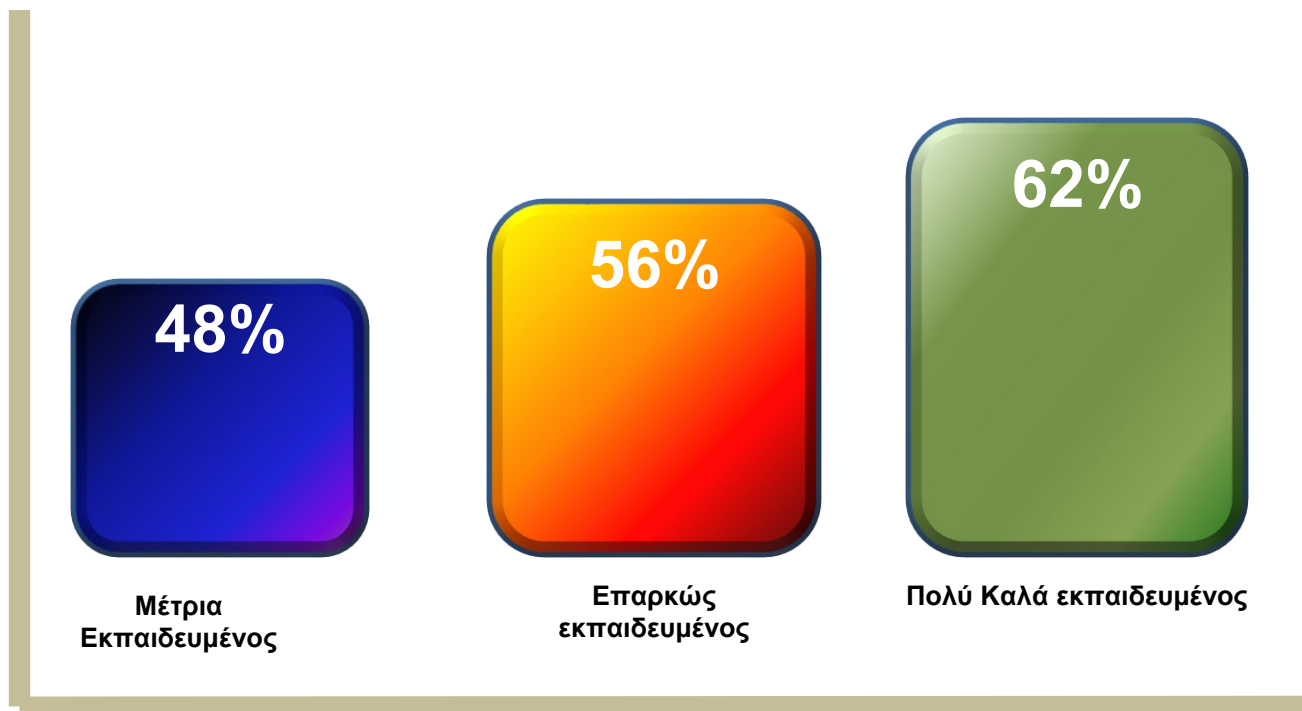
- Η Advanced Business Process Management (Abpm) υλοποιεί σεμινάρια υψηλής ποιότητας και παρέχει υπηρεσίες συμβουλευτικής υποστήριξης για τη βελτίωση της ποιότητας και της παραγωγικότητας των οργανισμών.
- Ως πρωτοπόρος Συμβουλευτικός Οργανισμός, ενσωματώνει στις Υπηρεσίες της Εφαρμογές Τεχνητής Νοημοσύνης. Μέσα από Έργα Ανασχεδιασμού, έχοντας αξιολογήσει τα υφιστάμενα Εργαλεία, εντάσσει **Εφαρμογές Τεχνητής Νοημοσύνης στις Επιχειρήσεις**, ώστε αυτές να απογειώσουν άμεσα την παραγωγικότητά τους και να βελτιώσουν την ποιότητά τους.

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΑΝΑΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΜΕ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ ΤΕΧΝΗΤΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ (Α.Ι.)

Αξιοποιούμε την τεχνητή Νοημοσύνη, υπέρ του ανθρώπου και όχι εις βάρος του.



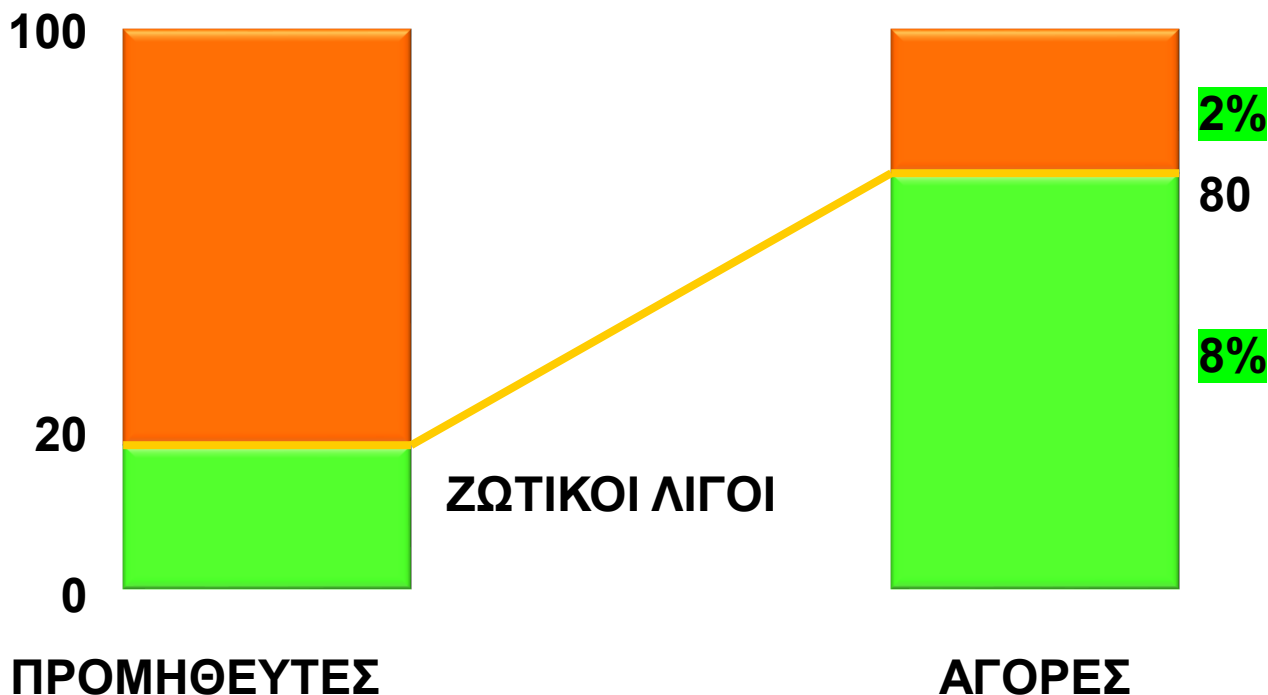
Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ



Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ



ΑΡΧΗ PARETO ΓΙΑ ΠΡΟΜΗΘΕΙΕΣ: 4:1 ΠΕΙΡΑΜΑ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΩΝ



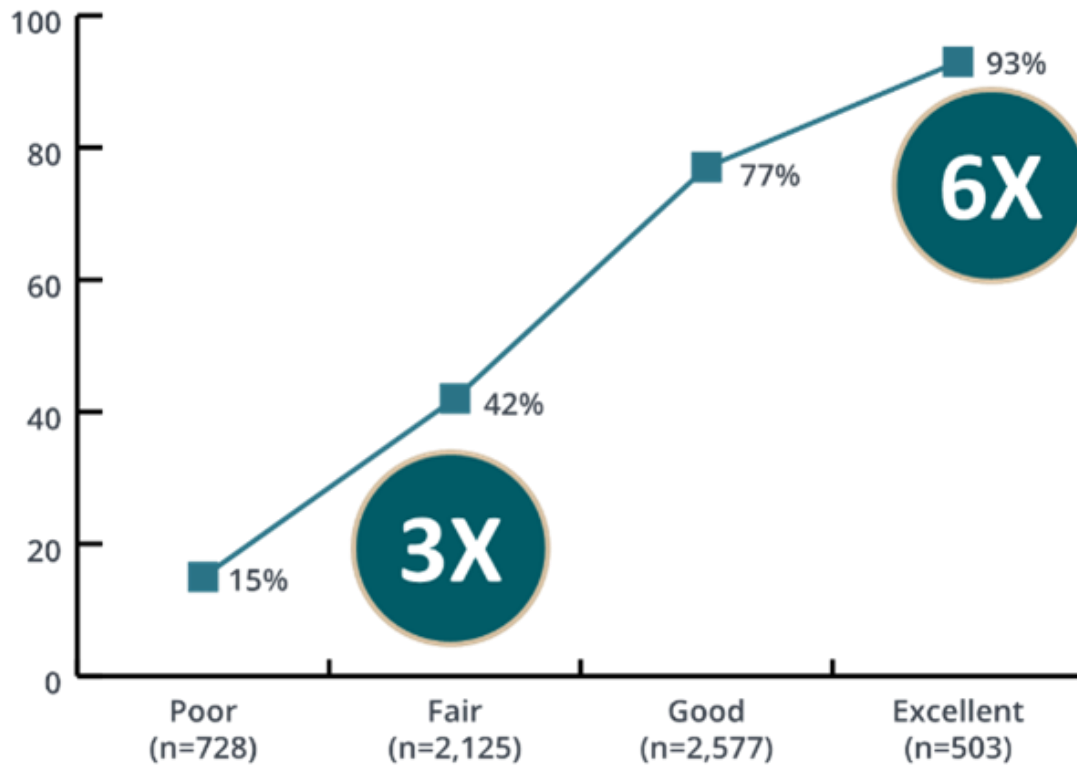
Για τους ζωτικούς λίγους προμηθευτές:

- Τους επισκεπτόμαστε και εξακριβώνουμε την κατάστασή τους και δυνατότητές τους
- Σύσκεψη με κάποιους από τους σημαντικούς προμηθευτές

Επιλογή ενός δείγματος από τους σημαντικούς προμηθευτές

Η ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ

Correlation of change management effectiveness with meeting objectives



Prosci 2020 Benchmarking Data from 2007, 2009, 2011, 2013, 2015, 2017, 2019

Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΚΛΙΜΑΤΟΣ



1. Ανάλυση Δεξιοτήτων Ηγεσίας
2. Check List Αυτοαξιολόγησης
3. Εργαλεία Υποστήριξης
4. Ερωτήσεις
5. Παραδείγματα
6. Ιστορίες προς Σχολιασμό
7. Ασκήσεις, Role Playing
8. Συμμετοχή στην κατάρτιση Συστήματος Αξιών
9. Συμμετοχή στην κατάρτιση Οράματος
10. Ανάλυση Διεργασίας Στρατηγικού Σχεδιασμού
11. Ανάλυση κριτηρίων Διεθνούς Κατάταξης

ΤΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗΣ ΑΡΙΣΤΕΙΑΣ

Για ποιο επίπεδο Ηγεσίας μιλάμε;



ΔΙΟΙΚΗΣΗ & ΑΝΑΛΥΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ

ΤΟ ΜΟΝΤΕΛΟ C.A.F. – ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

ΗΓΕΣΙΑ

**ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ
ΔΥΝΑΜΙΚΟ**

**ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΚΑΙ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ**

ΔΙΕΡΓΑΣΙΕΣ

**ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ
ΓΙΑ ΤΟ
ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ
ΔΥΝΑΜΙΚΟ**

**ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙ-
ΣΜΕΝΑ ΠΡΟΣ
ΠΟΛΙΤΗ/ΠΕΛΑΤΗ**

**ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ
ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ
ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ**

**ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΕΣ
ΚΑΙ ΠΟΡΟΙ**

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ ΚΑΙ ΜΑΘΗΣΗ

Ο ΗΓΕΤΗΣ γίνεται ή γεννιέται;

Ο κάθε άνθρωπος μπορεί να βελτιώσει το επίπεδο της ποιότητας του στον τομέα της Ηγεσίας ανεξαρτήτως ηλικίας.

Όμως για οποιαδήποτε αλλαγή πρέπει να είμαστε διατεθειμένοι να πληρώσουμε το ανάλογο κόστος. Άρα πρέπει προηγουμένως να ξεκαθαρίσουμε τι θέλουμε.

Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΗΓΕΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟ ΚΟΙΝΟ ΚΑΛΟ

ΗΓΕΣΙΑ ΕΙΝΑΙ Η ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ ΑΣΚΗΣΗΣ ΘΕΤΙΚΗΣ ΕΠΙΡΡΟΗΣ ΣΤΑ ΑΤΟΜΑ ΚΑΙ ΣΤΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ, ΑΠΟΔΕΣΜΕΥΟΝΤΑΣ ΤΗ ΓΝΩΣΗ, ΤΙΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ ΤΩΝ ΑΝΘΡΩΠΩΝ ΜΕ ΣΤΟΧΟ:

ΤΗΝ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΓΙΑ ΤΟ ΚΟΙΝΟ ΚΑΛΟ



Ο Ηγέτης: Ποια είναι τα πράγματα που θέλω να πετύχω;

Ο Manager: Πώς μπορώ να υλοποιήσω καλύτερα τα πράγματα;

ΠΩΣ ΘΑ ΗΘΕΛΕΣ ΝΑ ΣΕ ΘΥΜΟΥΝΤΑΙ ΟΙ ΑΝΘΡΩΠΟΙ ΣΤΟΥΣ ΟΠΟΙΟΥΣ ΗΓΕΙΣΑΙ

- Περίπτωση ΙΑ
- Περίπτωση NIM Τειρεσίας
- Άποψη Peter Drucker
- Άποψη Simon Sinek

1. Εργασιακό Κλίμα μέσω Emotional Intelligence – Δικαιοσύνης
2. Παρακίνηση Προσωπικού – Αναγνώριση – Ανάπτυξη Προσωπικού
3. Όραμα – Στοχοθέτηση – Διαχείριση Κινδύνων – Προσωπικό Όραμα
4. Καινοτομία
5. Σωστή Διαχείριση Πόρων και Διεργασίες που προωθούν την Ποιότητα
6. Κοινωνική Ευθύνη – Περιβάλλον
7. Σωστές Προτεραιότητες
8. Η ανάπτυξη του εαυτού ως ηγέτη ηγέτης αλλάζει την ζωή σας ριζικά
9. Θα βελτιώσει τις αδυναμίες σας και τις αδυναμίες των ανθρώπων σας
10. Θα εκχωρείστε αρμοδιότητες
11. Θα πυροδοτήσετε την Συνεχή βελτίωση του Εαυτού σας και των άλλων
12. Θα προωθήσετε την Καινοτομία
13. Θα αναπτύξετε το Well being ,και γενικά την Ποιότητα ζωής των ανθρώπων
14. Θα δημιουργήσετε γύρω σας ισχυρό αξιακό Σύστημα
15. Θα αναπτύξετε το πνεύμα Ομάδος
16. Θα πολλαπλασιάσετε την παραγωγικότητα των ανθρώπων
17. Θα βοηθείστε στην κουλτούρα Ποιότητας ,επίλυσης προβλημάτων και λήψης αποφάσεων
18. Το να γίνεις καλύτερος ηγέτης αλλάζει τις ζωές των γύρω σας προς το καλύτερο
19. Όλα ανεβαίνουν ή πέφτουν από τον τρόπο που ασκείται η ηγεσία.
20. Θα επικοινωνείτε με σεβασμό αλλά και αποτελεσματικότητα;
21. Θα εμπνεύστε τους ανθρώπους , θα τους βοηθήστε να βρουν τον δρόμο τους

Έχω εφαρμόσει τον εβδομαδιαίο προγραμματισμό και τον διαχωρισμό των εργασιών και πλέον απασχολούμαι περισσότερο στο 2ο τεταρτημόριο. Είναι αλήθεια ότι σε σχέση με πριν νοιώθω ότι σχεδόν δε δουλεύω.

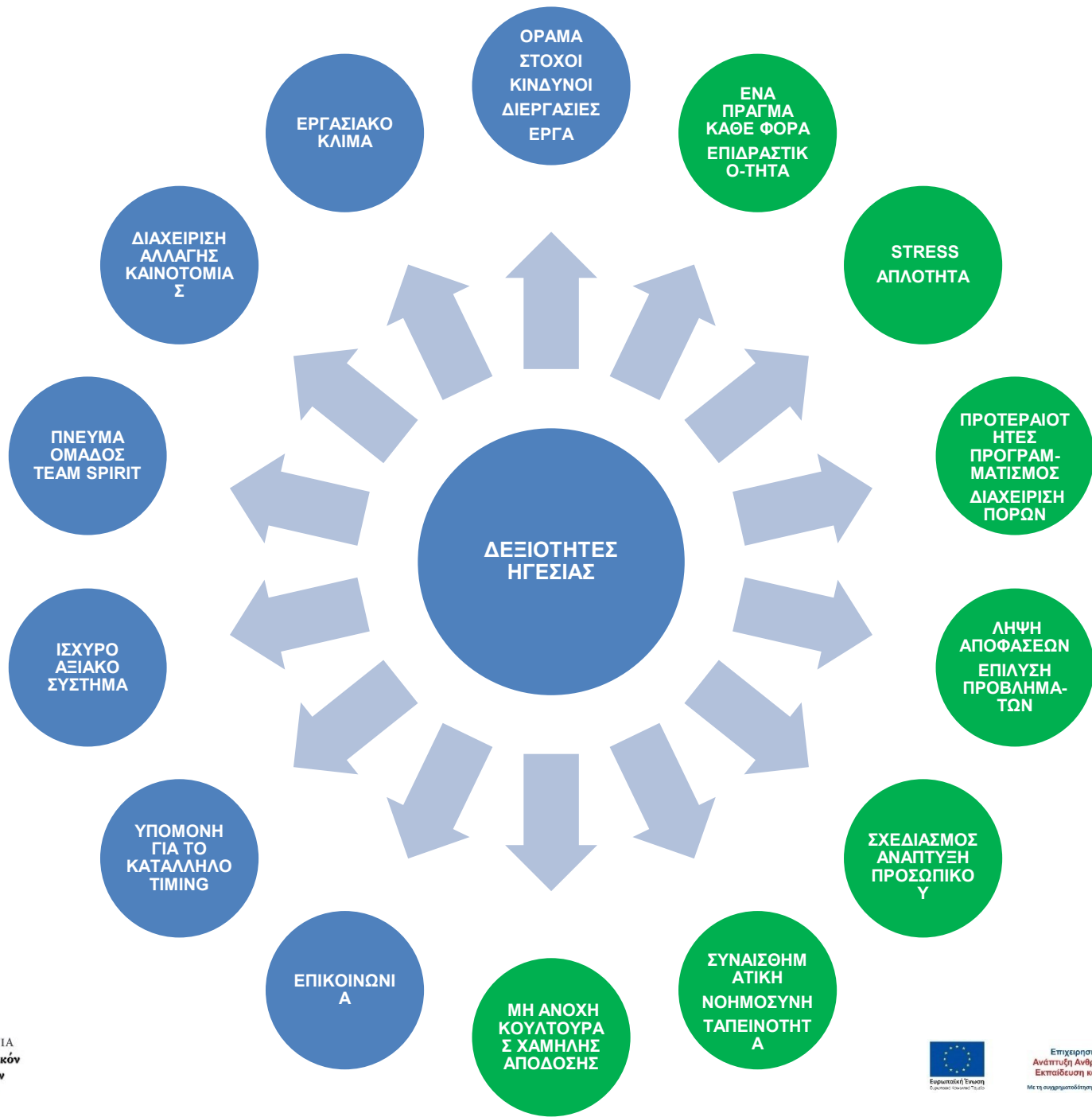
Επίσης βρίσκω ότι η χρήση του εργαλείου των τεταρτημορίων σε βοηθά ώστε, ακόμη και τη δραστηριότητα 4ου τεταρτημορίου να προσπαθείς να τη μετατρέψεις σε δραστηριότητα 2ου τεταρτημορίου, π.χ. πριν από λίγο είχα συζήτηση με τους πελάτες μου για θέματα περί ανέμων και υδάτων (4ο) όμως λόγω του νέου τρόπου σκέψης που προσπαθώ να αποκτήσω, ανέσυρα ένα πρόβλημα που έχουμε και τελικά καταλήξαμε σε συγκεκριμένη ενέργεια για να επιλυθεί.
Η προσπάθεια συνεχίζεται... Καλή συνέχεια και σε εσένα και ελπίζω σύντομα να τα ξαναπούμε.

Με φιλικούς χαιρετισμούς
Ioannis Karnachoritis
ALUMINIUM OF GREECE



ΟΙ ΚΟΡΥΦΑΙΟΙ ΤΗΣ ΗΓΕΣΙΑΣ

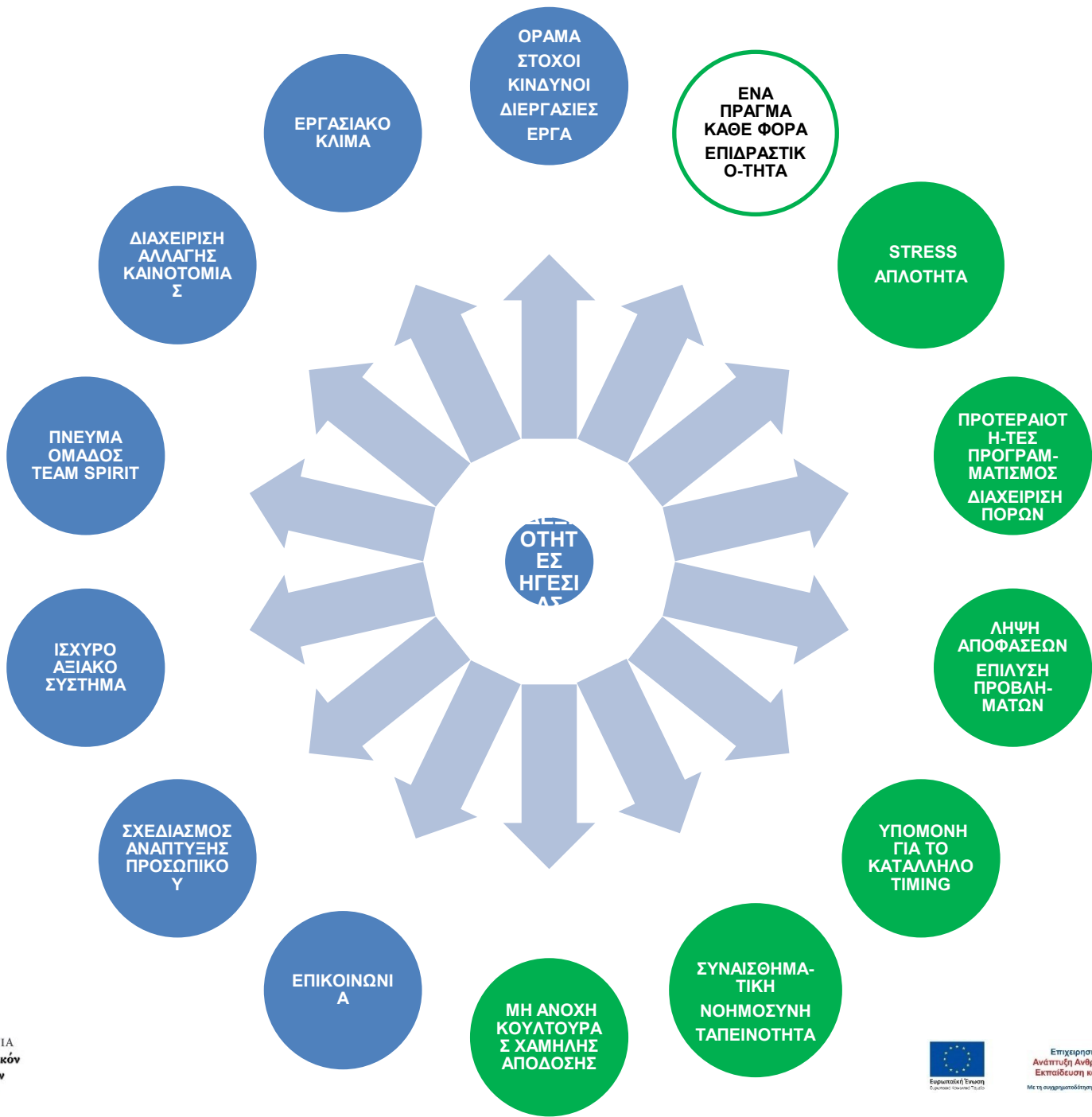
1. Simon Sinek: Ο Ηγέτης Υπηρετεί τους άλλους
2. John C. Maxwell: Ο Ηγέτης συνεχώς αναπτύσσει τον εαυτόν του
3. Jim Collins: Εμπιστοσύνη
4. Daniel Goleman: Συναισθηματική Νοημοσύνη
5. Amy Edmondson: Ψυχολογική Ασφάλεια
6. Richard Boyatzis: Stress, Mindfulness
7. Peter Senge: Μετάνοια
8. Stephen Covey: Επτά Συνήθειες, το Μεγαλείο
9. Ken Blanchard: Διακονική Ηγεσία, συνεχής έμπνευση και ανάπτυξη, Όραμα
10. Liz Wiseman: Ταπεινότητα, Πολλαπλασιαστές, Σμικρυντές
11. Rosabeth Moss Kanter
Διαφορετικότητα, αυτονομία, Δικτύωση
12. Brené Brown: Θάρρος, Να εκτίθεται Εμπιστοσύνη, Ευγνωμοσύνη, σκοπός . authentic, προτεραιότητα στο Wellbeing των υφισταμένων
13. Marshall Goldsmith: Αλλαγή Συμπεριφορών, εύσημα- αναγνώριση, Ένα πράγμα κάθε φορά, Ανάδραση
14. Patrick Lencioni: Teamwork, organizational health, Διαχείριση Συγκρούσεων, Λογοδοσία
15. Warren Bennis: Ακεραιότητα, Αριστεία στην Επικοινωνία, Συνεχής μάθηση και Ανάπτυξη
16. Frances Hesselbein: Νέες ιδέες, Προτεραιότητα οι ανάγκες των μελών της Ομάδος, Ακεραιότητα, Θάρρος
17. Bill George: Σκοπός, Εμπιστοσύνη, values, emotional intelligence, . Εναρμονιση αξιών και ζωής
18. Adam Grant: Givers and takers, Δοτικοί και Εαυτούληδες
19. Robert Greenleaf: Διακονική Ηγεσία, Θάρρος, Θεραπεία αδυναμιών, Αυτογνωσία
20. Ronald Heifetz: Εντοπισμός των Διαταραχών, Ενσυναίσθηση, Σκοπός, Ακεραιότητα



1. Master Plan Διαχείρισης Έργων.xls
2. Εργαλείο Αξιολόγησης Ανταγωνισμού.xls
3. Σύστημα Αξίων.xls
4. Pareto Analysis.xls
5. Αξιολόγηση Επενδύσεων
6. Αρχείο Επιλογής Έργων απο Σύνολο Έργων Μέσω Βαθμ. Ομάδων.xls
7. Προγραμματισμός Εβδομάδας. xlsx
8. Παράγοντες - Αξιολόγηση - Αντιμετώπιση Κινδύνων.xlsx
9. AQS - Ασκήσεις με Λύσεις Ηγεσίας & Time Management.doc
10. AQS Checklist.docx
11. Master Plan Ανάλυση Στόχου.xlsx
12. Αξιολογηση Έργων με Βαρύτητες.xls
13. Εργαλείο ABC Analysis.XLS
14. Εργαλείο Decision Matrix.xlsx
15. Κοινό Πλαίσιο Αξιολόγησης 2020 (CAF)
16. Ερωτηματολόγιο για τη διάγνωση της παρούσας κατάστασής σε βασικούς τομείς
17. Προφίλ Οργανισμού
18. Αξιολόγηση Συστήματος HRM
19. Checklists Ηγεσίας & HRM

20. Swot Analysis





ΕΝΑ ΠΡΑΓΜΑ ΚΑΘΕ ΦΟΡΑ



1. Επιτρέπει επικέντρωση
2. Βελτιώνει την ποιότητα
3. Βελτιώνει την παραγωγικότητα
4. Πιο ξεκούραστη εργασία
5. Όπως με τις σφήνες, έχουμε απώλεια παραγωγικότητας που φθάνει το 65%
6. Όταν δίνεις προσοχή εμπνέεις σεβασμό
7. Όταν ασχολείσαι με αλλότρια την ώρα που σου μιλούν δείχνεις ασέβεια
8. Μειώνονται οι παρερμηνείες
9. Δεν διακόπτεις
10. Ενεργείς ως παράδειγμα στους άλλους
11. Μάθε πρώτα να ακούς και ύστερα να απαιτήσεις να σε ακολουθούν
12. Η δυνατότητα θετικής επίδρασης είναι αυξημένη.
13. Μήπως έχεις το laptop για να σερφάρεις ενώ υποκρίνεσαι ότι κρατάς σημειώσεις;
14. Δεν Τηλεφωνούμε ενώ οδηγούμε

Ο ΗΓΕΤΗΣ ΓΙΝΕΤΑΙ Ή ΓΕΝΙΕΤΑΙ;

- Ο Ηγέτης δεν γεννιέται, γίνεται
- Αϊνστάϊν: Η μεγαλοφυΐα είναι 1% έμφυτη και 99% σκληρή δουλειά
- Γιατί δεν καταβάλλεται η προσπάθεια που απαιτείται για να γίνουμε ηγέτες;

Η ευφύια είναι
1% ταλέντο και
99% σκληρή
δουλειά

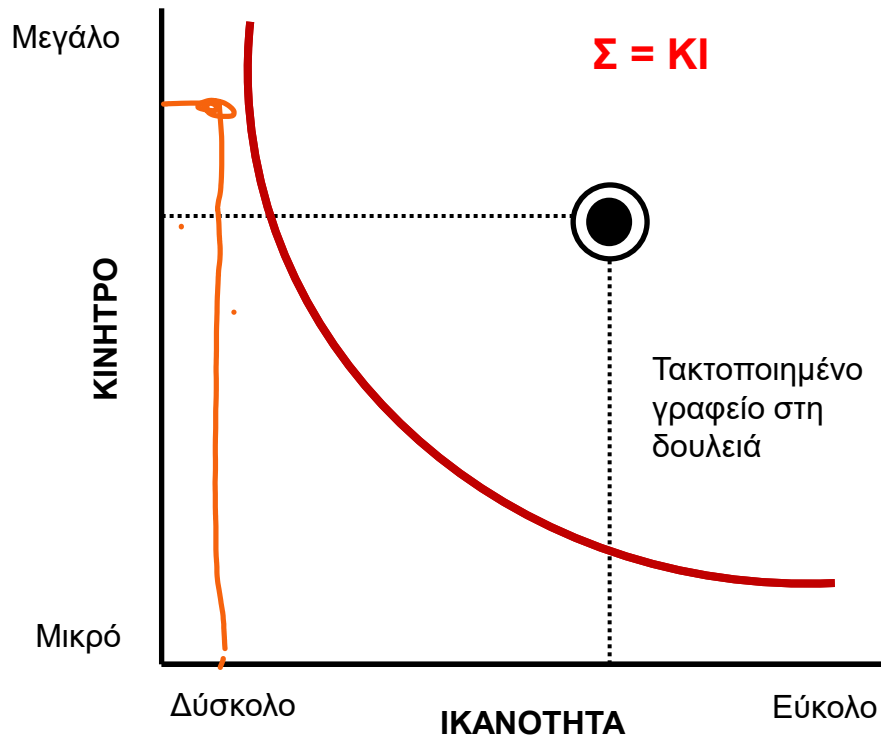
Albert Einstein

1. Είμαι η σταθερή σου συντροφιά
 2. Είμαι η μεγαλύτερη βοηθός σου ή το πιο βαρύ φορτίο σου.
 3. Θα σε σπρώξω μπροστά ή θα σε παρασύρω στην αποτυχία
 4. Είμαι εντελώς στις διαταγές σου
 5. Τα μισά πράγματα που κάνεις, μπορείς να τα γυρίσεις (επιστρέψεις) σε εμένα. Και εγώ είμαι ικανή να το κάνω γρήγορα και σωστά.
 6. Είμαι εύκολα διαχειρίσιμη. Πρέπει απλά να είσαι σταθερός μαζί μου
 7. Δείξε μου απλά πώς θέλεις να γίνει κάτι Και μετά από κάποια μαθήματα, Θα το κάνω αυτοματοποιημένα.
 8. Είμαι ο υπηρέτης όλων των υπέροχων ανθρώπων
 9. Αλίμονο, όμως και όλων των κατεστραμμένων επίσης.
 10. Αυτοί που είναι σπουδαίοι, τους έχω κάνει εγώ σπουδαίους.
 11. Αυτοί που είναι αποτυχημένοι, τους έχω κάνει αποτυχημένους
 12. Δεν είμαι μηχανήμα, αλλά έχω την ακρίβεια του μηχανήματος με ευφυΐα
 13. Μπορείς να με υιοθετήσεις για το όφελος ή για την καταστροφή, αδιάφορο για εμένα.
 14. Πάρε με, εκπαίδευσε με και να είσαι σταθερός μαζί μου και θα τοποθετήσω τον κόσμο στα πόδια σου.
 15. Να είσαι εύκολος μαζί μου και θα σε καταστρέψω
- Είμαι η συνήθεια.**

John Maxwell

ΜΟΝΤΕΛΟ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ ΤΟΥ ΦΟΓΚ (B.J.FOGG)

CASE STUDY: ΠΩΣ ΕΠΙΤΥΓΧΑΝΩ ΤΙΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ



CASE STUDY: Η ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ

- Ο κάθε άνθρωπος βελτιώνει την Ποιότητα του ανεξαρτήτως ηλικίας.
- Όμως για οποιαδήποτε αλλαγή πρέπει να είμαστε διατεθειμένοι να πληρώσουμε το ανάλογο κόστος.
- Άρα πρέπει προηγουμένως να ξεκαθαρίσουμε τι θέλουμε.
- Ο ηγέτης γεννιέται ή γίνεται;



Stephen Covey

Η αρχή του «90/10»

Μπορεί να αλλάξει τη ζωή σου (ή τουλάχιστον τον τρόπο που αντιμετωπίζεις καθημερινές καταστάσεις

10% της ζωή μας είναι τυχαία γεγονότα

90% της ζωής μας είναι αποτέλεσμα των δικών μας αντιδράσεων

Δεν έχουμε κανένα έλεγχο σε αυτό το 10%.

Στο υπόλοιπο 90% έγκειται η διαφορά.

Δηλαδή στις αντιδράσεις μας.!!!!!!!!!!!!!!

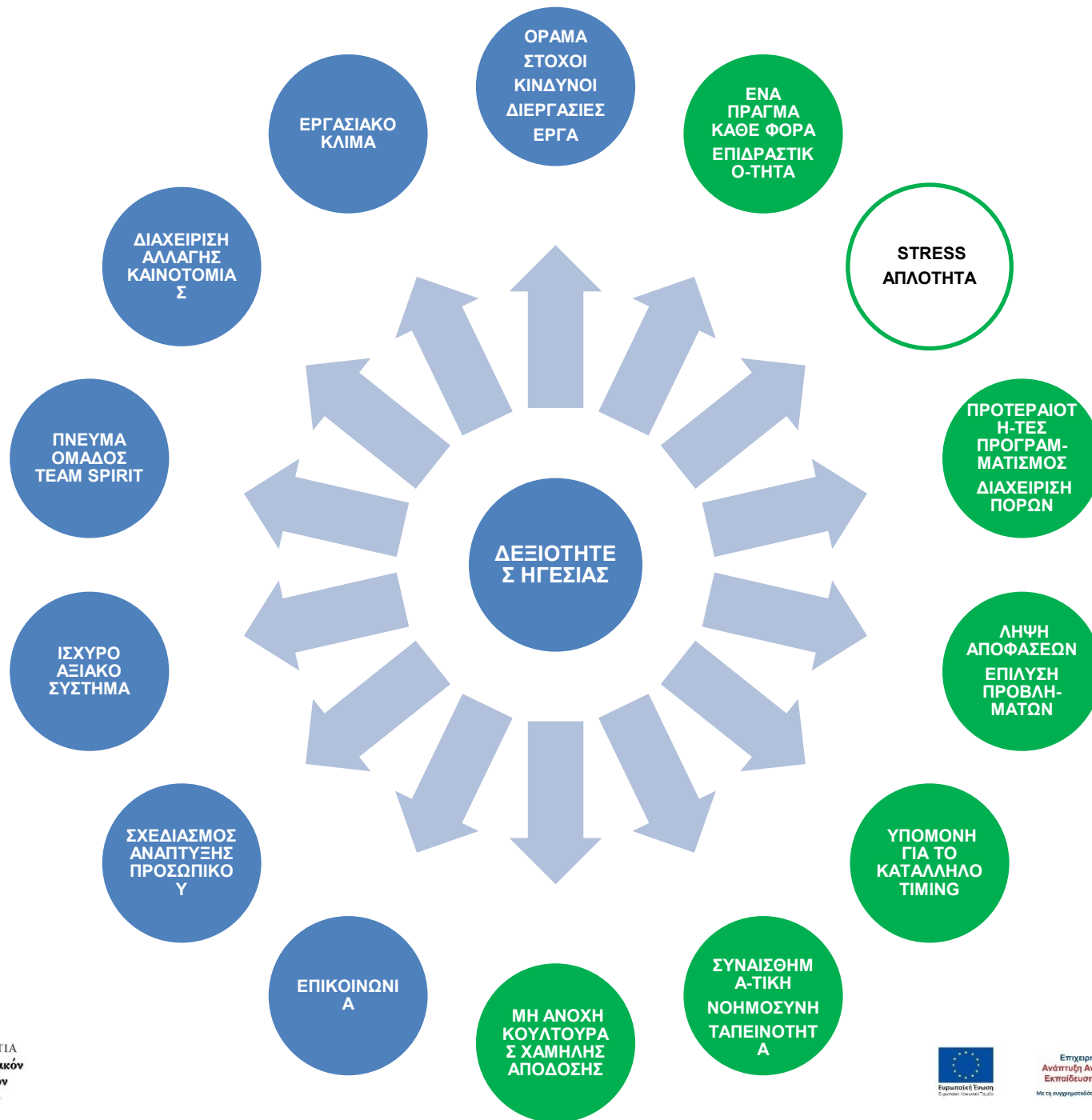
<https://youtu.be/yCIIQOvIFXQ>

<https://youtu.be/N3jD-cYXZIs>

- Οι Προϊστάμενοι δίνουν εντολές. Οι Ηγέτες προτροπούν και ενδυναμώνουν.
- Οι δίνουν βάση στη συναίνεση. Οι βασίζονται στην εξουσία
- Οι εμπνέουν ενθουσιασμό. Οι εμπνέουν φόβο.
- Οι λένε: «Εμείς». Οι λένε: «Εγώ».
- Οι διορθώνουν τα ριζικά αίτια. Οι αναζητούν την ευθύνη για το Πρόβλημα.
- Οι μαθαίνουν τους άλλους. Οι ξέρουν πώς γίνεται.
- Οι λένε: «Πάμε!». Οι λένε: «Πηγαίνετε».

ΔΙΟΡΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

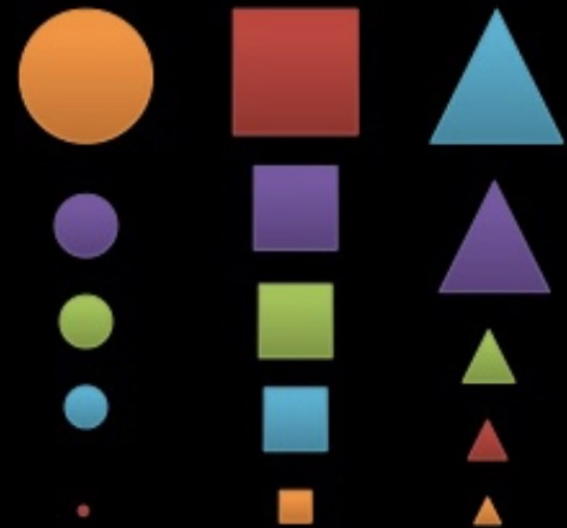
- Η ικανότητα να βλέπουμε την μεγάλη εικόνα «βλέπει» τη μεγάλη εικόνα. Να διστάσουμε τις καταστάσεις. Κάθε ηγέτης με διορατικότητα προσελκύει τους άλλους.
- Οι άνθρωποι θέλουν να μάθουν πού πηγαίνουν τα πράγματα και πώς θα φτάσουν εκεί και να μην αρκούμαστε στο τώρα.
- Εσείς, ως ηγέτης, πρέπει να είστε το άτομο που θα τους οδηγήσει.
- Αυτό σημαίνει πως έχετε τη δυνατότητα να διαβλέπετε πώς θα εξελιχθεί κάποιος - όχι πώς είναι τώρα.
- Οι μεγάλοι ηγέτες ενθαρρύνουν ενεργά τους υπαλλήλους τους και περιγράφουν συχνά ένα μελλοντικό σενάριο όπου η επιτυχία είναι δεδομένη.
- Δημιουργείτε την προοπτική της ανάπτυξης και βοηθάτε τους υπαλλήλους να φτάσουν εκεί.
- Βλέποντας προς τα που πάει το μέλλον οδηγεί εκεί τους συνεργάτες του
- Η Διαχείριση Κινδύνων βασικό Εργαλείο πρόληψης Κρίσεων
- Ικανότητα Διαχείρισης Αλλαγών



- Ευκολότερη η Μαθησιακή Διαδικασία
- Ευκολότερη η Εφαρμογή
- Ευκολότερος ο Έλεγχος
- Επιτυγχάνουμε το καλύτερο αποτέλεσμα με λιγότερα μέσα
 - Αποθέματα
 - Lean Manufacturing
 - 5S
- Οργανόγραμμα. Παράδειγμα Πολλών Επιπέδων
- Value Analysis
 - Κατάργηση
 - Δημιουργούμε Δομή
 - Μείωση Κόστους

2

Organization makes a system of many appear fewer.



When functionality is reduced
without penalty



true simplification is realized.

F O F

FLY OR FIGHT

- Το Stress είναι η μή ειδική ανταπόκριση του Οργανισμού σε κάθε πίεση ή ζήτηση (“the nonspecific response of the organism to any pressure or demand.”) ως αποτέλεσμα της αναγκαιότητας προσαρμογής σε εξωτερική ή εσωτερική πίεση..
- Στην κατάσταση Stress συμβαίνει διαταραχή της Ομοιόστασης (Αρμονίας). Πρώτος που διατύπωσε την θεωρία της Ομοιόστασης είναι ο Πυθαγόρας
- Κατάσταση Stress: Την αξιολογείς ως επιβλαβή, απειλητική ή προκλητική. Δεν μπορείς εύκολα να την Διαχειριστείς ή πιέζεσαι εξαιρετικά για να τα βγάλεις πέρα
- Άρα το eustress είναι Το καλό άγχος (eustress) είναι μια παρακινητική ορμή για εργασία και επιτεύγματα.
- ένας μηχανισμός θετικός και αποτελεσματικός που μας βοηθάει να αναγνωρισθούν οι ικανότητές μας

ΠΕΡΙΟΧΕΣ ΜΕ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΗ ΜΑΚΡΟΒΙΟΤΗΤΑ

1. Οκινάουα, Ιαπωνία
2. Σαρδηνία, Ιταλία
3. Λόμα Λίντα, Καλιφόρνια
4. Χερσόνησος Νικόγια, Κόστα Ρίκα
5. Ικαρία, Ελλάδα.

Είναι χαρακτηριστικό ότι στην Ικαρία ο ένας στους τρεις ζει πάνω από 90 χρόνια, ενώ πχ σε όλη την Ισπανία το ποσοστό αυτό είναι μόλις 1%.

- 1.Χωρίς Stress
- 2.Αλληλοβοήθεια,κοινωνικοί δεσμοί, το να μετράει κανείς πολλούς φίλους,καλές σχέσεις μέσα στην Οικογένεια.
- 3.Διατροφή (ελάχιστο κρέας, ψάρια, λαχανικά)
- 4.Άσκηση. Στις περιοχές αυτές προτιμούν να περπατάνε παρά να πηγαίνουν με το αυτοκίνητο ακόμα και για να αγοράσουν κρεμμύδια
- 5.Ξεκάθαρο νόημα ζωής (Μόλις το συνάντησα το ζήτημα του νοήματος διαβάζοντας τον Viktor Frankl, ο οποίος ισχυρίζεται οτι χωρίς ξεκαθαρο νόημα βίου ο άνθρωπος μπορεί να καταρεύσει.)
- 6.Αποφυγή Υπερφαγίας (Νόμος του 80%, δηλαδή τρώμε τόσο ώστε να μην έχουμε κορεσμό, πράγμα που το αναφέρουν ρητά και οι πατέρες της Εκκλησίας μας χαρακτηρίζοντας την ολιγοφαγία, ως μητέρα της υγείας)

ΣΩΜΑΤΙΚΑ ΣΥΜΠΤΩΜΑΤΑ

- ◆ Ταχυκαρδία
- ◆ Αυξημένη αρτηριακή πίεση
- ◆ Εφίδρωση
- ◆ Στέγνωμα στόματος
- ◆ Γρήγορη αναπνοή
- ◆ Γρήγορη ομιλία
- ◆ Ναυτία
- ◆ Σφίξιμο στο στήθος
- ◆ Σφίξιμο στο στομάχι
- ◆ Αϋπνία
- ◆ Νευρικό κούνημα ποδιών
- ◆ Απότομες χειρονομίες
- ◆ Αστάθεια στο περπάτημα

ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΑ ΣΥΜΠΤΩΜΑΤΑ

- ◆ Στενοχώρια
- ◆ Αίσθημα κόπωσης
- ◆ Μειωμένη αυτοσυγκέντρωση
- ◆ Σύγχυση, ταραχή, ανησυχία
- ◆ Αίσθημα πανικού
- ◆ Αμηχανία
- ◆ Συναισθηματική απομόνωση
- ◆ Αιφνίδιες μεταπτώσεις συμπεριφοράς
- ◆ Προβλήματα μνήμης
- ◆ Αναβλητικότητα
- ◆ Επιθετικότητα

ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΣΤΡΕΣ

• Ποσοστό επισκέψεων σε γιατρούς

70%

• Ποσοστό σοβαρών ασθενειών που συνδέονται με το στρες.

80%

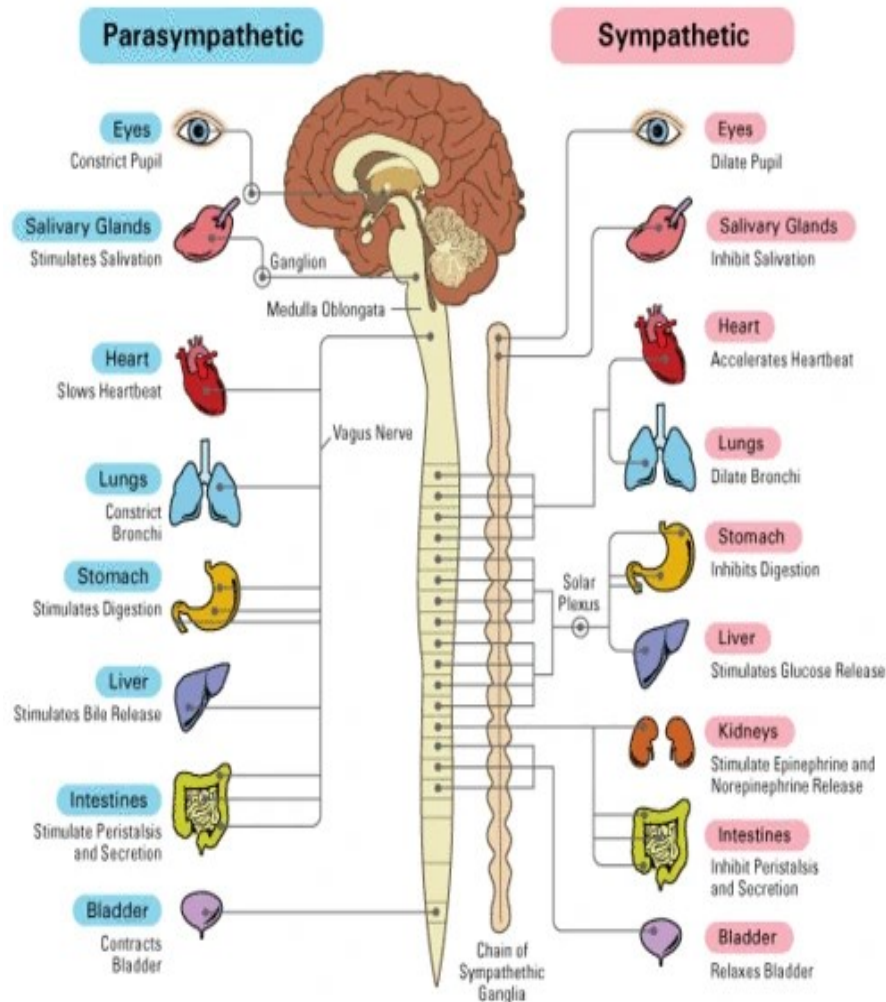
Good News!

- Τα καλά νέα λένε ότι ποτέ δεν είναι αργά, καθώς υπάρχουν απλοί τρόποι που μπορεί ο καθένας να μειώσει το άγχος, ελαχιστοποιώντας τους κινδύνους!



Ο ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΣ ΤΟΥ STRESS

Schema Explaining How Parasympathetic and Sympathetic Nervous Systems Regulate Functioning Organs



1. Όταν υπάρχει μήνυμα συναγερμού οι νευρώνες ενεργοποιούν την υπόφυση. Παράγεται η Ορμόνη που ελευθερώνει την Κορτικοτροπίνη που διαχέεται μέσω του Συμπαθητικού ΝΑ
2. Διάχυση Κορτικοτροπίνης μέσω συμπαθητικού -Ενεργοποίηση των Επινεφριδίων – Απελευθέρωση Αδρεναλίνης και Κορτιζόλης
3. Αύξηση γλυκόζης στο αίμα και της Ντοπαμίνης -αύξηση Αρτ.Πίεσης

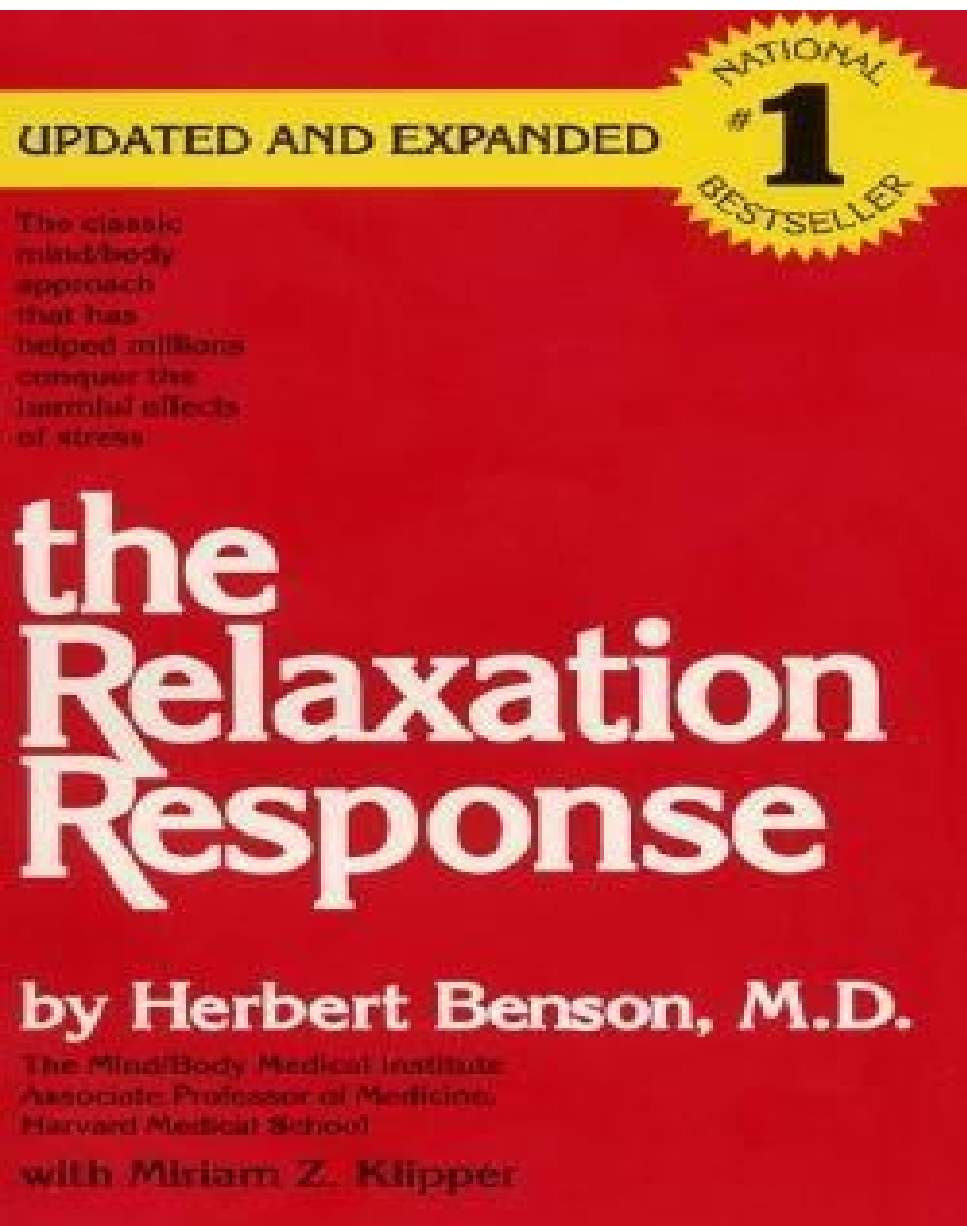
ΤΙ ΣΥΜΒΑΙΝΕΙ ΣΕ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ STRESS

1. Όταν έχουμε στρες, και οι τρεις αυτές ορμόνες εκκρίνονται για να μας βοηθήσουν να ανταπεξέλθουμε στη δύσκολη κατάσταση.
2. Προκαλούν διέγερση της καρδιακής λειτουργίας, σύσπαση των αγγείων και αύξηση στην αρτηριακή πίεση.
3. Φυσιολογικά, όταν δεν είμαστε στρεσαρισμένοι, οι ορμόνες αυτές ξεκινούν ν' ανεβαίνουν στο αίμα μας στις 2:00 με 3:00 το πρωί, για να μας προετοιμάσουν για την επόμενη μέρα, έτσι ώστε, όταν σηκωθούμε, να είμαστε γεμάτοι ενέργεια και έτοιμοι για δράση.
4. Τις απογευματινές ώρες αρχίζουν να πέφτουν, προκειμένου να δώσουν την ευκαιρία στο σώμα μας να ξεκουραστεί και να αναλάβει.
5. Ακολουθώντας το βιολογικό ρολόι του οργανισμού μας θα πρέπει να προσαρμοστούμε σε έναν απλό τρόπο ζωής αν επιθυμούμε την γαλήνη και την ψυχική μας ισορροπία.
6. Τις απογευματινές και βραδινές ώρες καλό είναι να ασχολούμαστε με χαλαρές δραστηριότητες, (πχ ανάγνωση ενός ωραίου βιβλίου, μουσική κλπ) πράγμα που διασφαλίζει τη φυσιολογική διακύμανση των συγκεκριμένων ορμονών.
7. Η σωστή διατροφή, η καθημερινή άσκηση, το χάσιμο βάρους, πρακτικές Ασκήσεις όπως διαφραγματικές αναπνοές και μυοχαλάρωση, όπως και η τήρηση ρουτίνας, και ένας καλός ύπνος βοηθούν.



- The stress response is a complex physiological response that involves the release of several hormones from various glands in the body. Here are some of the key stress hormones:
 1. **Cortisol:** This hormone is released by the adrenal gland in response to stress and is often referred to as the "stress hormone." Cortisol helps the body to respond to stress by increasing blood sugar levels, suppressing the immune system, and altering metabolism.
 2. **Adrenaline (Epinephrine):** This hormone is also released by the adrenal gland and helps to prepare the body for the "fight or flight" response by increasing heart rate, blood pressure, and respiration.
 3. **Norepinephrine (Noradrenaline):** This hormone is also released by the adrenal gland and helps to increase blood pressure, heart rate, and respiration in response to stress.
 4. **Dopamine:** This hormone is involved in the body's reward and pleasure pathways, and is also released during stressful situations.
 5. **Oxytocin:** This hormone is often referred to as the "love hormone" and is involved in social bonding and attachment. It is also released during times of stress and may help to reduce stress levels.
- While these hormones are released in response to stress, they can have negative effects on the body if they are consistently elevated due to chronic stress. Chronic stress can lead to long-term changes in the body's hormonal balance and can increase the risk of developing health problems such as anxiety, depression, heart disease, and diabetes

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ



Εσωτερικοί Παράγοντες

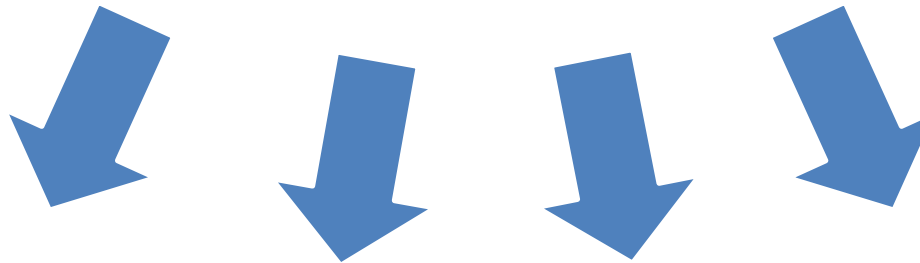


Σκέψεις

Συναισθήματα

Εμμονές

Εξωτερικοί Παράγοντες



Προθεσμίες

Διαδικασίες

Ρόλοι

Συγκρούσεις

1. Εντοπισμός και εξάλειψη Στρεσογόνων Παραγόντων. Άσκηση: Αναγνώριση, λύση
2. Αξίες προτεραιότητες: Δίνουν νόημα και Όραμα στη ζωή (Λογοθεραπεία)
3. Στοχοθέτηση – Μέτρηση Απόδοσης
4. Αναλυτικός Προγραμματισμός της Ημέρας.και καλή Διαχείριση του χρόνου .Πότε πρέπει να γίνεται
5. Καθορισμός Προτεραιοτήτων
6. Επιδραστική στάση
7. Βελτίωση Επικοινωνίας
8. Γνωσιακή Αναδόμηση
9. Ένα πράγμα κάθε φορά
- 10.Καθιέρωση Ρουτίνας
- 11.Σωστή Διατροφή. Μπορεί να μειώσει το stress και γενικότερα να
- 12.Άσκηση σε ημερήσια βάση. Έχει θετική επίπτωση και στην νοητική υγεία
- 13.Ύπνος 7-8 ωρών
- 14.Ξεκάθαροι Ρόλοι
- 15.Οι 20 παράμετροι του Καλού Εργασιακού Κλίματος
- 16.Διαχείριση στρεσογόνων παραγόντων.
- 17.Διαφραγματικές Αναπνοές
- 18.Μυοχαλάρωση

19. Διαλογισμός /Προσευχή

20. Ψηφιακή Νηστεία (Cyberstress)

CASE STUDY: ΠΩΣ ΕΞΑΛΕΙΦΟΥΜΕ ΠΑΡΑΓΟΝΤΑ;

- Η Κα Χρήστου ζητά από τον κ. Πρύτανη κατευθύνσεις για το πώς συμπληρώνονται τα στοιχεία. Οι προθεσμίες πιέζουν.
- Πώς θα μπορούσε να εξαλειφθεί αυτός ο Στρεσογόνος παράγοντας;

ΜΥΟΧΑΛΑΡΩΣΗ

1. Δάκτυλα ποδιών δεξί έπειτα αριστερό
2. Γλουτοί
3. Κοιλιακή Χώρα
4. Δεξιά Γροθιά, Δεξί Ποντίκι
5. Αριστερά Γροθιά, Αριστερό ποντίκι
6. Ωμοπλάτες
7. Όμοι
8. Πηγούνι – Σιαγόνες
9. Μύες Προσώπου

HARVARD UNIVERSITY RELAXATION PROGRESS

Here's how to do it:

- Start by sitting comfortably or lying on your back.
- Place one hand on the upper part of your chest and the other hand on your belly.
- Relax your belly muscles.
- Breathe in slowly through your nose until you feel your belly start to rise.
- Breathe out slowly through slightly pursed lips and feel your belly fall.
- Repeat.
- **Box breathing**
- Breathe out while counting to four.
- Hold your breath while counting to four.
- Breathe in while counting to four.
- Hold your breath while counting to four.
- Repeat.

Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΟΥ ΚΑΛΟΥ ΥΠΝΟΥ ΣΤΗΝ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΟΥ STRESS ΚΑΙ ΟΧΙ ΜΟΝΟΝ

1. Μειώνεται το stress
2. Αυξάνεται η μελατονίνη, μέσω της επίφυσης που:
3. Βελτιώνει το ανοσοποιητικό
4. Προστασία από Καρκίνο
5. Ευνοεί την φυσική παραγωγή ινσουλίνης
6. Καθυστερεί το Αλτσχάϊμερ
7. Προλαμβάνει την οστεοπόρωση
8. Καταπολεμά τα καρδιαγγειακά προβλήματα

CASE STUDY: ΠΩΣ ΕΞΑΛΕΙΦΟΥΜΕ ΠΑΡΑΓΟΝΤΑ STRESS;

- Εργασιακές Συγκρούσεις μεταξύ Πωλητου και Αποθηκάριου

Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΟΥ ΚΑΛΟΥ ΥΠΝΟΥ ΣΤΗΝ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΟΥ STRESS ΚΑΙ ΟΧΙ ΜΟΝΟ

1. Μειώνεται το stress
2. Αυξάνεται η μελατονίνη, μέσω της επίφυσης που:
3. Βελτιώνει το ανοσοποιητικό
4. Προστασία από Καρκίνο
5. Ευνοεί την φυσική παραγωγή ινσουλίνης
6. Καθυστερεί το Αλτσχάϊμερ
7. Προλαμβάνει την οστεοπόρωση
8. Καταπολεμά τα καρδιαγγειακά προβλήματα

ΜΕΛΕΤΗ ΣΥΝΔΕΣΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΝΟΗΤΙΚΗΣ ΥΓΕΙΑΣ

- Ο Κ αθηγητής Πνευμονολογίας ΑΠΘ [Ιωάννης Στανόπουλος](#) .
ΤΙΤΛΟΣ : "Προοπτικές συσχετίσεις ημερήσιων μετρήσεων και έντασης βημάτων με καρκίνο και καρδιαγγειακές παθήσεις επίπτωση ασθένειας και θνησιμότητα από όλες τις αιτίες."
- Πρόκειται για μια σοβαρή μελέτη που έκαναν από κοινού επιστήμονες από **την Δανία την Αυστραλία και το Harvard** και η οποία δημοσίευτηκε στο πολύ έγκυρο επιστημονικό περιοδικό JAMA. Η εργασία αυτή θέλει να απαντήσει στο ερώτημα : Ποιοι είναι οι συσχετισμοί του ημερήσιου αριθμού βημάτων με τη συχνότητα εμφάνισης καρκίνου και καρδιαγγειακών παθήσεων και τη θνησιμότητα από όλες τις αιτίες; Και επίσης η ένταση των βημάτων έχει επιπλέον

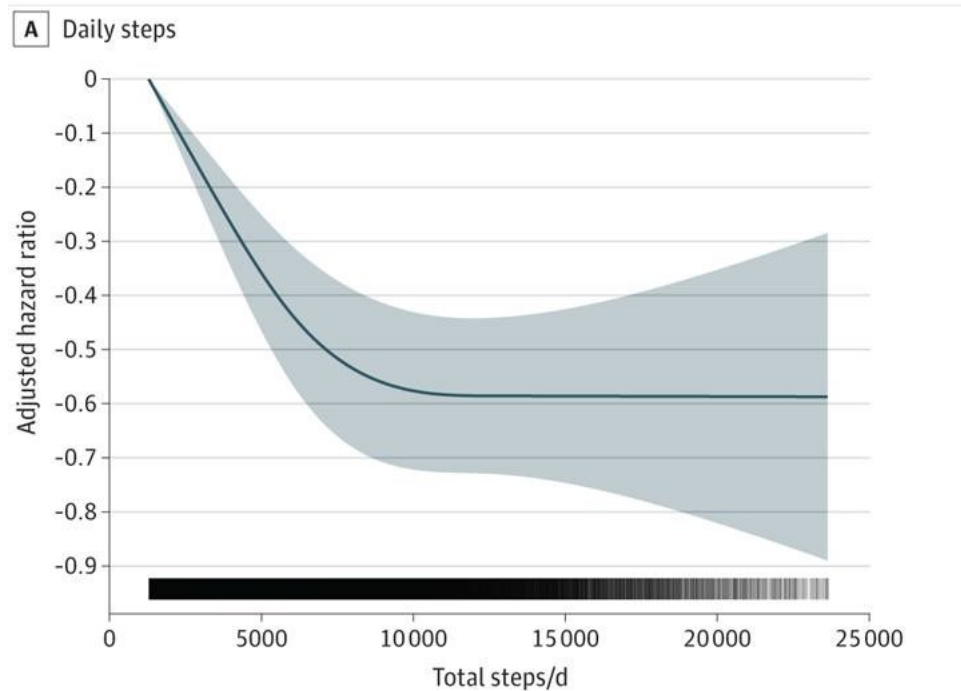
ΜΕΛΕΤΗ ΣΥΝΔΕΣΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΝΟΗΤΙΚΗΣ ΥΓΕΙΑΣ

- Εξέτασαν τα δεδομένα για 78.500 άτομα από 40 έως 79 ετών (μέση ηλικία 61 έτη) , 55% γυναίκες, 97% λευκοί) από την Αγγλία, τη Σκωτία και την Ουαλία. Ο πληθυσμός της μελέτης (78.500) ατόμων παρακολουθήθηκε για διάμεσο διάστημα 7 ετών κατά τη διάρκεια των οποίων 1325 συμμετέχοντες πέθαναν από καρκίνο και 664 από καρδιαγγειακά νοσήματα (συνολικοί θάνατοι 2179). Υπήρξαν 10245 περιστατικά καρδιαγγειακής νόσου (13%) και 2813 περιστατικά καρκίνου (3.5%) κατά την περίοδο παρατήρησης. Διαπίστωσαν ότι εάν περπατάει κανείς 10.000 βήματα καθημερινά αυτό συσχετίζεται με μείωση των κινδύνων θνησιμότητας από διάφορες αιτίες καθώς και μειωμένη συχνότητα εμφάνισης καρκίνου και καρδιαγγειακής νόσου. Επίσης η ένταση του βηματισμού (μέσος όρος 30 βήματα ανά λεπτό) έδειξε σταθερές συσχετίσεις με βελτιωμένα ποσοστά νοσηρότητας και θνησιμότητας.
- Με απλά λόγια το διάγραμμα δείχνει ότι εάν κάποιος περπατά 10.000 βήματα (8 χλμ) την μέρα, έχει 40% μικρότερο ρίσκο θανάτου από κάθε αιτία, σε σχέση με άτομα της ομάδας ελέγχου (control group)

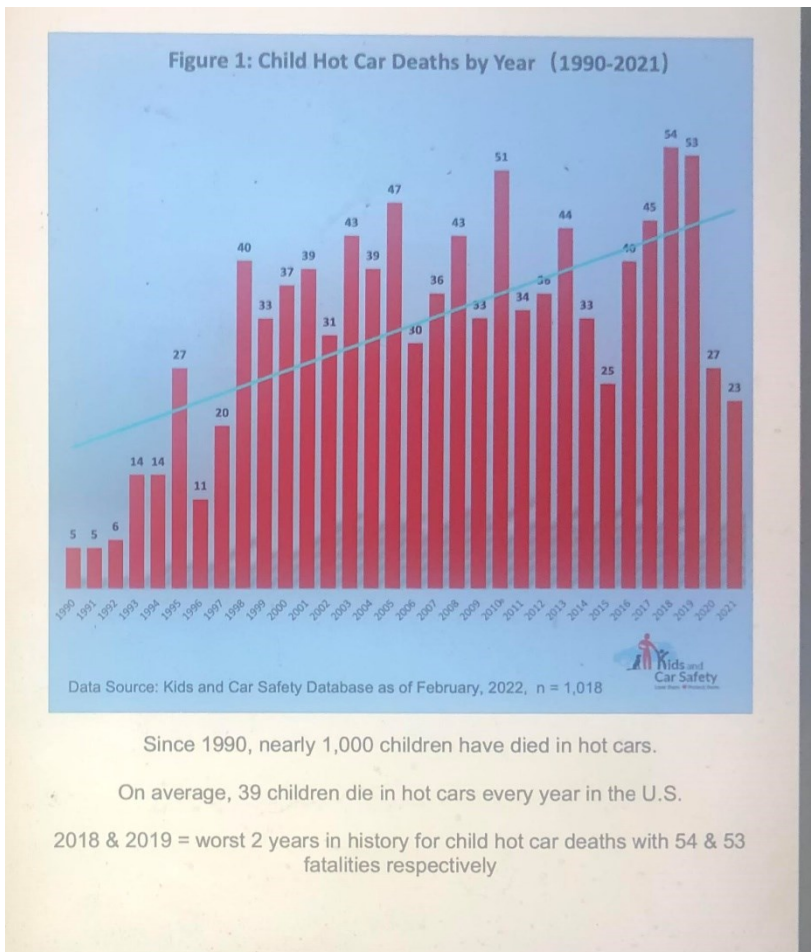


- Διαπίστωσαν ότι εάν περπατάει κανείς 10.000 βήματα καθημερινά αυτό συσχετίζεται με μείωση των κινδύνων θνησιμότητας από διάφορες αιτίες καθώς και μειωμένη συχνότητα εμφάνισης καρκίνου και καρδιαγγειακής νόσου. Επίσης η ένταση του βηματισμού (μέσος όρος 30 βήματα ανά λεπτό) έδειξε σταθερές συσχετίσεις με βελτιωμένα ποσοστά νοσηρότητας και θνησιμότητας.
- Με απλά λόγια το διάγραμμα δείχνει ότι εάν κάποιος περπατά 10.000 βήματα (8 χλμ) την μέρα, έχει 40% μικρότερο ρίσκο θανάτου από κάθε αιτία, σε σχέση με άτομα της ομάδας ελέγχου (control group)

ΣΥΧΧΕΤΙΣΗ ΑΡΙΘΜΟΥ ΒΗΜΑΤΩΝ ΜΕ



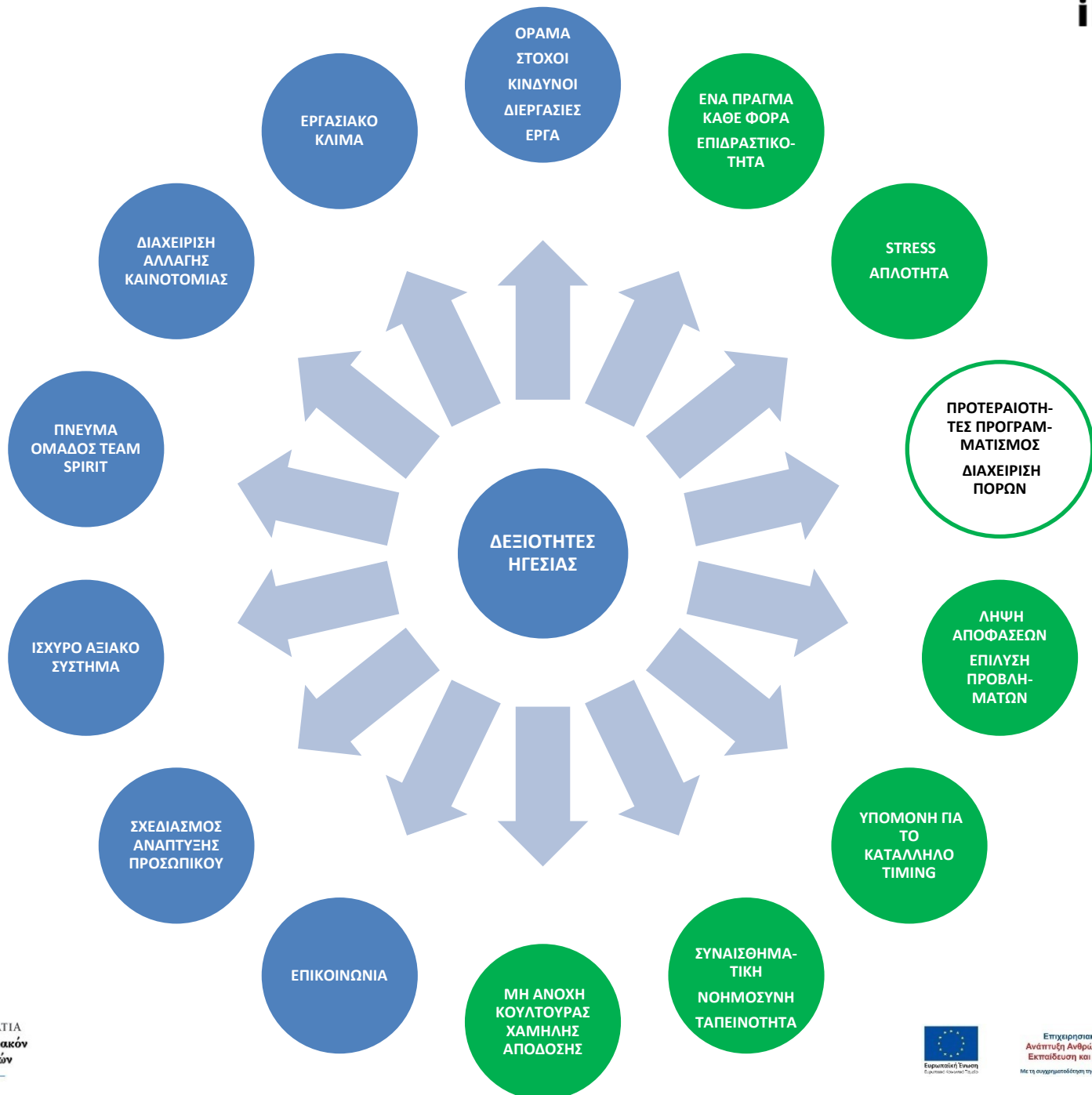
CHILD HOT CAR DEATHS PER YEARS



- 39 Θάνατοι κάθε Χρόνο στις ΗΠΑ

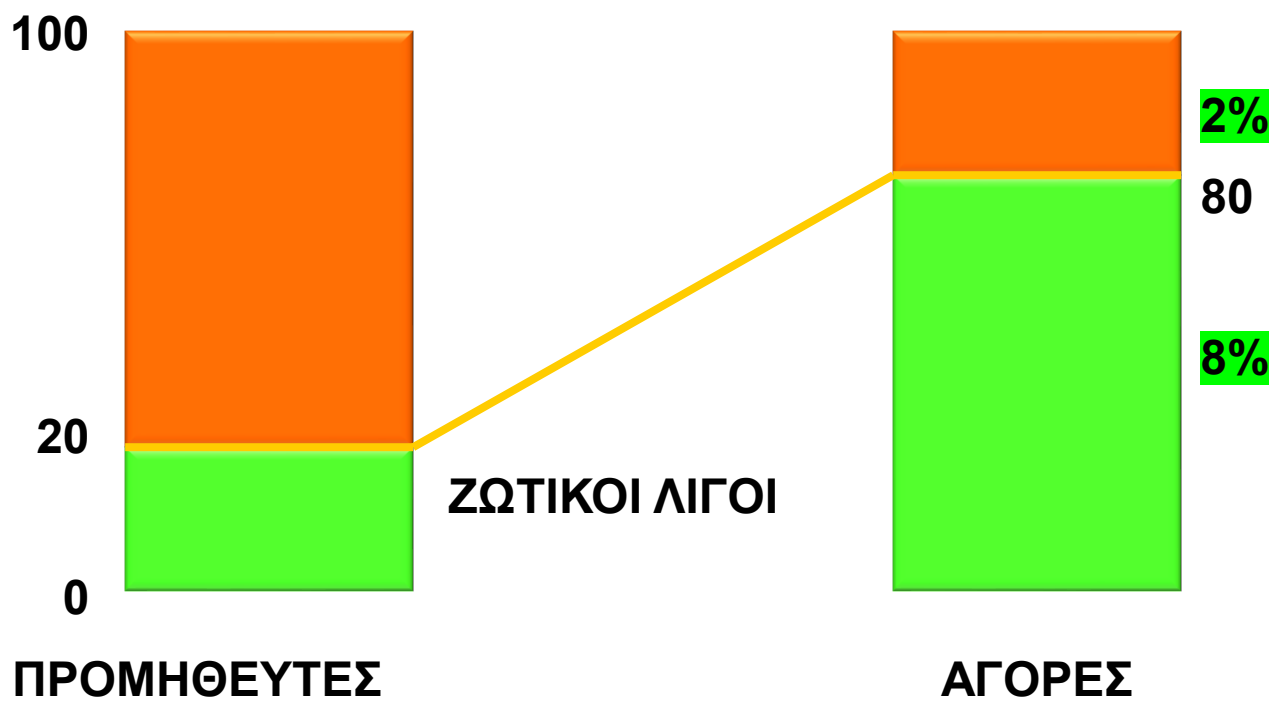
<https://injuryfacts.nsc.org/motor-vehicle/motor-vehicle-safety-issues/hotcars/>

- Η κύρια αιτία θανάτου θεωρήθηκε ότι ήταν το Stress που οδηγεί σε προσωρινή απώλεια μνήμης



- 20% ΑΙΤΙΩΝ 80% ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ
- 20% ΠΕΛΑΤΩΝ 80% ΤΖΙΡΟΥ
- 20% ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ 80% ΤΖΙΡΟΥ
- 20% ΚΩΔΙΚΩΝ 80% ΚΙΝΗΣΕΩΝ
- 20% ΑΙΤΙΩΝ ΑΤΥΧΗΜΑΤΩΝ 80% ΑΤΥΧΗΜΑΤΩΝ
- 20% ΑΙΤΙΩΝ ΒΛΑΒΩΝ 80% ΩΡΩΝ ΣΤΑΜΑΤΗΜΑΤΩΝ
- 20% ΑΠΟΥΣΙΑΖΟΝΤΩΝ 80% ΑΠΟΥΣΙΩΝ
- 20% ΤΩΝ ΚΩΔΙΚΩΝ 80% ΔΑΠΑΝΩΝ
- 20% ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΩΝ 80% ΚΟΣΤΟΥΣ ΑΓΟΡΩΝ
- 20% ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ 80% ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΟΣ
- 1% ΤΟΥ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ ΤΟ 50% ΤΟΥ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΥ ΠΛΟΥΤΟΥ
- 10% ΤΟΥ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ ΤΟ 85% ΤΟΥ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΥ ΠΛΟΥΤΟΥ
- 30% ΤΟΥ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ ΤΟ 97 % ΤΟΥ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΥ ΠΛΟΥΤΟΥ
- 90% ΤΟΥ ΦΤΩΧΟΤΕΡΟΥ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ ΤΟ 15% ΤΟΥ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΥ ΠΛΟΥΤΟΥ

ΑΡΧΗ PARETO ΓΙΑ ΠΡΟΜΗΘΕΙΕΣ: 4:1 ΠΕΙΡΑΜΑ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΩΝ



Για τους ζωτικούς λίγους προμηθευτές:

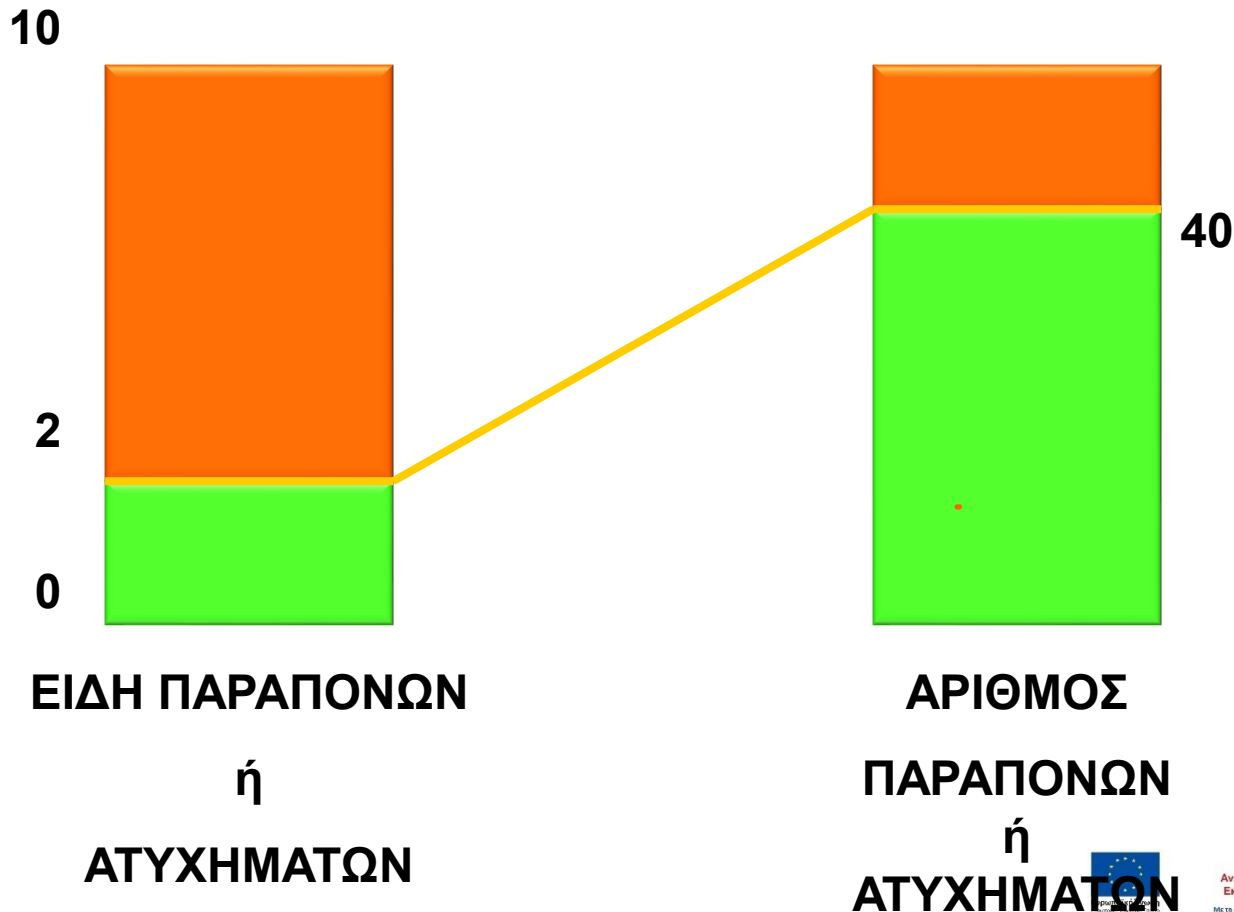
- Τους επισκεπτόμαστε και εξακριβώνουμε την κατάστασή τους και δυνατότητές τους
- Σύσκεψη με κάποιους από τους σημαντικούς προμηθευτές

Επιλογή ενός δείγματος από τους σημαντικούς προμηθευτές

ΑΡΧΗ ΡΑΡΕΤΟ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ / ΠΑΡΑΠΟΝΑ

ΠΕΙΡΑΜΑ ΜΕ ΥΛΙΚΑ

Αν τα ατυχήματα είναι 50 τον Χρόνο και το κάθε αίτιο εκ των 10 χρειάζεται 1 μήνα για να λυθεί, πόσα θα έχουν αντιμετωπισθεί εφαρμόζοντας τον νόμο των προτεραιοτήτων και πόσα μη εφαρμόζοντας τον σε 10 μήνες

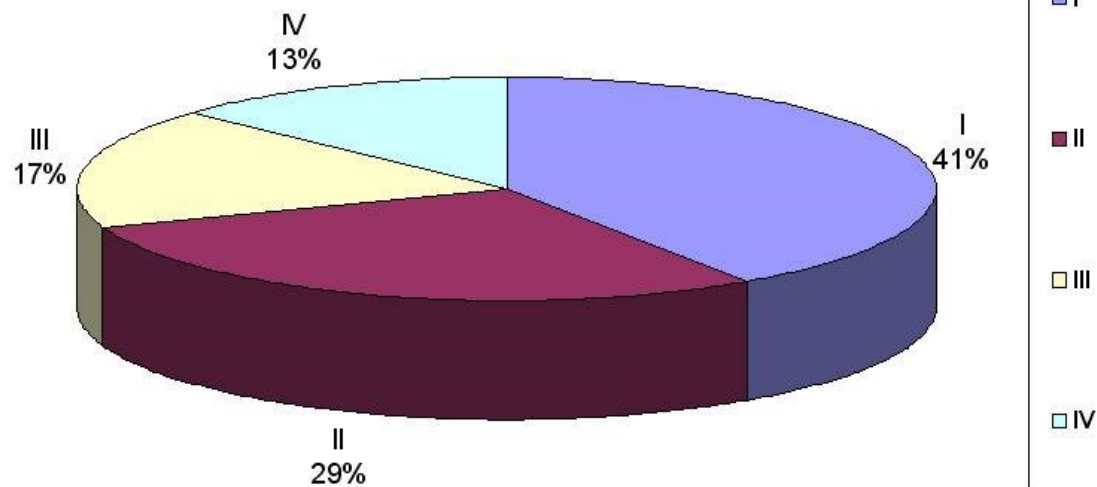


CASE STUDY: ΑΝΑΛΥΣΗ ΩΡΩΝ ΑΝΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ – ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ

Α
Β
Γ
Δ
Ε

Σ
ΣΡ
Ρ
Τ
ΓΗ
Λ

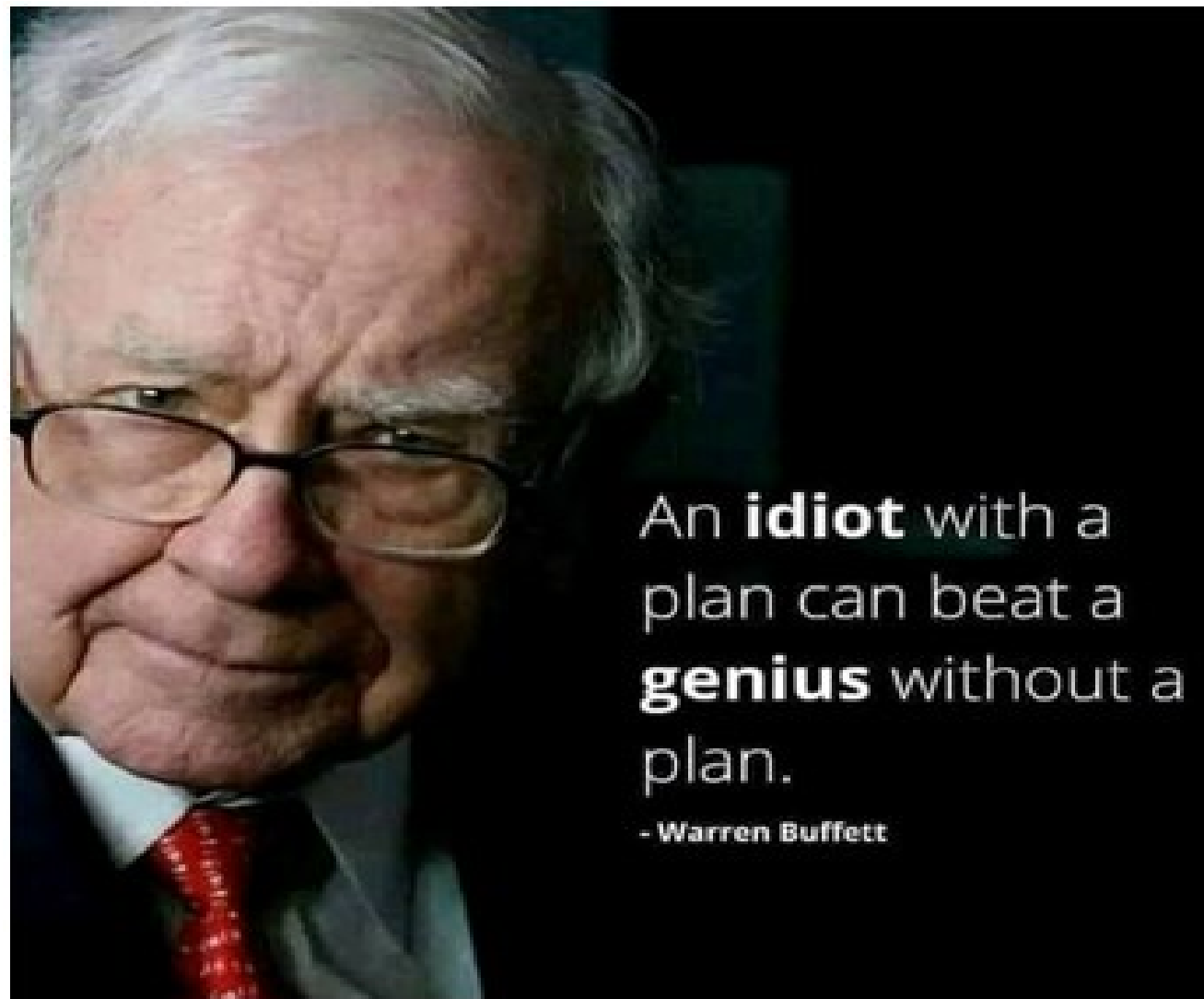
20ο



Ο Σχεδιασμός/Προγραμματισμός
προαποφασίζει σήμερα τα
αποτελέσματα
του αύριο

Το σχέδιο που δεν αλλάζει
είναι ένα κακό σχέδιο
Σύρος Πουμπλίλιος

Η ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΥ

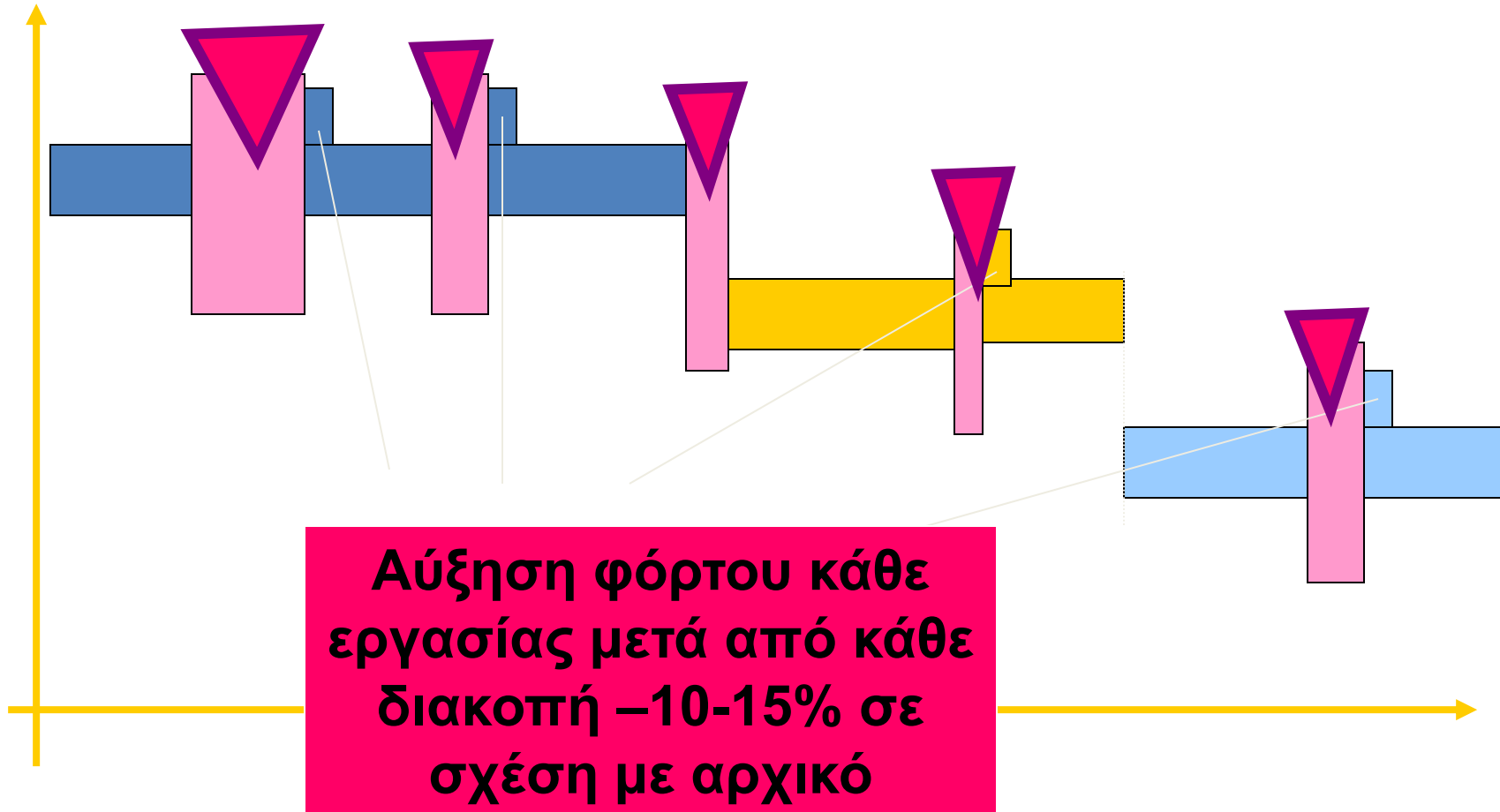


Setting goals is the
first step in turning
the invisible into the
visible.

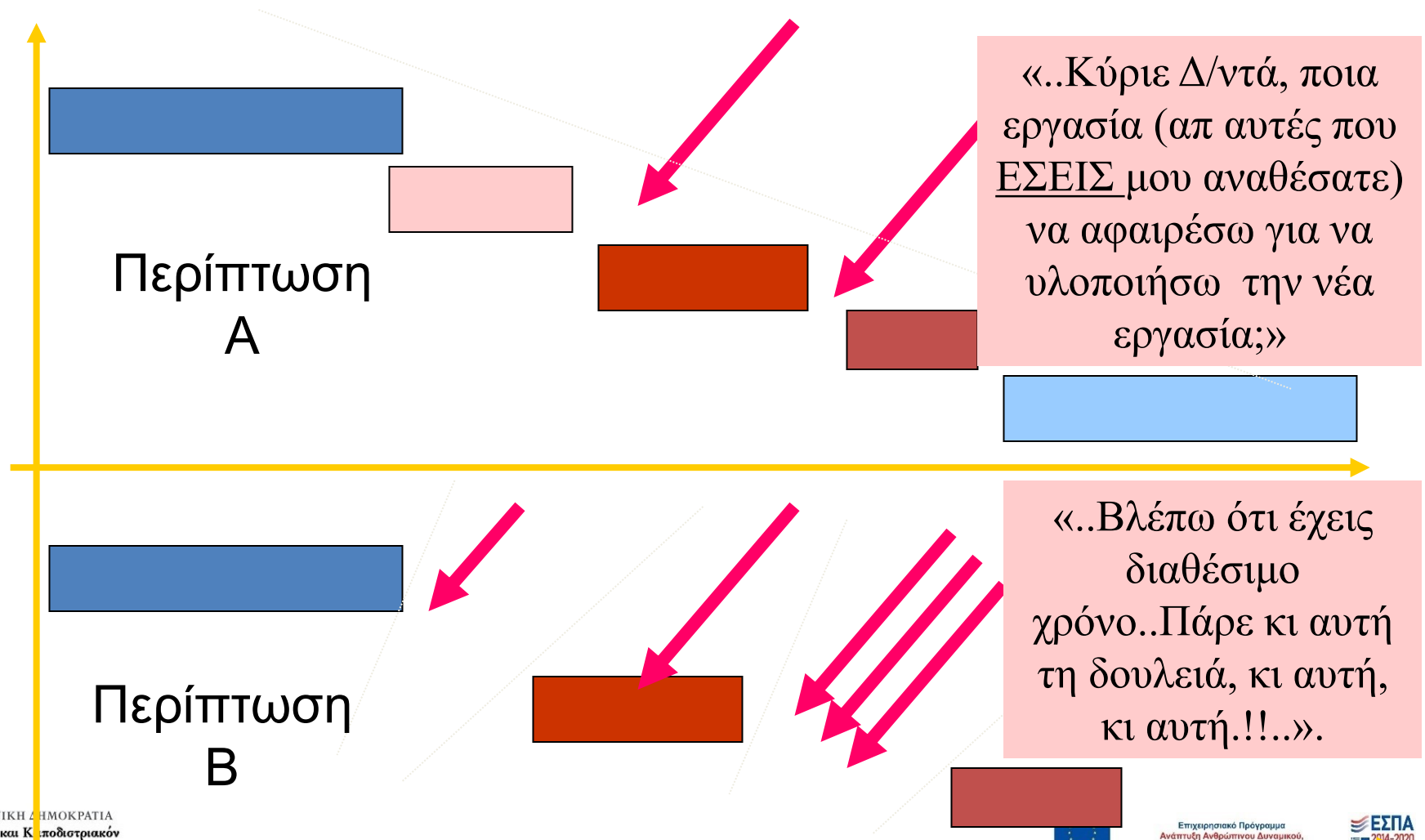
Tony Robbins

BrainyQuote®

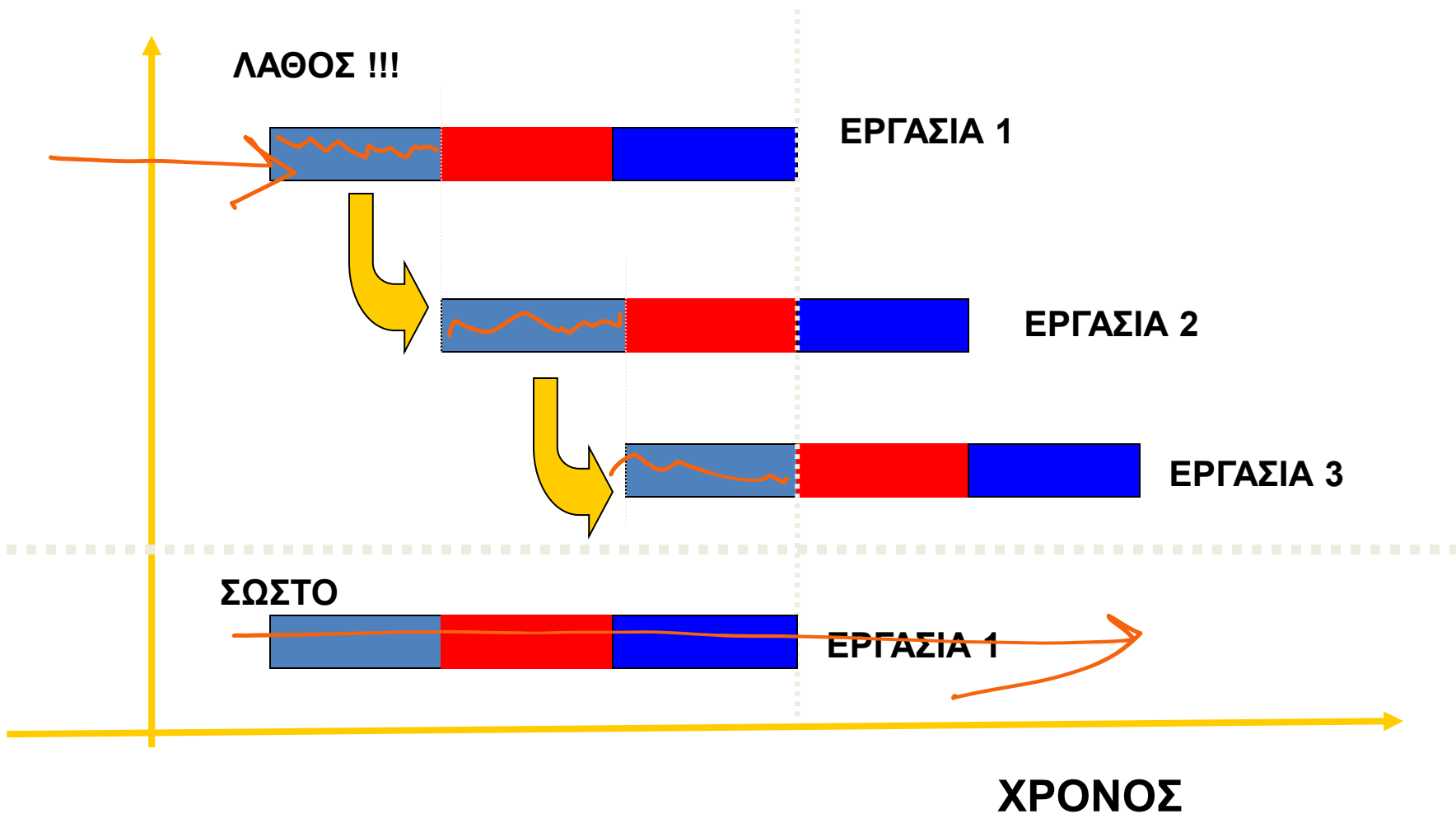
Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΩΝ «ΣΦΗΝΩΝ» ΣΤΗΝ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ



ΕΝΑ ΣΦΙΧΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ (ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟ....) ΑΠΟΤΡΕΠΕΙ ΣΧΕΤΙΚΑ ΤΙΣ ΣΦΗΝΕΣ !....



ΤΟ ...ΧΟΡΟΠΗΔΗΜΑ ΑΠΟ ΔΟΥΛΕΙΑ ΣΕ ΔΟΥΛΕΙΑ!....



Amundsen Vs Scott

1. Planning and Preparation:

1. Amundsen meticulously planned his expedition based on the knowledge and techniques of the indigenous Inuit people, who were experienced in polar travel. He used sled dogs for transportation, which were well-suited to the harsh conditions.
2. Scott's expedition, on the other hand, relied on ponies and motorized sledges, which proved to be less effective in the extreme cold and snow. His planning was less thorough, and his team lacked experience in polar travel.

2. Adaptability:

1. Amundsen was open to adapting his plans and equipment based on what worked best in the polar environment. He was willing to learn from the local Inuit and make necessary adjustments.
2. Scott was more rigid in his approach, adhering to his initial plan despite its shortcomings. He was less adaptable to the challenges of the Antarctic conditions.

3. Leadership Styles:

1. Amundsen was known for his strong, disciplined leadership. He set clear expectations, maintained a strict routine, and led by example. His team respected him and followed his lead.
2. Scott's leadership style was more democratic and less authoritarian. While this approach had its merits, it sometimes led to indecision and slower progress, which could be detrimental in extreme conditions.

4. Decision-Making:

1. Amundsen made critical decisions based on empirical evidence and the observations of his team. He turned back when necessary, conserving resources and ensuring the safety of his expedition.
2. Scott made decisions based on his own assumptions and often took unnecessary risks. His decisions to continue the journey to the pole despite deteriorating conditions and dwindling supplies ultimately led to disaster.

5. Experience and Training:

1. Amundsen had extensive experience in polar exploration, having previously led successful expeditions in the Arctic. He and his team were well-trained for the challenges they would face.
 2. Scott's team had less experience in polar conditions, and many members were novices to such extreme environments. They lacked the practical skills needed for survival.
- In summary, Roald Amundsen's success in reaching the South Pole can be attributed to meticulous planning, adaptability, strong leadership, evidence-based decision-making, and prior experience in polar exploration. In contrast, Robert Falcon Scott's failure can be attributed to less effective planning, a lack of adaptability, a different leadership style, poor decision-making, and a team less experienced in polar conditions. These historical lessons continue to serve as valuable insights into leadership, preparation, and perseverance in challenging environments.
 - The race to be the first to reach the South Pole, led by Robert Falcon Scott and Roald Amundsen, is a fascinating historical example of leadership, planning, and decision-making. Amundsen succeeded in reaching the South Pole first, while Scott and his team tragically perished on their return journey. Several key factors contributed to Amundsen's success and Scott's failure:

Amundsen Vs Scott

1. Η επιτυχία του Roald Amundsen να φτάσει στο Νότιο Πόλο μπορεί να αποδοθεί στον σχολαστικό σχεδιασμό, την προσαρμοστικότητα, την ισχυρή ηγεσία, τη λήψη αποφάσεων βάσει στοιχείων και την προηγούμενη εμπειρία στην πολική εξερεύνηση.
2. Αντίθετα, η αποτυχία του Robert Falcon Scott μπορεί να αποδοθεί σε λιγότερο αποτελεσματικό σχεδιασμό, έλλειψη προσαρμοστικότητας, διαφορετικό στυλ ηγεσίας, κακή λήψη αποφάσεων και μια ομάδα λιγότερο έμπειρη σε πολικές συνθήκες.
3. Αυτά τα ιστορικά μαθήματα συνεχίζουν να χρησιμεύουν ως πολύτιμες γνώσεις για την ηγεσία, την προετοιμασία και την επιμονή σε δύσκολα περιβάλλοντα. Ο αγώνας για να είναι ο πρώτος που θα φτάσει στο Νότιο Πόλο, με επικεφαλής τους Robert Falcon Scott και Roald Amundsen, είναι ένα συναρπαστικό ιστορικό παράδειγμα ηγεσίας, σχεδιασμού και λήψης αποφάσεων. Ο Amundsen κατάφερε να φτάσει πρώτος στο Νότιο Πόλο, ενώ ο Scott και η ομάδα του έχασαν τραγικά τη ζωή τους στο ταξίδι της επιστροφής. Αρκετοί βασικοί παράγοντες συνέβαλαν στην επιτυχία του Αμούντσεν και στην αποτυχία του Σκοτ:

1. **Προτεραιότητες (Σημαντικά)** Αν προγραμματίσω ο,τι τύχει, πώς ξέρω ασχολούμαι με τα σημαντικά
- 2.Επιτυχία στόχων
- 3.Κάνουμε πράγματα που μέχρι χθες δεν προλαβαίναμε
- 4.Καλύτερο Εργασιακό κλίμα
5. **Απαλλαγή από το stress**
- 6.Δεν προλαβαίνουμε να φανούμε χρήσιμοι
- 7.Ανάπτυξη Υφισταμένων
- 8.Καλύτερο κλίμα συνεργασίας με προϊστάμενο
- 9.Άσκηση Ηγεσίας – Διαχείριση Αλλαγής
- 10.Καλύτερη ποιότητα ζωής
- 11.Αίσθηση Ελέγχου
- 12.Ψυχοσωματική Ευεξία (μη κόπωση)
- 13.Αίσθηση Ικανοποίησης
- 14.4πλάσια – 1000%
- 15.Να απαιτεί Προγραμματισμό και Απολογισμό που ασφαλώς τον τηρεί πρώτος ο ίδιος
- 16.Να διερευνά τα αιτία των αποκλίσεων από προθεσμίες – Μέτρα βελτίωσης
- 17.Να καθιερώσει μία κουλτούρα χρήσης της «Μήτρας Χρόνου» και PDCA
- 18.Να μη δέχεται έγκαιρες υλοποιήσεις εις βάρος της ποιότητας ούτε το αντίστροφο-καθυστερήσεις εν ονόματι της ποιότητας («το καλό πράγμα αργεί να γίνει» κλπ)



ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ: ΠΩΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΖΟΥΜΕ

Βήμα
1

- Καταγραφή Εκκρεμοτήτων σε To Do List

Βήμα
2

- Εφαρμογή Συστήματος David Allen

Βήμα
3

- Αξιοποίηση Time Matrix

Βήμα
4

- Κατάρτιση Εβδομαδιαίου Προγραμματισμού: Στόχοι – Δράσεις

Βήμα
5

- Ημερήσια Ανασκόπηση: Στόχοι – Δράσεις

Βήμα
6

- Έλεγχος Υλοποίησης

Βήμα
7

- Διορθωτικές Ενέργειες

MATRIX ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΧΡΟΝΟΥ ΤΟΥ Stephen Covey

Επείγον

Μη Επείγον

Σημαντικό

I ΓΙΑ ΑΜΕΣΗ ΕΝΕΡΓΕΙΑ

- Κρίσεις
- Πιεστικά προβλήματα
- Έργα με προθεσμίες
- Προετοιμασία συναντήσεων

II ΣΗΜΑΝΤΙΚΑ

- Πρόληψη
- Διευκρίνιση αξιών
- Σχεδιασμός
- Κτίσιμο σχέσεων
- Βελτίωση Διεργασιών
- Ενδυνάμωση
- Καινοτομία

Μη σημαντικό

III ΓΙΑ ΔΙΑΒΙΒΑΣΗ

- Διακοπές,
- Μερικά τηλεφωνήματα
- Μερικά emails,
- Μερικές αναφορές
- Μερικά meetings
- Πολλά πιεστικά ζητήματα
- Πολλές δραστηριότητες

IV ΓΙΑ ΠΕΤΑΜΑ

- Ασήμαντα
- Μερικά τηλεφωνήματα
- Δραστηριότητες απόδρασης
- Περιήγηση σε Blogs
- Άσχετα emails



Η ΣΠΟΥΔΑΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΡΟΥΤΙΝΑΣ

1. Η σωστή ρουτίνα αποτρέπει την σπατάλη του χρόνου
2. Μου εξασφαλίζει ότι τον χρόνο μου τον ελέγχω εγώ και όχι κάποιος άλλος
3. Μας κάνει πιο αποδοτικούς
4. Μειώνει τον χρόνο Προγραμματισμού
5. Δημιουργεί μια δομή στην ζωή μας
6. Με την επανάληψη ενισχύονται οι καλές συνήθειες
7. Ομοίως καταργούνται οι κακές συνήθειες
8. Βελτιστοποιούμε δεξιότητες
9. Μας ωθεί στην Ιεράρχηση
10. Ενεργοποιεί την βούληση μας με μηχανισμό αυτοματισμού
11. Μειώνει την αναβλητικότητα
12. Ενισχύει την αυτοπεποίθηση
13. Μείωση του stress
14. Επιτυχία των Στόχων
15. Λιγότερες αποφάσεις
16. Απλοποίηση
17. Η Ρουτίνα εξασφαλίζει ηρεμία και ευτυχία

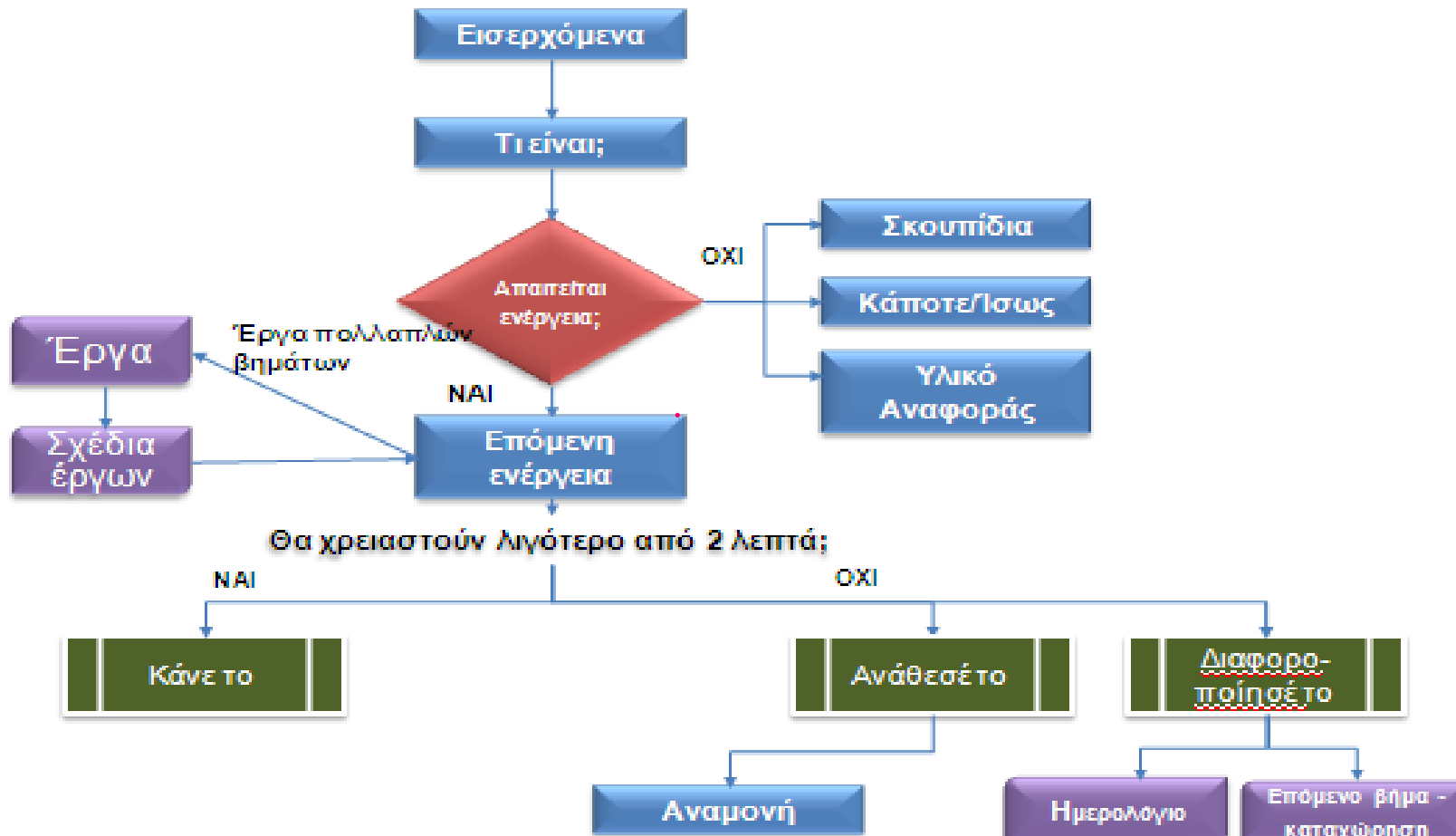
ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΣΠΑΤΑΛΟΥΝ ΤΟ ΧΡΟΝΟ

- 1.Χαοτικό Γραφείο
- 2.Μη Δομημένο Σύστημα Αρχαιοθέτησης
- 3.Δεν Έχω ξεκάθαρα δεδομένα και δεν ζητώ διευκρινίσεις
- 4.Να ενθαρρύνεις κοινωνικές επισκέψεις
- 5.Μη προετοιμασμένα Meetings
- 6.Να διακόπτεις τους άλλους
- 7.Περισσότεροι από ένας παραλήπτες του κάθε εγγράφου
- 8.Υπερβολικοί έλεγχοι
- 9.Μη Έγκαιρο μοίρασμα της γνώσης
- 10.Ανεπαρκής προετοιμασία όταν οι ενέργειες σας επηρεάζουν άλλους
- 11.Πολλές περιττές τις εκτυπώσεις
- 12.Μη προσεκτική Ακρόαση
- 13.Δεν δίνω σωστές Οδηγίες
- 14.Καθυστέρηση στα Meetings
- 15.Πολλές Κοινοποιήσεις
- 16.Μείωση χοροπηδητού στην Εργασία
- 17.Μη Σωστές από την πρώτη στιγμή οι Επιστολές
- 18.Αρχή της Ελάχιστης Ενέργειας πχ Όχι τελειομανία
- 19.Εξωτερικοί παράγοντες που σπαταλούν τον χρόνο
- 20.Άκριτη ανάληψη Εργασιών

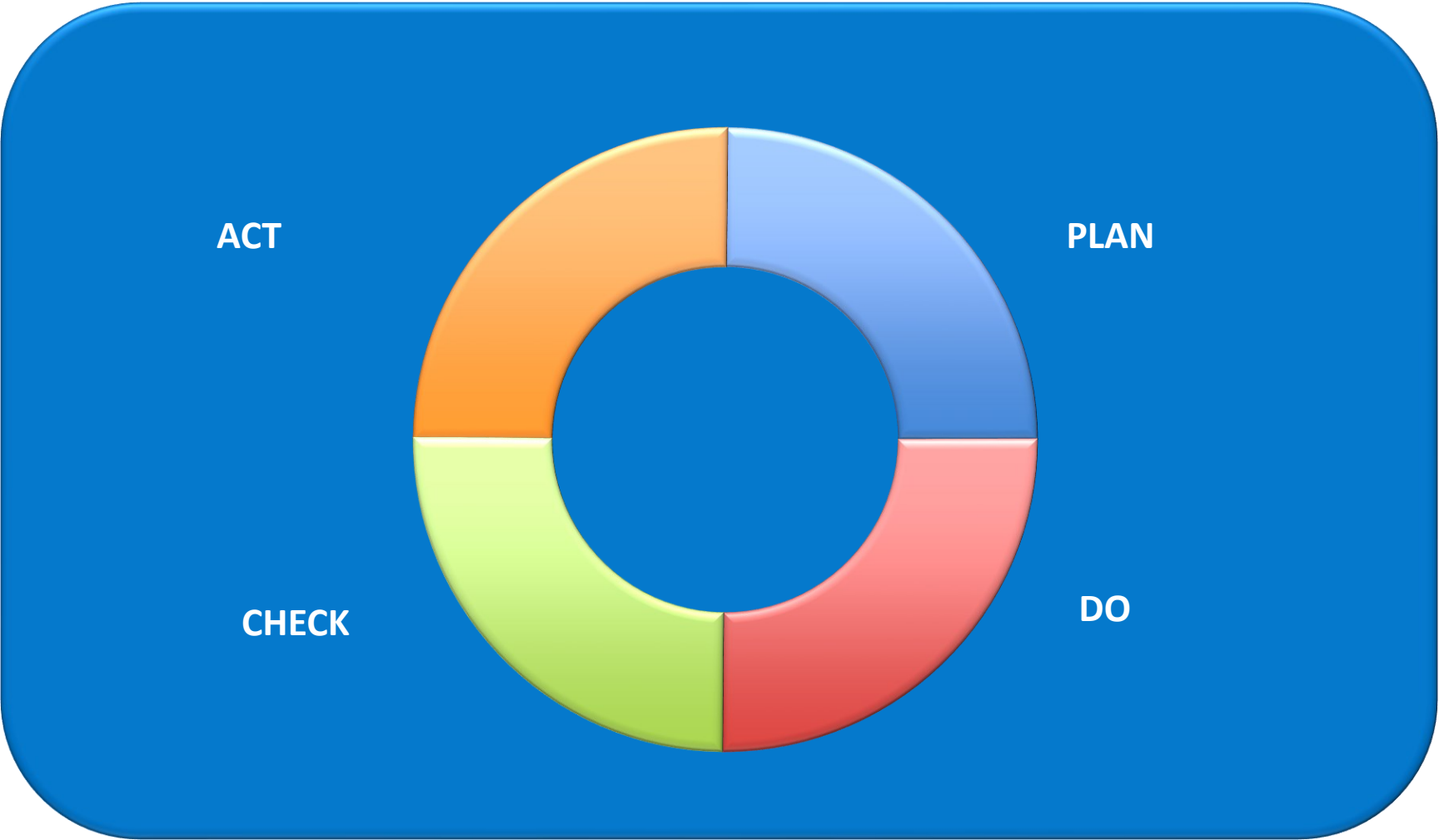
ΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ DAVID ALLEN (ΣΥΣΤΗΜΑ GETTING THINGS DONE)

- Είναι ένα Σύστημα διαχείρισης όλων των εισερχομένων που δημιουργούν υποχρεώσεις, ώστε το στέλεχος τακτοποιώντας και δρομολογώντας τες, να μπορέσει να εργαστεί με ηρεμία και μεγάλη απόδοση.
- Ο στόχος του συστήματος David Allen είναι όλες οι εκκρεμότητες να μεταφερθούν από το μυαλό του ανθρώπου σ' ένα αξιόπιστο σύστημα, με συγκεκριμένες deadlines και μηχανισμούς υπενθύμισης, ώστε το μυαλό με ηρεμία να ασχολείται κάθε φορά με την τρέχουσα δραστηριότητα.

ΣΥΛΛΟΓΗ ΚΑΙ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΕΚΚΡΕΜΟΤΗΤΩΝ

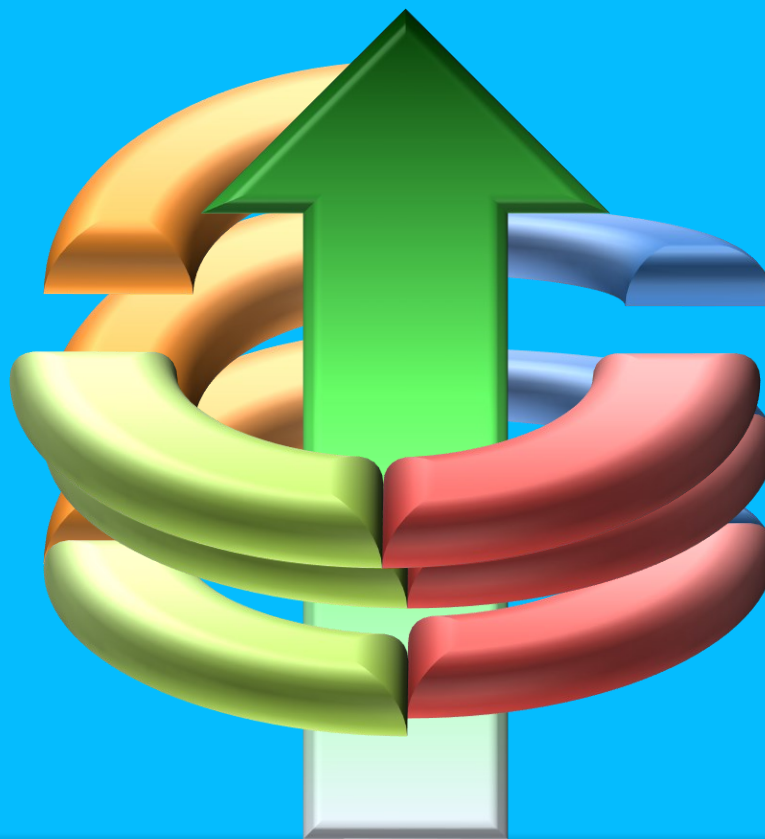


Ο ΚΥΚΛΟΣ ΤΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ DEMING



Ο ΚΥΚΛΟΣ ΤΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ DEMING

ΑΡΙΣΤΕΙΑ



Συνεχής Βελτίωση

Amundsen Vs Scott

1. Planning and Preparation:

1. Amundsen meticulously planned his expedition based on the knowledge and techniques of the indigenous Inuit people, who were experienced in polar travel. He used sled dogs for transportation, which were well-suited to the harsh conditions.
2. Scott's expedition, on the other hand, relied on ponies and motorized sledges, which proved to be less effective in the extreme cold and snow. His planning was less thorough, and his team lacked experience in polar travel.

2. Adaptability:

1. Amundsen was open to adapting his plans and equipment based on what worked best in the polar environment. He was willing to learn from the local Inuit and make necessary adjustments.
2. Scott was more rigid in his approach, adhering to his initial plan despite its shortcomings. He was less adaptable to the challenges of the Antarctic conditions.

3. Leadership Styles:

1. Amundsen was known for his strong, disciplined leadership. He set clear expectations, maintained a strict routine, and led by example. His team respected him and followed his lead.
2. Scott's leadership style was more democratic and less authoritarian. While this approach had its merits, it sometimes led to indecision and slower progress, which could be detrimental in extreme conditions.

4. Decision-Making:

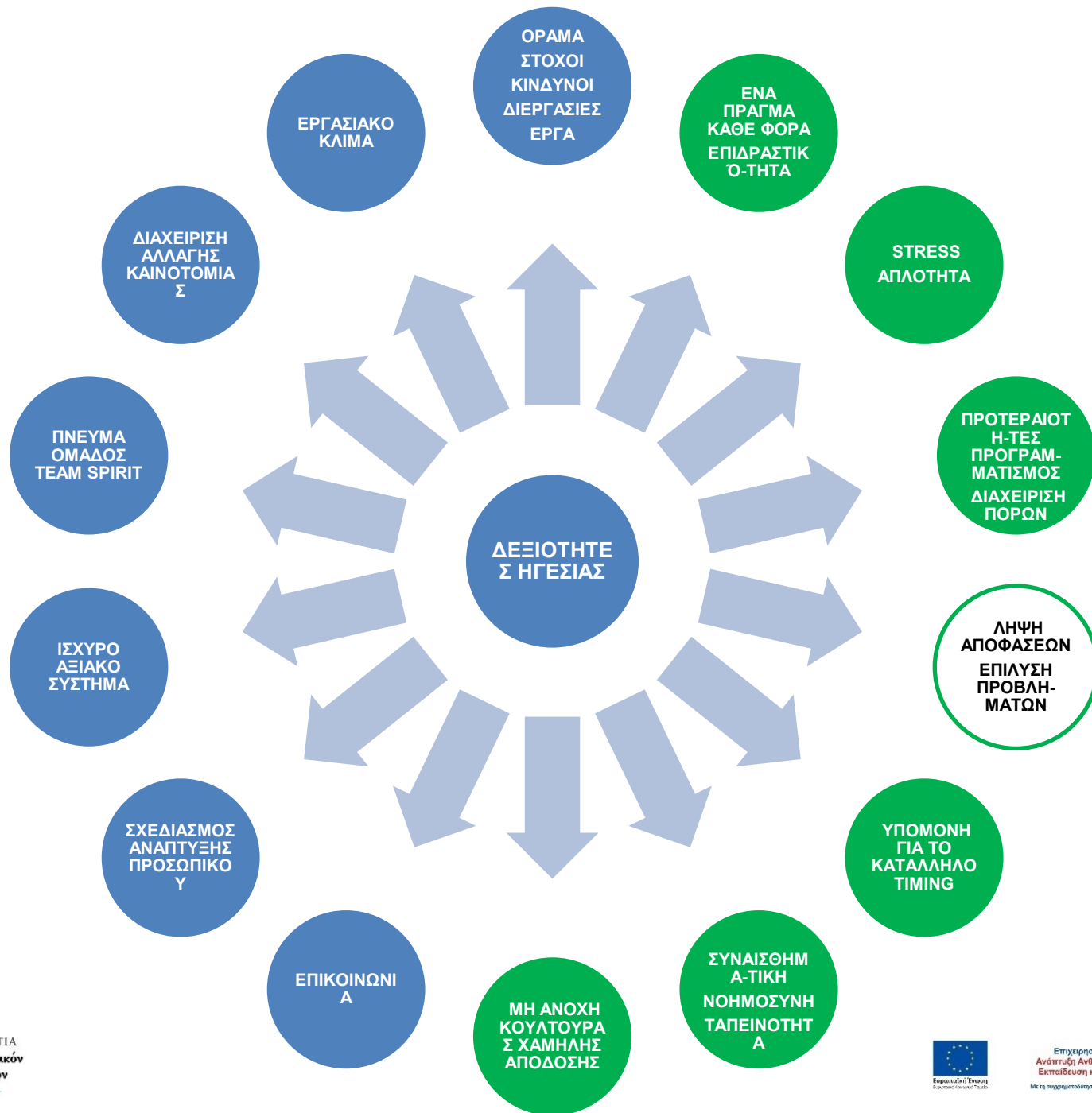
1. Amundsen made critical decisions based on empirical evidence and the observations of his team. He turned back when necessary, conserving resources and ensuring the safety of his expedition.
2. Scott made decisions based on his own assumptions and often took unnecessary risks. His decisions to continue the journey to the pole despite deteriorating conditions and dwindling supplies ultimately led to disaster.

5. Experience and Training:

1. Amundsen had extensive experience in polar exploration, having previously led successful expeditions in the Arctic. He and his team were well-trained for the challenges they would face.
 2. Scott's team had less experience in polar conditions, and many members were novices to such extreme environments. They lacked the practical skills needed for survival.
- In summary, Roald Amundsen's success in reaching the South Pole can be attributed to meticulous planning, adaptability, strong leadership, evidence-based decision-making, and prior experience in polar exploration. In contrast, Robert Falcon Scott's failure can be attributed to less effective planning, a lack of adaptability, a different leadership style, poor decision-making, and a team less experienced in polar conditions. These historical lessons continue to serve as valuable insights into leadership, preparation, and perseverance in challenging environments.
 - The race to be the first to reach the South Pole, led by Robert Falcon Scott and Roald Amundsen, is a fascinating historical example of leadership, planning, and decision-making. Amundsen succeeded in reaching the South Pole first, while Scott and his team tragically perished on their return journey. Several key factors contributed to Amundsen's success and Scott's failure:

Amundsen Vs Scott

1. Η επιτυχία του Roald Amundsen να φτάσει στο Νότιο Πόλο μπορεί να αποδοθεί στον σχολαστικό σχεδιασμό, την προσαρμοστικότητα, την ισχυρή ηγεσία, τη λήψη αποφάσεων βάσει στοιχείων και την προηγούμενη εμπειρία στην πολική εξερεύνηση.
2. Αντίθετα, η αποτυχία του Robert Falcon Scott μπορεί να αποδοθεί σε λιγότερο αποτελεσματικό σχεδιασμό, έλλειψη προσαρμοστικότητας, διαφορετικό στυλ ηγεσίας, κακή λήψη αποφάσεων και μια ομάδα λιγότερο έμπειρη σε πολικές συνθήκες.
3. Αυτά τα ιστορικά μαθήματα συνεχίζουν να χρησιμεύουν ως πολύτιμες γνώσεις για την ηγεσία, την προετοιμασία και την επιμονή σε δύσκολα περιβάλλοντα. Ο αγώνας για να είναι ο πρώτος που θα φτάσει στο Νότιο Πόλο, με επικεφαλής τους Robert Falcon Scott και Roald Amundsen, είναι ένα συναρπαστικό ιστορικό παράδειγμα ηγεσίας, σχεδιασμού και λήψης αποφάσεων. Ο Amundsen κατάφερε να φτάσει πρώτος στο Νότιο Πόλο, ενώ ο Scott και η ομάδα του έχασαν τραγικά τη ζωή τους στο ταξίδι της επιστροφής. Αρκετοί βασικοί παράγοντες συνέβαλαν στην επιτυχία του Αμούντσεν και στην αποτυχία του Σκοτ:



ROOT CAUSE ANALYSIS

ΑΝΑΛΥΣΗ ΡΙΖΙΚΟΥ ΑΙΤΙΟΥ

Μέθοδοι επίλυσης προβλημάτων-Μέθοδοι λήψης αποφάσεων

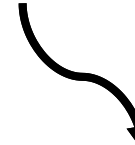
ΧΩΡΙΣ ROOT CAUSE ANALYSIS: ΕΣΠΑΣΕ Ο ΠΕΙΡΟΣ; ΑΛΛΑΞΤΕ ΤΟΝ

ROOT CAUSE ANALYSIS:

1. ΓΙΑΤΙ ΕΣΠΑΣΕ;
ΕΛΑΤΤΩΜΑΤΙΚΗ ΠΑΡΤΙΔΑ
ΓΙΑΤΙ ΗΤΑΝ ΕΛΑΤΤΩΜΑΤΙΚΗ;



2. ΛΑΘΟΣ ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΟΥ.
ΓΙΑΤΙ;



ΑΓΟΡΑ ΑΠΟ ΜΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΜΕΝΟ
ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΗ.
3. ΓΙΑΤΙ;



ΛΑΘΟΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΓΟΡΩΝ
4. ΓΙΑΤΙ;

ΛΑΘΟΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΓΟΡΩΝ
ΓΙΑΤΙ;



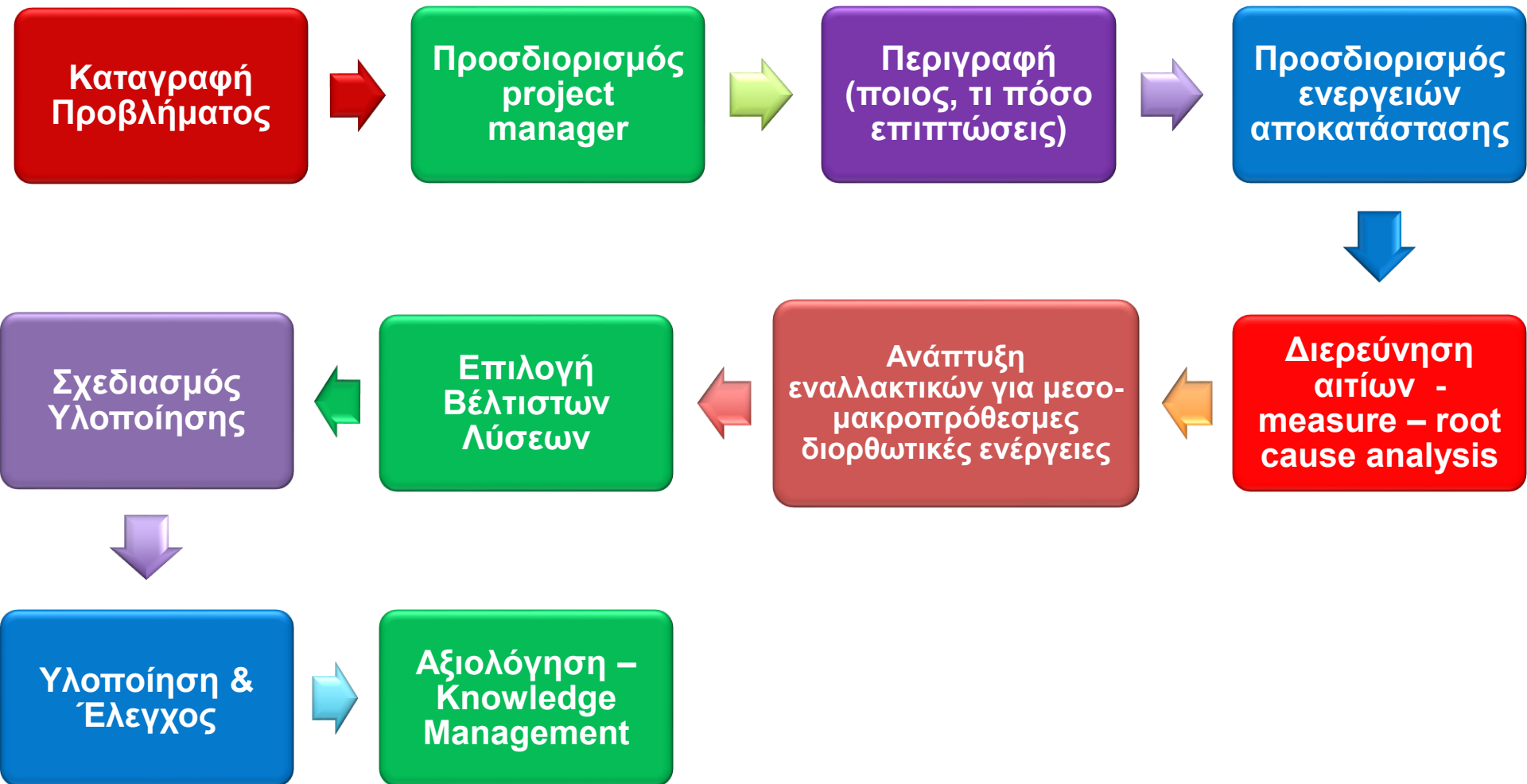
ΕΛΛΕΙΨΗ ΓΝΩΣΗΣ ΑΠΟ
ΤΟΥΣ ΣΥΝΤΑΚΤΕΣ ΤΗΣ
ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ;
ΓΙΑΤΙ;

ΑΡΧΕΣ BRAINSTORMING

1. Ο Αριθμός των συμμετεχόντων να είναι 7 ± 2
2. Το Θέμα Καταγράφεται Καθαρά
3. Δεν επιτρέπονται Χαρακτηρισμοί
4. Ζητείται η Παραγωγή όσων το Δυνατόν Περισσότερων Ιδεών
5. Ζητείται η Συμμέτοχη Όλων
6. Δεν επιτρέπεται το «Καπέλωμα»
7. Ο Καθένας Κτίζει στις Ιδέες του άλλου
8. Δημιουργία Συνέργιας
9. Ευχάριστη Ατμόσφαιρα – Θετικό κλίμα
10. Δημιουργία Consensus (Συναίνεσης κατά Σημαντική Πλειοψηφία)



Η ΔΙΕΡΓΑΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ CASE STUDY



ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΙΕΡΑΡΧΗΣΗΣ ΕΡΓΩΝ

Α/Α	ΕΡΓΑ	Κριτήριο 1	Κριτήριο 2	Κριτήριο 3	Κριτήριο 4	Κριτήριο 5	Μ.Ο.
		Επίπτωση στην παραγωγικότητα	Επίδραση στις Πωλήσεις	Εξοικονόμηση Πόρων	Βαθμός Επείγοντος	Κόστος	Μ.Ο.
1	ΑΝΑΝΕΩΣΗ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΥ	5	3	3	5	1	3,4
2	ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ERP	4	3	3	3	1	2,8
3	ΝΕΟ SITE	1	5	2	4	3	3
4	ΑΝΑΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ	4	4	3	4	2	3,4
5	ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	3	3	3	3	4	3,2
6	PROJECT ΜΕΙΩΣΗΣ ΚΟΣΤΟΥΣ	1	5	5	5	2	3,6
7	ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	4	4	3	3	5	3,8

- It seems like you might be referring to Cyrus Field, an American businessman who played a pivotal role in the development of the first successful transatlantic telegraph cable. Here's a brief overview of his story: Cyrus Field was determined to connect Europe and America via telegraph in the mid-19th century. He envisioned a telegraph cable running along the ocean floor, allowing for rapid communication between the two continents. Field faced numerous challenges, including technical difficulties, financial setbacks, and the failure of early cable-laying attempts. However, he persevered and formed the Atlantic Telegraph Company to fund and oversee the project. In 1858, the first transatlantic cable was laid, but it quickly failed due to technical issues. Undeterred, Field continued his efforts, securing additional funding and support. In 1866, a new and improved telegraph cable was successfully laid across the Atlantic Ocean, connecting Newfoundland, Canada, to Ireland. This achievement revolutionized global communication, drastically reducing the time it took to transmit messages between Europe and America, and had a profound impact on international business, politics, and diplomacy. Cyrus Field's determination and vision played a crucial role in the development of this transatlantic telegraph cable, marking a significant milestone in the history of telecommunications and global connectivity. **You**

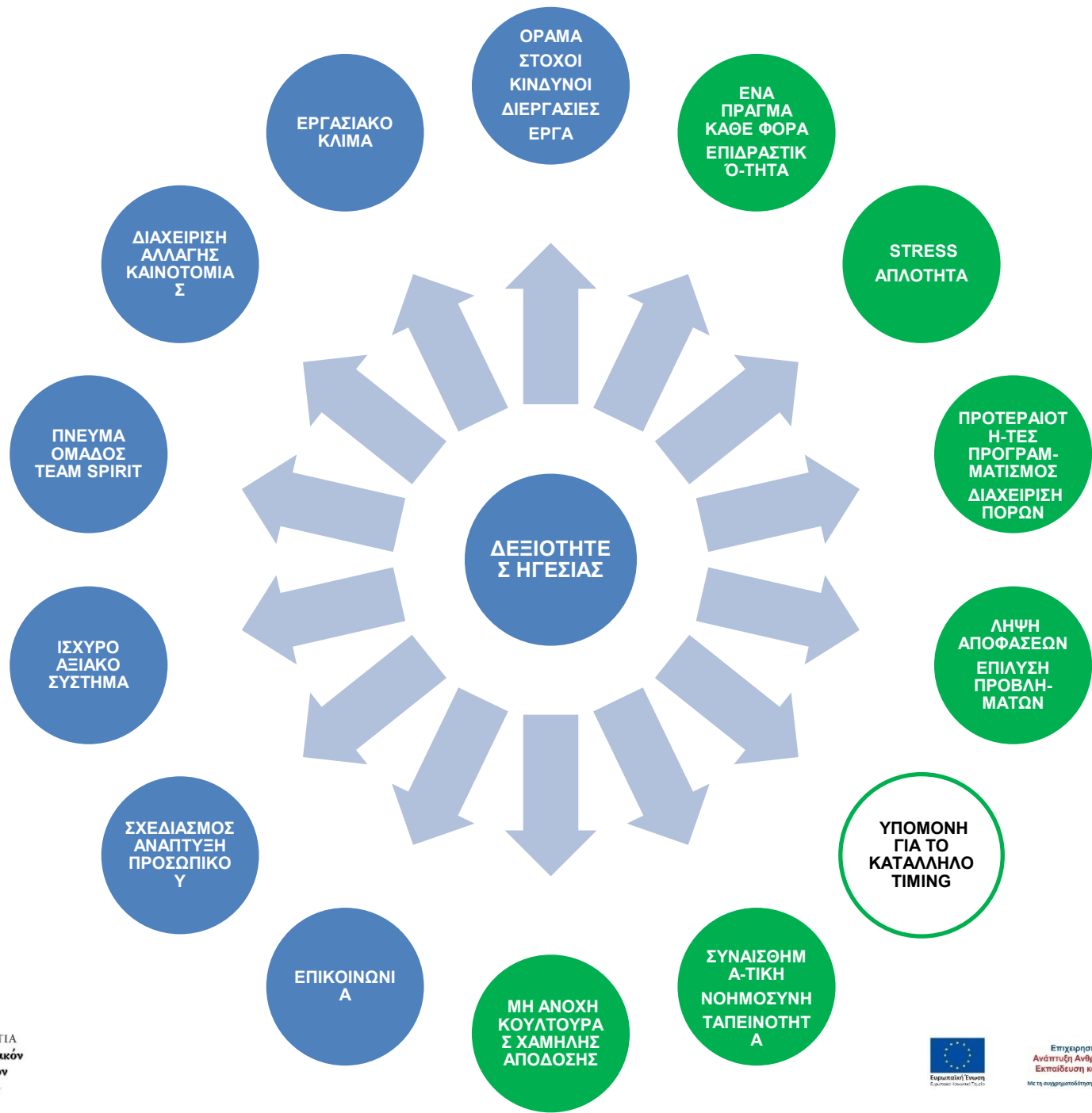
	Εγχώρια επων	Εγχώρια ιδ. Ετικ	Εξαγωγές	Σύνολο Εταιρείας
Μικτά έσοδα	120	190	90	400
Επιστροφές	5	4	2	10
Εκπτώσεις	6	10	5	20
Καθαρές πωλήσεις	109	176	83	370
Κόστος α' υλών	42	57	27	126
Άμεσα ΓΒΕ	10	10	5	24
Μικτό κέρδος	57	109	51	220
Άμεσα κόστη πωλήσεων				
διαφήμιση	25	20	25	70
προβολές	5	5	5	15
έξοδα τοποθέτησης	7	7	9	23
πωλητές	10	10	17	37
Contribution Margin	10	67	-5	75
Σταθερά έξοδα				
Βιομηχανικά	8	13	6	28
Διοίκησης	5	8	4	16
Διάθεσης	1	2	1	4
EBITDA	-4	44	-16	27
Αποσβέσεις				10
Χρηματοοικονομικά				2
Άλλα				1
Κέρδος				14

COMPANY : Abpm
 DIVISION : Υποκ. ΑΘΗΝΑΣ
 MONTH/YEAR : ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2010

FORM No 1.3

PROFIT & LOSS STATEMENT
ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΥΡΙΟΤΕΡΩΝ ΠΕΛΑΤΩΝ

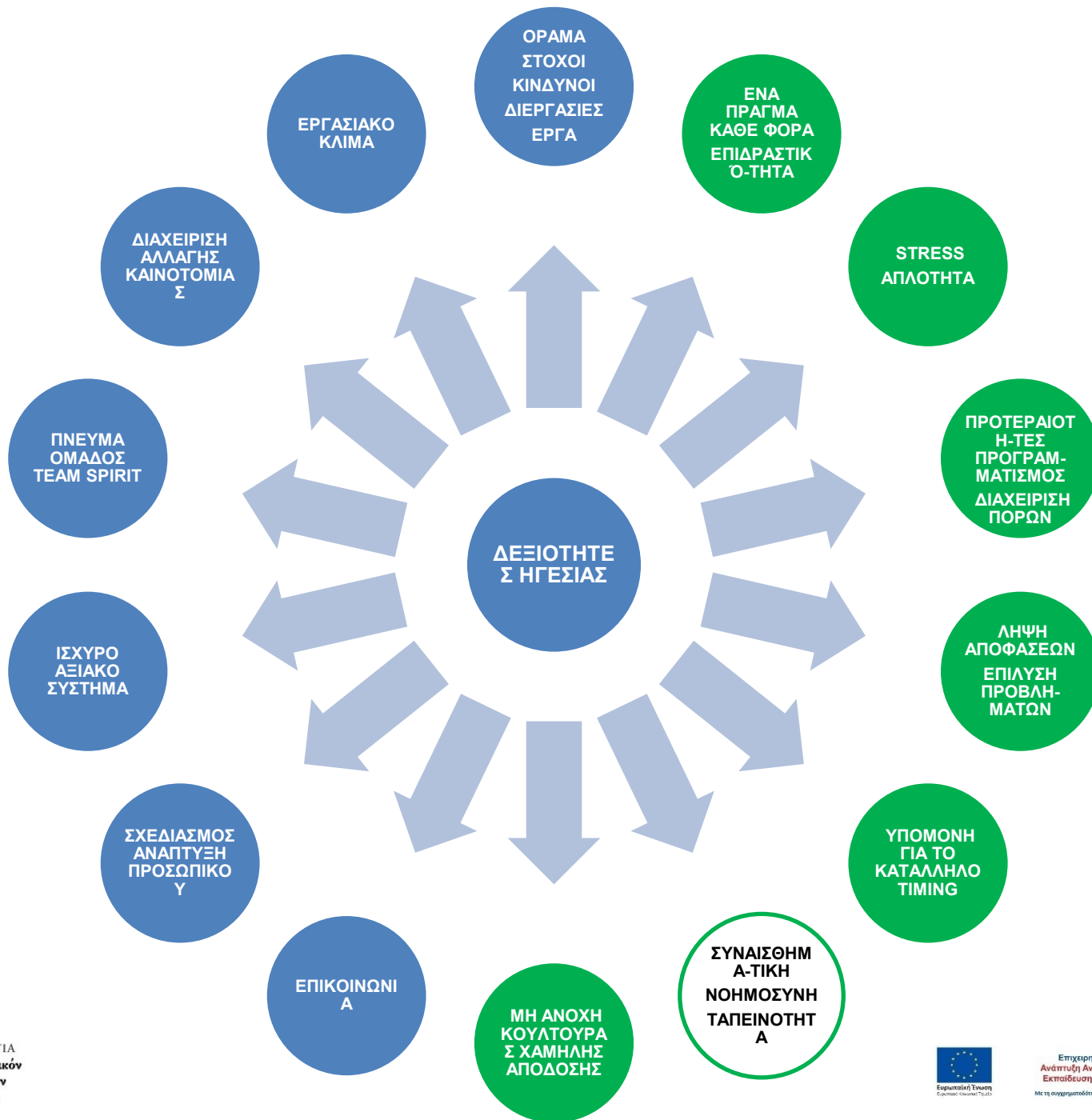
DESCRIPTION	ΠΕΛΑΤΗΣ Α						ΠΕΛΑΤΗΣ Β					
	L.YEAR	% on sales	BUDGET	% on sales	ACTUAL	% on sales	L.YEAR	% on sales	BUDGET	% on sales	ACTUAL	% on sales
ΠΩΛΗΣΕΙΣ (ΤΕΜ)	35.000		36.000		37.500		20.000		30.000		32.000	
ΚΑΘΑΡΕΣ ΠΩΛΗΣΕΙΣ	1.000.000	100	1.100.000	100	1.025.000	100	300.000	100	400.000	100	430.000	100
ΚΟΣΤΟΣ ΠΩΛΗΘΕΝΤΩΝ	600.000	60	580.000	53	600.000	59	200.000	67	250.000	63	300.000	70
ΜΙΚΤΟ ΚΕΡΔΟΣ	400.000	40	520.000	47	425.000	41	100.000	33	150.000	38	130.000	30
ΜΕΤΑΒΛΗΤΑ ΕΞΟΔΑ	190.000	19	180.000	16	150.000	15	105.000	35	100.000	25	145.000	34
CONTRIBUTION MARGIN	210.000	21	340.000	31	275.000	27	-5.000	-2	50.000	13	-15.000	-3
ΣΤΑΘΕΡΑ ΕΞΟΔΑ	40.000	4	39.000	4	47.000	5	5.000	2	6.000	2	7.000	2
EBITDA	170.000	17	301.000	27	228.000	22	-10.000	-3	44.000	11	-22.000	-5
ΑΠΟΣΒΕΣΕΙΣ	1.000	0	1.000	0	1.200	0	2.000	1	2.000	1	2.200	1
ΤΟΚΟΙ	15.000	2	16.000	1	17.000	2	3.000	1	4.000	1	4.000	1
ΚΕΡΔΟΣ ΠΡΟ ΦΟΡΩΝ	154.000	15	284.000	26	209.800	20	-15.000	-5	38.000	10	-28.200	-7
% OF TOTAL SALES	8,4%		8,4%		8,3%		2,5%		3,0%		3,5%	
% OF TOTAL PROFIT	9,8%		12,4%		9,1%		-1,0%		1,7%		-1,2%	



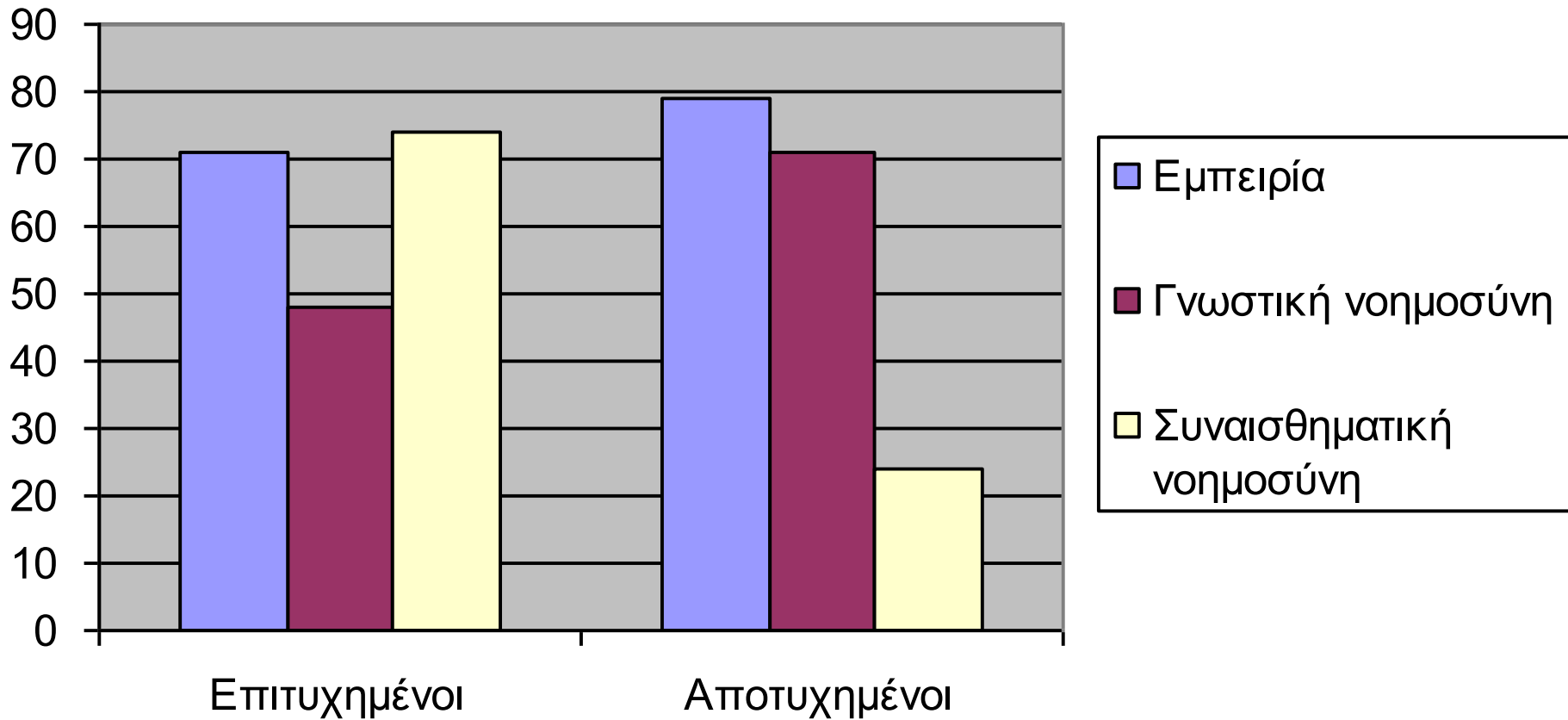
- Έστι καιρός παντί πράγματι
- Ηγετική συμπεριφορά είναι ότι ασκεί θετική επίδραση στον Οργανισμό
- Αδυναμία τήρησης οδηγεί σε καταστροφικές σχέσεις

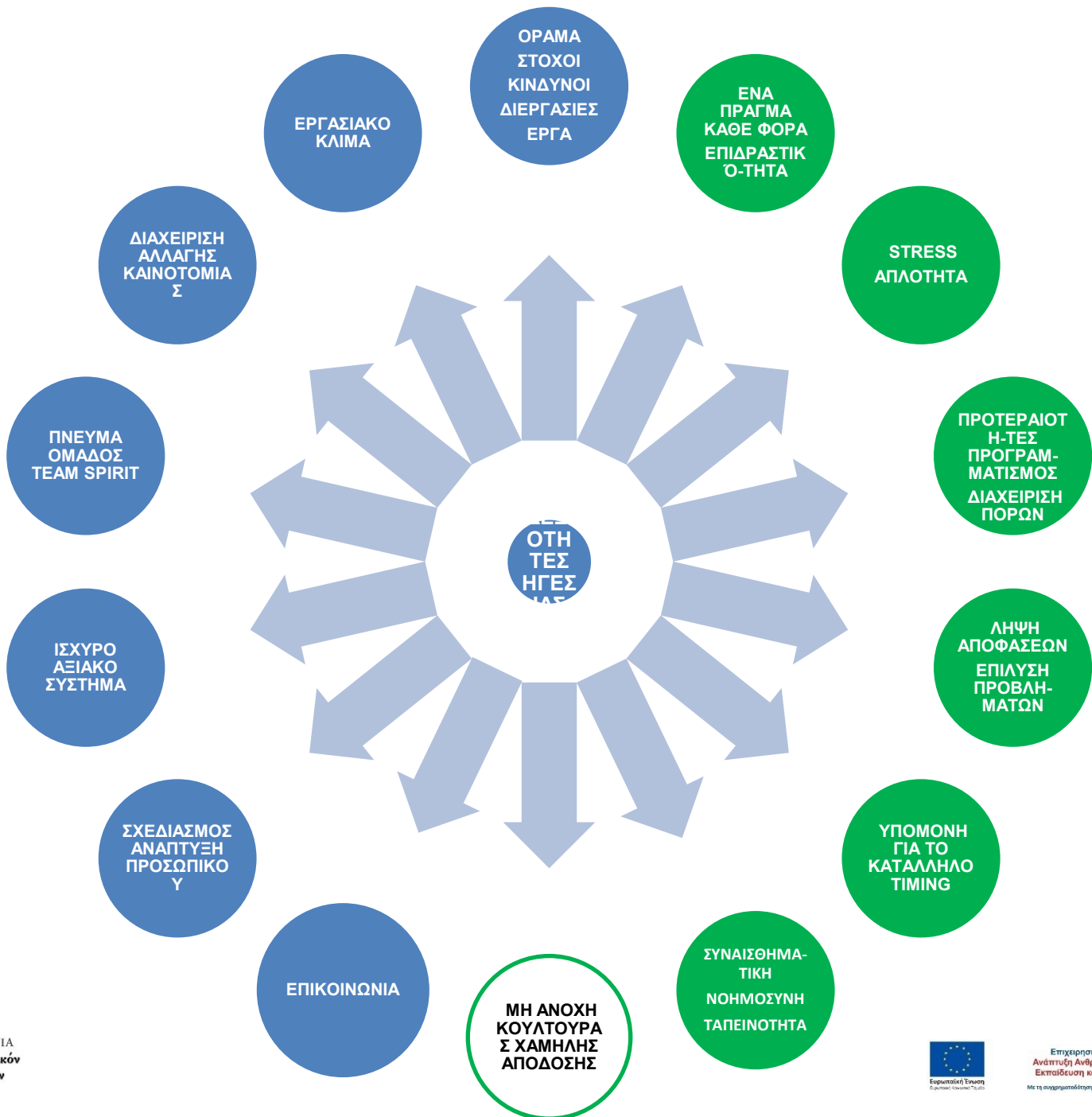
CASE STUDY : ΠΩΛΗΣΕΙΣ ΕΛΑΙΩΝ ΚΑΛΑΜΩΝ

- Ένας Παραγωγός έδωσε το προϊόν του σε τιμή 1,6 € αντί των 2,3 € που εισέπραξαν άλλοι παραγωγοί .
- Γιατί έγινε αυτό ;
- Διότι οι προδιαγραφές ήταν οι ελιές να είναι μαύρες ενώ εγώ είχα και πράσινες
- Τι ενέργειες πρέπει να σχεδιαστούν για το μέλλον ;



ΠΡΟΦΙΛ ΑΠΟΤΥΧΗΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΤΥΧΗΜΕΝΩΝ ΑΝΩΤΑΤΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ



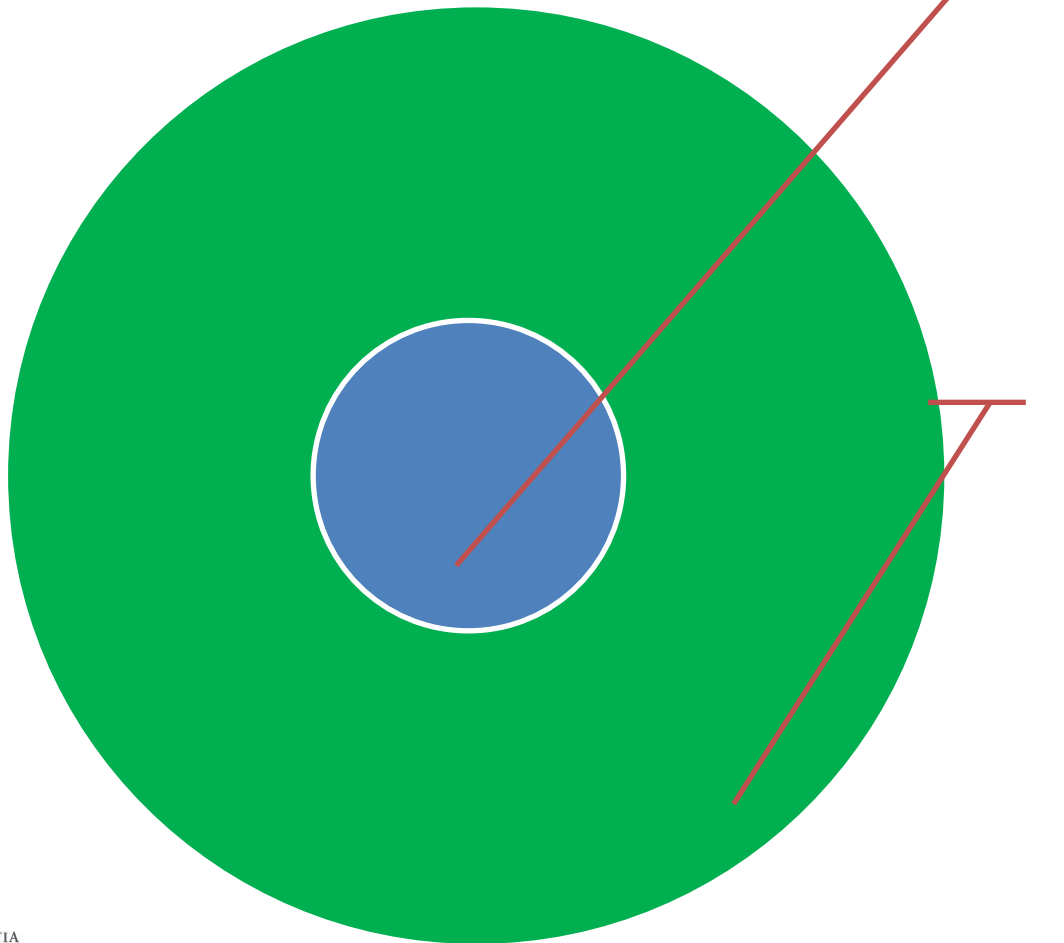


- Να στοχοθετεί
- Να συνδέει τους στόχους του καθενός με την Στρατηγική
- Να αναπτύσσει τους ανθρώπους: Αξιολόγηση – Coaching

ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ/ΕΠΟΙΚΟΔΟΜΗΤΙΚΗ ΑΡΝΗΤΙΚΗ ΚΡΙΤΙΚΗ



- Το θέλει ο κρινόμενος, με γνήσιο ενδιαφέρον, καλό κλίμα, ερωτήσεις.
- Πρώτα θετικά, μετά αρνητικά
- Ποτέ σε προσωπικότητα ΠΑΝΤΑ σε πράξεις, συμπεριφορές, επιδόσεις
- ΠΑΝΤΑ τεκμηριωμένα
- Εμπειρέχει προτάσεις βελτίωσης και οφέλη
- Ιδιωτικά
- Άμεσα
- Κλείσιμο με «θετικό»



ΚΥΚΛΟΣ ΕΠΙΡΡΟΗΣ

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ
ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ
ΣΥΝΗΘΕΙΕΣ
ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΥ
ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΣΧΕΣΕΩΝ ΜΕ ΠΕΛΑΤΗ

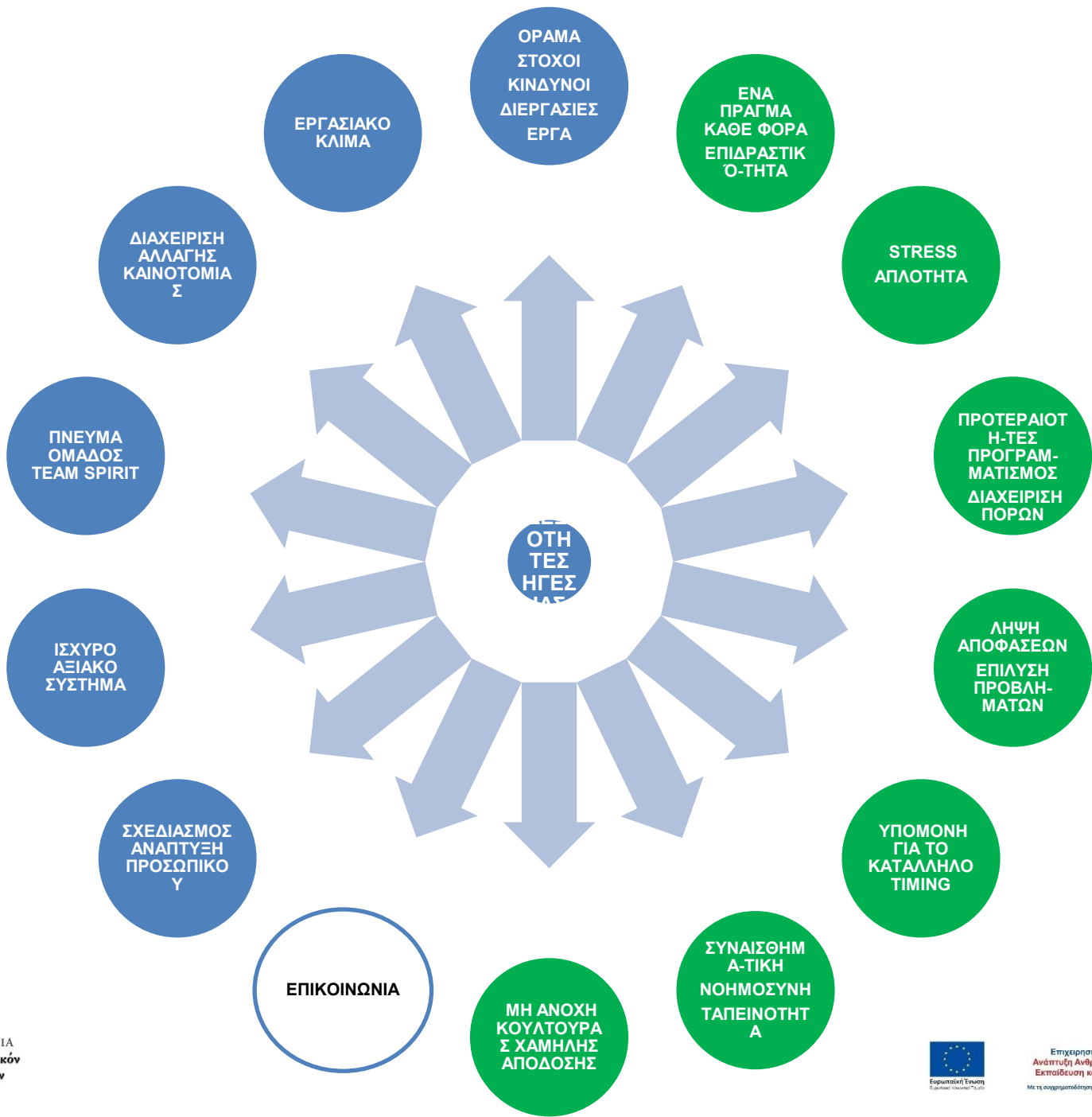
ΚΥΚΛΟΣ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΟΣ

ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ
ΣΦΑΛΜΑΤΑ ΑΛΛΩΝ
Ο ΚΑΙΡΟΣ
Η ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

- Να ενθαρρύνει τους ανθρώπους του προς την Αριστεία
- Να γίνεται ο ίδιος παράδειγμα προσεγμένης δουλειάς
- Η καλή προετοιμασία για κάθε συνάντηση συνεργασίας αποτελεί και για τον ίδιο ευκαιρία αριστείας

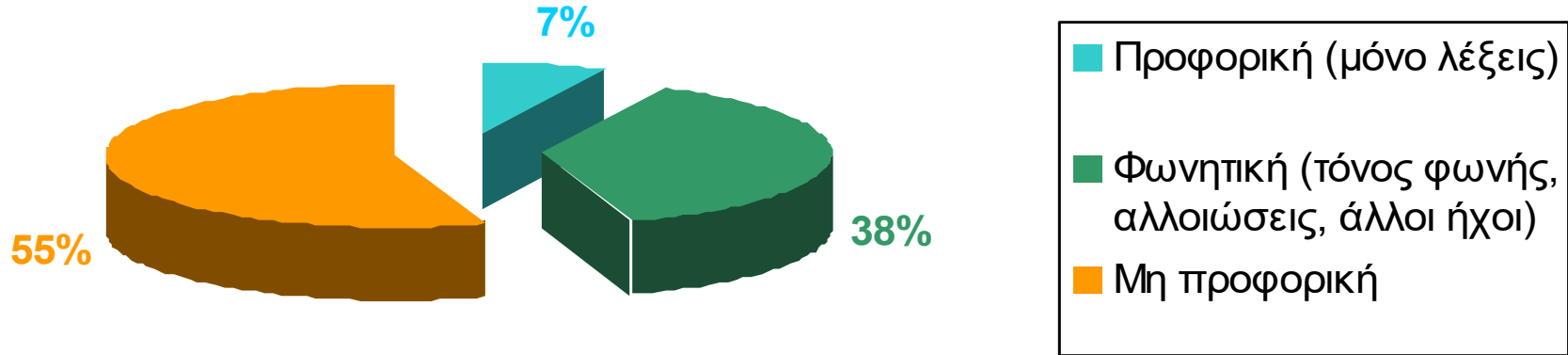
ΔΙΟΡΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

- Η ικανότητα να βλέπουμε την μεγάλη εικόνα «βλέπει» τη μεγάλη εικόνα. Να διαισθανόμαστε τις καταστάσεις. Κάθε ηγέτης με διορατικότητα προσελκύει τους άλλους.
- Οι άνθρωποι θέλουν να μάθουν πού πηγαίνουν τα πράγματα και πώς θα φτάσουν εκεί και να μην αρκούμαστε στο τώρα.
- Εσείς, ως ηγέτης, πρέπει να είστε το άτομο που θα τους οδηγήσει.
- Αυτό σημαίνει πως έχετε τη δυνατότητα να διαβλέπετε πώς θα εξελιχθεί κάποιος - όχι πώς είναι τώρα.
- Οι μεγάλοι ηγέτες ενθαρρύνουν ενεργά τους υπαλλήλους τους και περιγράφουν συχνά ένα μελλοντικό σενάριο όπου η επιτυχία είναι δεδομένη.
- Δημιουργείτε την προοπτική της ανάπτυξης και βοηθάτε τους υπαλλήλους να φτάσουν εκεί.
- Βλέποντας προς τα που πάει το μέλλον οδηγεί εκεί τους συνεργάτες του
- Η Διαχείριση Κινδύνων και η Ανάλυση του Ανταγωνισμού είναι Εργαλεία που οξύνουν αυτήν την ικανότητα
- Στην Διορατικότητα πρέπει να συμβαδίζει η ικανότητα Διαχείρισης Αλλαγών



ΟΛΙΚΗ ΕΝΤΥΠΩΣΗ ΜΗΝΥΜΑΤΟΣ

Albert Mehrabian



ΑΠΟΣΤΑΣΗ

15 - 46 εκ.

46 - 120 εκ.

120 - 360 εκ.

> 360 εκ.

ΖΩΝΗ

ΟΙΚΕΙΑ ΖΩΝΗ

ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ
ΖΩΝΗ

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ
ΖΩΝΗ

ΔΗΜΟΣΙΑ ΖΩΝΗ

ΤΑ ΜΥΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

Abpm

Σύμβουλοι Επιχειρήσεων

Smile (Χαμόγελο) and Salutation

Open posture (Ανοικτή στάση)

Forward lean (Κλίση προς τα εμπρός)

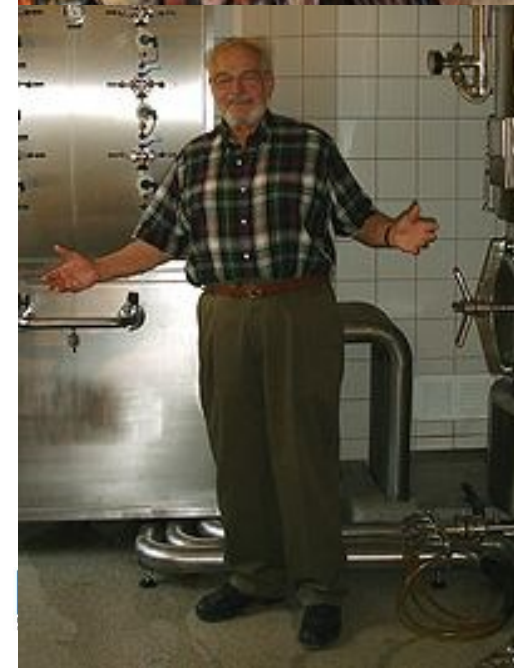
Touch (Άγγιγμα)

Eye contact (Επαφή με το βλέμμα)

Nod (Κίνηση του κεφαλιού)

Tone of voice **low** (Χαμηλός τόνος φωνής)

Distance



ΜΟΡΦΕΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

1. Ακρόαση με Ενσυναίσθηση

2. Ενεργός Ακρόαση

3. Προσεκτική ακρόαση

4. Ακρόαση με διακοπές

5. Επιλεκτική
Ακρόαση

6. Ακρόαση
ΠΟΥ
ΥΠΟΚΡΙΝΕΤΑΙ

7. Ακρόαση που
αγνοεί

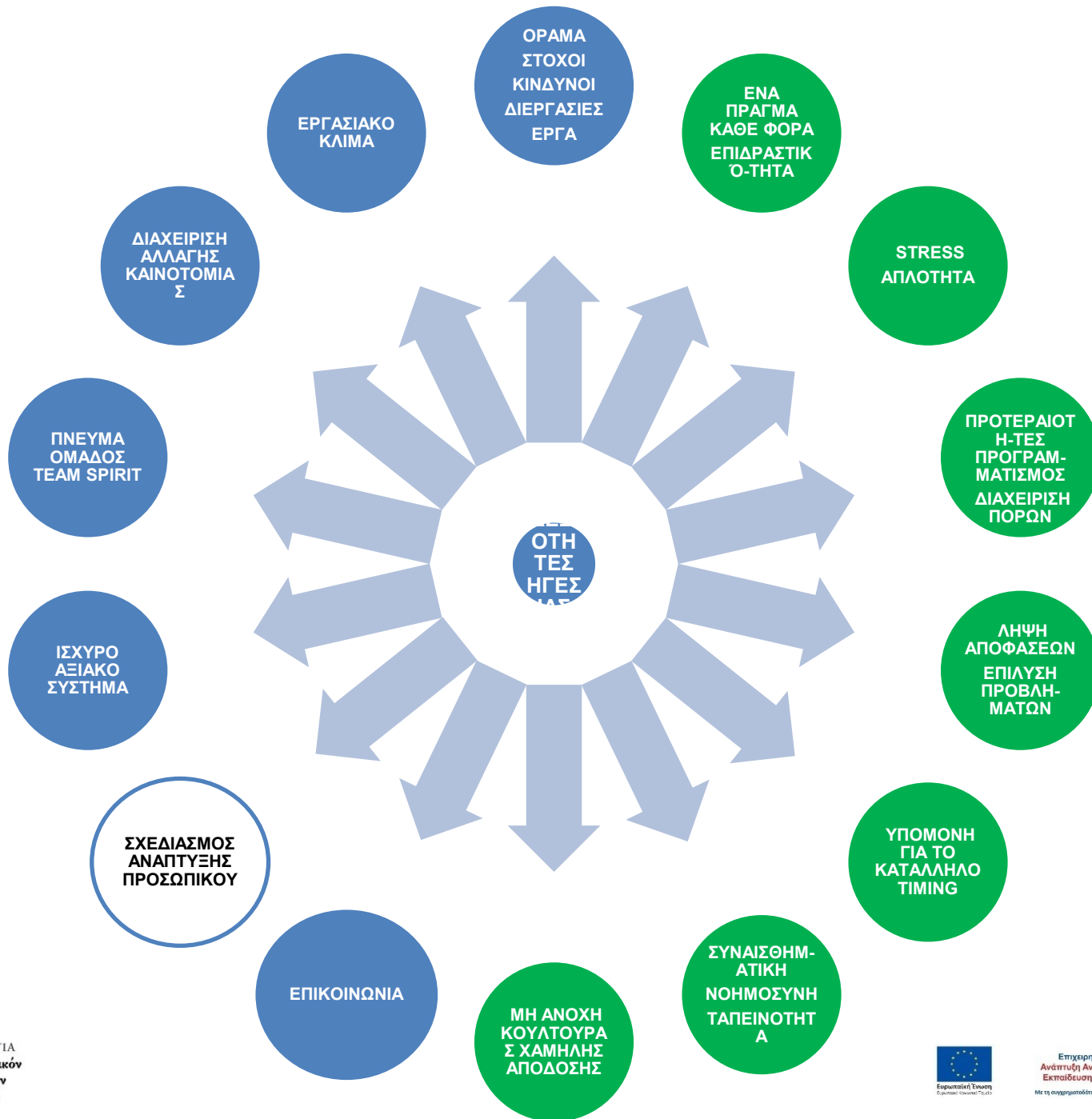
1. Τα περισσότερα λάθη στην Επικοινωνία είναι ασυνείδητα
2. Όταν μιλάμε ήρεμα, και με σεβασμό στον άλλον, δημιουργούμε ευχάριστη ατμόσφαιρα αρμονίας. Όταν μιλάμε τρόπο που προκαλεί ένταση την βίαιη αντίδραση ακόμη και αν το μήνυμα αφορά τρίτους
3. Αποφεύγουμε τις πομπώδεις εκφράσεις ή τα γενικόλογα κηρύγματα.
4. Κατοπτρισμός αισθημάτων: Δεν επιτρέπεται να φανείς αδιάφορος
5. Ενεργός, βαθιά ακρόαση και ομιλία που εκτρέφει την συμπάθεια και την αρμονία
6. Δεν κάνουμε ποτέ Χαρακτηρισμό της προσωπικότητας του άλλου.
7. Παραπληροφόρηση: Αρπαζόμαστε από μια παραπληροφόρηση και δίχως να ελέγξουμε επιτιθέμεθα ακάθεκτοι.
8. **Η ενεργός** ακρόαση και εγρήγορση βοηθάει στο να κρατηθούμε μακριά από τις τοξίνες ενός ομιλούντος
9. Αν διακατεχόμαστε από θυμό ή Stress αναβάλουμε την συζήτηση για καλύτερο Timing
10. Εγκάρδιος χαιρετισμός κατά το ξεκίνημα της δουλειάς.

11. Να είμαστε προσεκτικοί για το τι και πως γράφουμε γιατί προκαλούνται θετικά ή αρνητικά αποτελέσματα.
12. Να τίθεται το ερώτημα: Αν θέλω να επιτύχω αρμονία πως πρέπει να το γράψω; Δεν έχει λάβει ακόμη το μήνυμα ο άλλος και όμως αισθάνεσθε ότι έχετε τροφοδοτηθεί με κατανόηση αν αυτά περιέχει το μήνυμα
13. Το να συμβουλεύεις τον άλλον χωρίς να έχει ζητήσει την συμβουλή σου, είναι πράξη επιθετική.
14. Μην υπερβάλλουμε, λέμε την αλήθεια, είμαστε λιτοί.
15. Να προσέχουμε πως εκφραζόμαστε για τους απόντες (Καταλαλιά)
16. Όταν κάποια στιγμή στην Επικοινωνία υψώνουμε τον τόνο της φωνής μας, εκείνη την στιγμή η Επικοινωνία είναι ήδη νεκρή.
17. Κλείσε τα κυκλώματα. Όταν έχεις αναλάβει δέσμευση οφείλεις να ενημερώσεις για τα αποτελέσματα.
18. Κατά την επικοινωνία δεν ασχολείσαι με αλλότρια .Είσαι δοσμένος στην ομορφιά της Επικοινωνίας
19. Ερμηνεία της Επικοινωνίας με επιθυμητικό τρόπο.
20. Φιλοσοφία βασική στην Επικοινωνία: Win-Win



- Μάλλον δεν έχεις κάτι σοβαρό αλλά θα πρέπει να κάνεις μια αξονική για σιγουριά

- Αυτός με τον οποίο θα επικοινωνήσω μετά την επικοινωνία να αισθάνεται καλύτερα από ότι πριν



ΠΛΑΙΣΙΟ

ΟΡΑΜΑ ΑΠΟΣΤΟΛΗ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ
ΑΞΙΑΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ

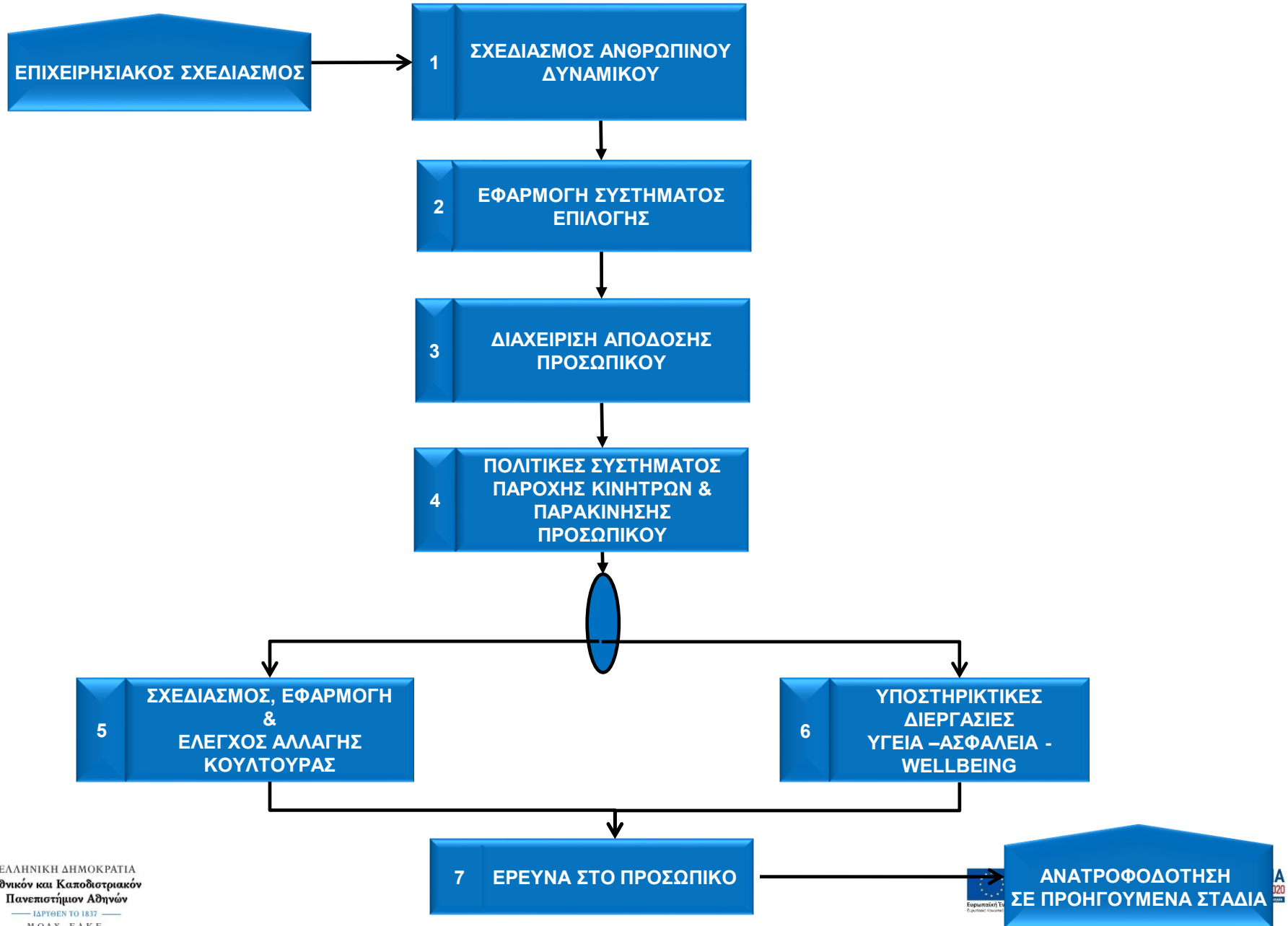
ΚΡΙΤΗΡΙΑ

- ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ –ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ**
1. Αξιακό σύστημα εταιρείας
 2. Ευθυγράμμιση – Στοχοθέτηση με το όραμα, την αποστολή και τους επιχειρησιακούς στόχους
 3. Προτεραιότητες – Προγραμματισμός – Ανάθεση Εργασιών
 4. Δημιουργική Λήψη Αποφάσεων – Επίλυση Προβλημάτων
 5. Πρωτοβουλία
 6. Παρακίνηση – Ανάπτυξη Συνεργατών
 7. Ομαδική Εργασία - Συνεργασία - Επικοινωνία
 8. Διαχείριση Αλλαγών /Κρίσεων
 9. Επαγγελματικές Γνώσεις – Συνεχής Βελτίωση

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

- ΑΠΟΔΟΣΗ**
1. Επίτευξη Στόχων.
 2. Υλοποίηση Έργων
 3. Διεκπεραίωση Διαδικασιών/Διεργασιών
 4. Διαχείριση Πόρων (κόστος/υποδομές)

ΣΥΣΤΗΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ



ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΔΥΣΚΟΛΩΝ ΑΝΘΡΩΠΩΝ



ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

1. Κάθε Οργανισμός πρέπει να ελέγχει αν το προσωπικό του διαθέτει τις δεξιότητες που απαιτεί το Όραμα και ο Στρατηγικός Σχεδιασμός του Οργανισμού.
2. Να υπάρχει δομημένη Διεργασία Επιλογής του Προσωπικού και Talent Management
3. Ένας Οργανισμός διοικείται μέσω Διεργασιών και μετριέται το αποτέλεσμα μέσω Στρατηγικών Δεικτών και KPI's, τα οποία πρέπει να καθοριστούν ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ
4. Για να έχουμε καλά αποτελέσματα πρέπει για κάθε δραστηριότητα λειτουργία να υπάρχουν τα κατάλληλα προσόντα των εμπλεκομένων.
5. Να τεθούν στόχοι σε εναρμόνιση με το Business Plan
6. Να διαχειριζόμαστε αποδοτικά την ανάπτυξη των Προσόντων αυτών, να τα αναγνωρίσουμε δηλαδή και να τα καλλιεργήσουμε. Παράδειγμα στην Επόμενη Διαφάνεια για τον τομέα των Πωλήσεων
7. Να υπάρχει κατάλληλο Σύστημα Αξιολόγησης. Να σχεδιαστεί και να λειτουργήσει
8. Να υπάρχει Οργανωμένο Πλάνο Εκπαίδευσης, Ανάπτυξης
9. Να αναπτυχθούν οι 25 παράγοντες που αναπτύσσουν το καλό κλίμα Εργασίας
10. Να υπάρξει Rotation του Προσωπικού
11. Να διαμορφωθεί Σύστημα, Υγείας Ασφάλειας και Wellbeing
12. Να διαμορφωθεί Κουλτούρα συναφής με το Όραμα της Επιχείρησης
13. Να υπάρχει Μηχανισμός Επιτήρησης – Αξιολόγησης του HRM (Auditing)
14. Να υπάρχει δομημένη Διεργασία Personnel Survey – Ατομικές συνεντεύξεις

ΝΑ ΑΝΑΠΤΥΣΣΕΙ ΤΟΥΣ ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ ΜΕ COACHING

Η ΕΠΙΤΥΧΗΜΕΝΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΤΑΛΗΓΕΙ ΣΕ:

Επικοινωνία
Διοίκησης Προϊσταμένων
Υφισταμένων

Αναγνώριση
επιτυχιών των
εργαζομένων

Προσδιορισμός
εμποδίων για
βελτίωση της
απόδοσης

Προσδιορισμός
/απολογισμός
στόχων & ενίσχυση
κινήτρων για την
επίτευξή τους

Βελτίωση
Απόδοσης
Εργαζομένων



ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

- Βασικά Βήματα στην Διαχείριση Απόδοσης:



- Το Coaching είναι μία συνεχιζόμενη διαδικασία βελτίωσης / υποστήριξης
- Δεν περιορίζεται σε αξιολόγηση, η οποία αποτελεί μόνο ένα μέρος του Coaching
- Η Διαδικασία Αξιολόγησης έχει «συστηματικό» χαρακτήρα (μήνας, τρίμηνο, εξάμηνο, έτος)



- Πόσες φορές πρέπει να σου το πώ; Είσαι απαράδεκτος. Παραδίδεις τη δουλειά κάθε φορά με λάθη. Απελπίστηκα πια, δεν μπορούμε να συνεργαστούμε!

Σημείωση: Που είναι τα λάθη στη συμπεριφορά αυτή; Πως θα έπρεπε να ενεργήσει ο Επικεφαλής; Σχολιάστε τα εξής:

- Προς τι οι φωνές;
- Μέσω φόβου υπάρχει προοπτική επιτυχίας του Οργανισμού;
- Όταν δεν θα είναι παρών ο Επικεφαλής, θα τηρούνται οι εντολές του;
- Η αξιοπρέπεια των εργαζομένων αποτελεί μέρος του Συστήματος Αξιών;
- Είναι δικαίωμα των ανθρώπων να εργάζονται και να δημιουργούν, χωρίς κάποιος να τους τρομοκρατεί;
- Έχουμε το δικαίωμα να χτυπάμε το χέρι στο τραπέζι;
- Έχουμε το δικαίωμα να απειλούμε με απόλυση;
- Αυτός που φωνάζει, φωνάζει σε ισχυρότερό του;
- Αν όχι, έχει ηθική αξία αυτό;
- Ποιες είναι οι αρνητικές συνέπειες;
- Μήπως επηρεάσουν και την δική σου επιτυχία;
- Ποιες είναι οι συνέπειες του συνεχιζόμενου φόβου;
- Υπάρχει κίνδυνος μιμητικής μεταφοράς της συμπεριφοράς;
- Συνέπειες στην Κοινωνία.
- Η αρετή του να φανείς ευγενικός, όταν μπορείς να μην είσαι πώς σοι



ΠΩΣ Ο ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΗΓΕΤΗΣ ΔΗΜΙΟΥΡΓΕΙ ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ

1. Γνωρίστε τους ανθρώπους σας
2. Έμπνευση και κινητοποίηση μέσω οράματος και στόχων
3. Κάντε την εργασία ενδιαφέρουσα για τους συνεργάτες σας
4. Κάντε τους συνεργάτες σας να αισθάνονται αυτοπεποίθηση, ενθαρρύνετε τους
5. Αναγνωρίστε – επιβραβεύστε χωρίς ναι μεν αλλά, γιορτάστε τις επιτυχίες
6. Εποικοδομητικές Αρνητικές Παρατηρήσεις
7. Τεκμηριωμένη αναγνώριση Δίνετε θετικό feedback
8. Αίσθημα ευθύνης συμμετοχής, ελευθερίας έκφρασης και πρωτοβουλιών
9. Αναπτύξτε συνεχώς τους συνεργάτες σας
10. Ευχάριστη ατμόσφαιρα, κέφι, ενθουσιασμό, χιούμορ
11. Ομαδικό πνεύμα – καλές σχέσεις, συνεργασία
12. Ευαισθησία, αυστηρότητα, ταπεινότητα, ακεραιότητα
13. Ηγεσία μέσω παραδείγματος
14. Μίλα λιγότερο – Ρώτα περισσότερο
15. Εποικοδομητικές Αρνητικές παρατηρήσεις
16. Αναγνώριση με τεκμηρίωση
17. Εκχώρηση Αρμοδιοτήτων - **Βελτιώστε την απόδοση μοιράζοντας την ισχύ σας Η ισχύς είναι απλώς ένας πόρος, ένα μέσο - Χρησιμοποιείτε την ισχύ σας για την επίτευξη αποτελεσμάτων**

18. Συνεχές Coaching

19. Διαχείριση Συγκρούσεων



Η ΑΝΑΘΕΣΗ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΩΝ

Πως πρέπει να γίνετε μια ανάθεση νέων καθηκόντων

1. Ποιος είναι τα βασικά οφέλη της Ανάθεσης;
2. Προσδιόρισε το σκοπό της ανάθεσης αρμοδιοτήτων
3. **Αποφάσισε ποιες αρμοδιότητες θα αναθέσεις**
4. Συνειδητοποίησε ποιες αρμοδιότητες δεν πρέπει να αναθέτεις
5. Προσδιόρισε τα προσόντα που απαιτεί η κάθε αρμοδιότητα
6. Επίλεξε το κατάλληλο πρόσωπο για τη δουλειά
7. Να τον ενημερώσεις για τους υπόλοιπους εργαζομένους που θα συμμετάσχουν στο έργο, αν υπάρχουν.
8. Να συζητήσεις μαζί του για τις προθεσμίες ολοκλήρωσης του έργου.
9. Να συμφωνήσεις μαζί του για τα πρότυπα που θα πρέπει ν' ακολουθήσει, για τα κριτήρια της επιτυχίας και για τις ευθύνες που αναλαμβάνει
10. Να καθορίσεις ένα αυστηρό πλαίσιο για πράγματα, όπως η ποιότητα, οι προθεσμίες και το κόστος.
11. Να παρουσιάσεις με σαφήνεια την ευθύνη που αναλαμβάνει για την υιοθέτηση των συμφωνηθέντων προτύπων.
12. Να προσδιορίσεις τους πόρους και την υποστήριξη που θα έχει στη διάθεση του.
13. Να καθορίσεις την υλικοτεχνική υποδομή ή τους ανθρώπινους πόρους που απαιτούνται
14. Κάνε ερωτήσεις, μην υπαγορεύεις απαντήσεις.
15. Καλλιέργησε την ανεξαρτησία σκέψης.

16. **Ποια είναι τα συνήθη αντεπιχειρήματα**



Ο ψυχολόγος και φιλόσοφος William James είπε:

“Η πιο βαθιά αρχή στην ανθρώπινη φύση είναι η δίψα για εκτίμηση και αναγνώριση”.

- ✓ Οι θεωρίες για την ανθρώπινη φύση δεν μπορούν να προβλέψουν τις αντιδράσεις των ανθρώπων αλλά μπορούν να δώσουν χρήσιμες οδηγίες για το χειρισμό διαφόρων καταστάσεων.

ΝΑ ΔΙΑΤΗΡΕΙ ΚΑΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ

Παρακίνηση- Πρωτοβουλίες

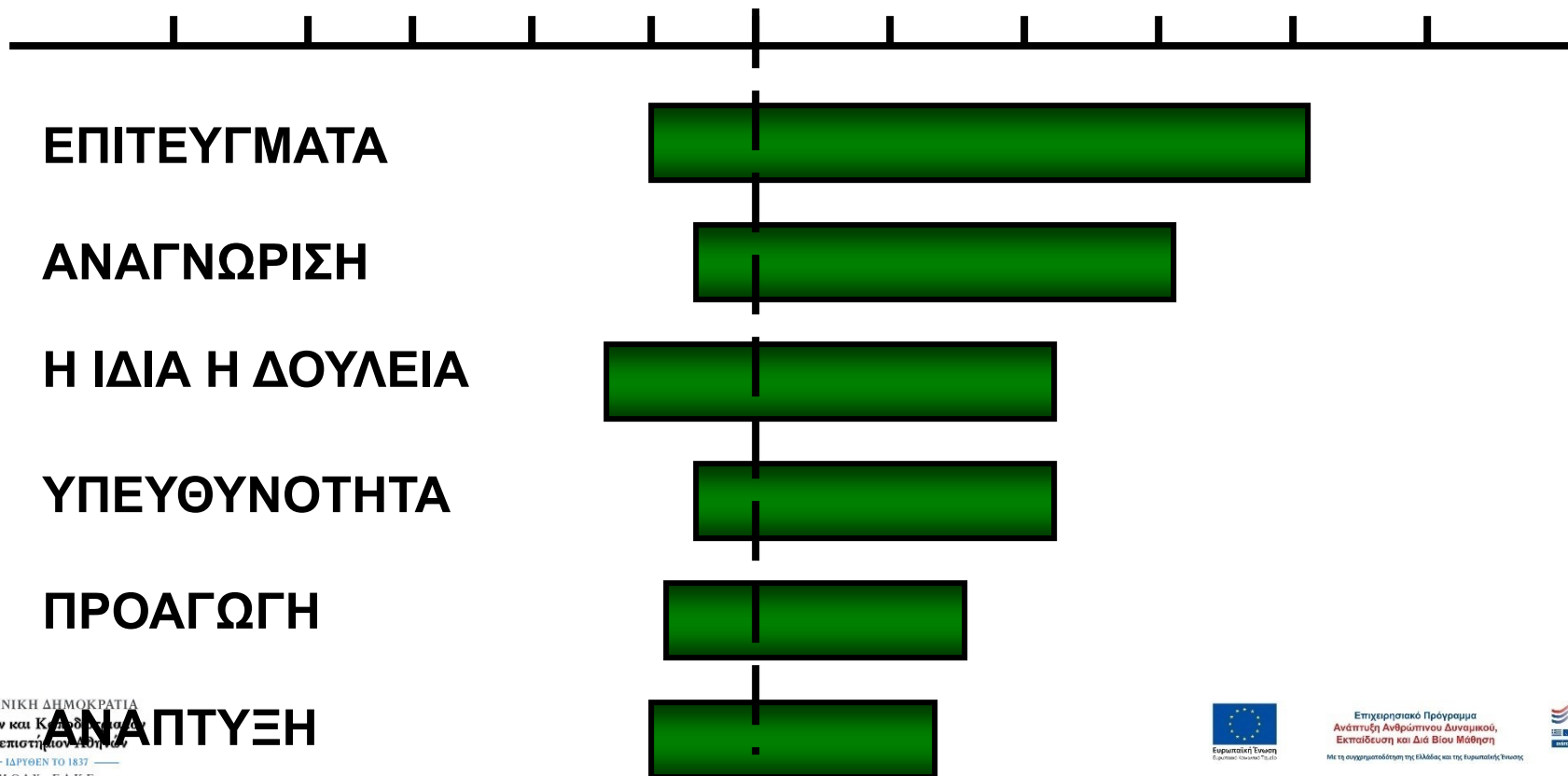
Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΟΥ HERZBERG (1/2)

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΠΙΔΡΑΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΔΥΣΑΡΕΣΚΕΙΑΣ

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ

% -50 -40 -30 -20 -10 0 +10 +20 +30 +40 +50 %



Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΟΥ HERZBERG (2/2)

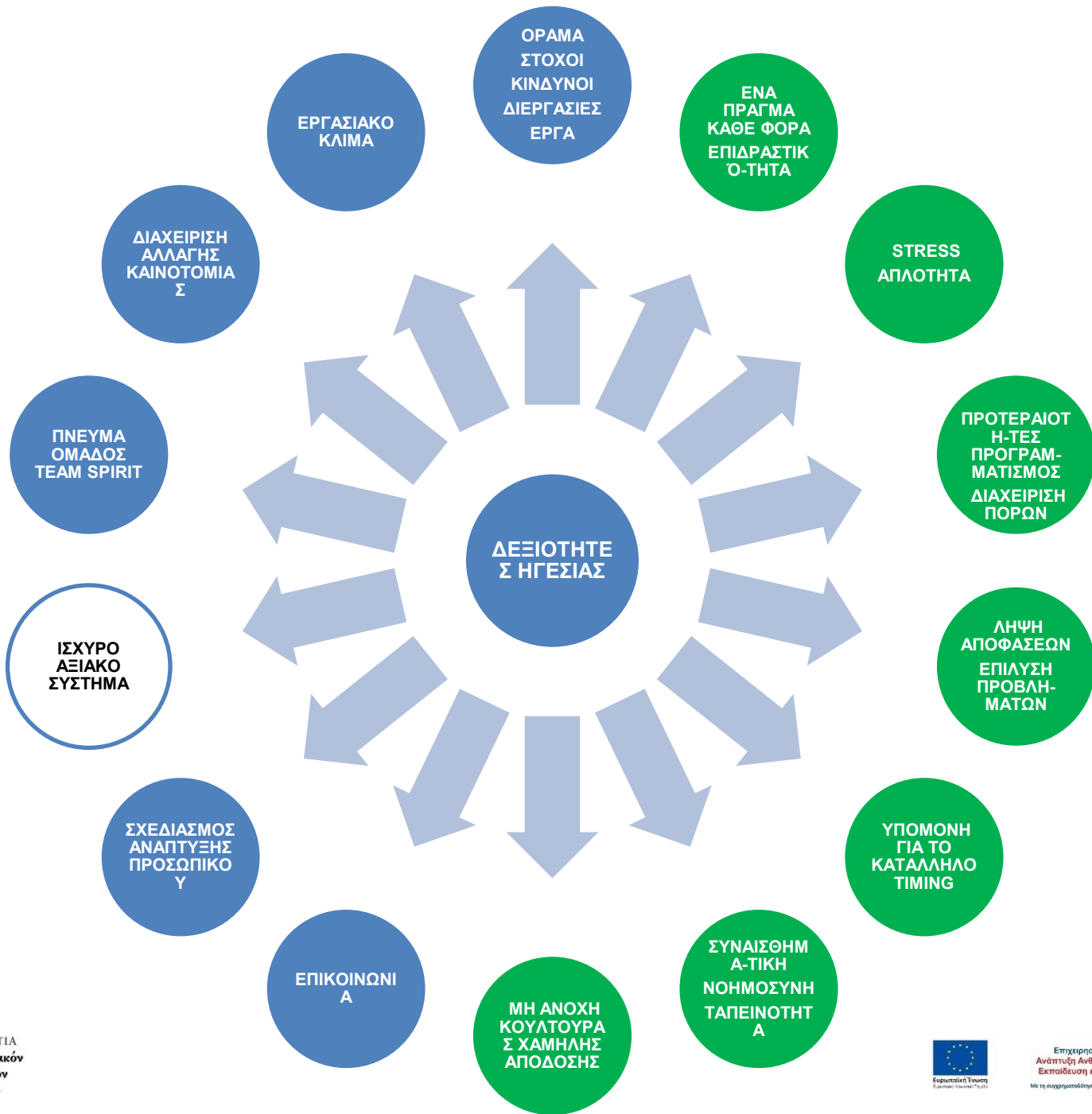
ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΠΙΔΡΑΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΔΥΣΑΡΕΣΚΕΙΑΣ

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ

% -50 -40 -30 -20 -10 0 +10 +20 +30 +40 +50 %





- ❖ Η μέριμνα ή αγνόηση των προσωπικών προβλημάτων συνεργατών
- ❖ Ο Σεβασμός στον συνεργάτη
- ❖ Ο σεβασμός στον Πολίτη
- ❖ Η συνέπεια
Η τήρηση των χρονοδιαγραμμάτων
- ❖ Η ατμόσφαιρα καινοτομίας ή παράδοσης
- ❖ Η ανάδειξη από τα μέσα ή «εμφύτευση» απ' έξω
- ❖ Η έμφαση σε ιεραρχία ή συμμετοχική λειτουργία
- ❖ Η τάση για ομαδοποιήσεις – στενούς κύκλους ή διαφάνεια

των



ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ ΕΝΑΙ:

Ένα σύστημα κοινών αξιών, πιστεύω, σημασιών που καθορίζουν ΚΑΝΟΝΕΣ οι οποίοι προσδιορίζουν ισχυρώς τις αποφάσεις και τις συμπεριφορές των ατόμων και των ομάδων.

- Η Κουλτούρα είναι για τον οργανισμό ότι η προσωπικότητα για το άτομο

ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΕΝΑΙ:

Η κουλτούρα είναι για τον Οργανισμό ότι η Προσωπικότητα για το άτομο:

Ένα σύστημα κοινών αξιών, πιστεύω, σημασιών που καθορίζουν ΚΑΝΟΝΕΣ οι οποίοι προσδιορίζουν ισχυρώς τις αποφάσεις και τις συμπεριφορές των ατόμων και των ομάδων.

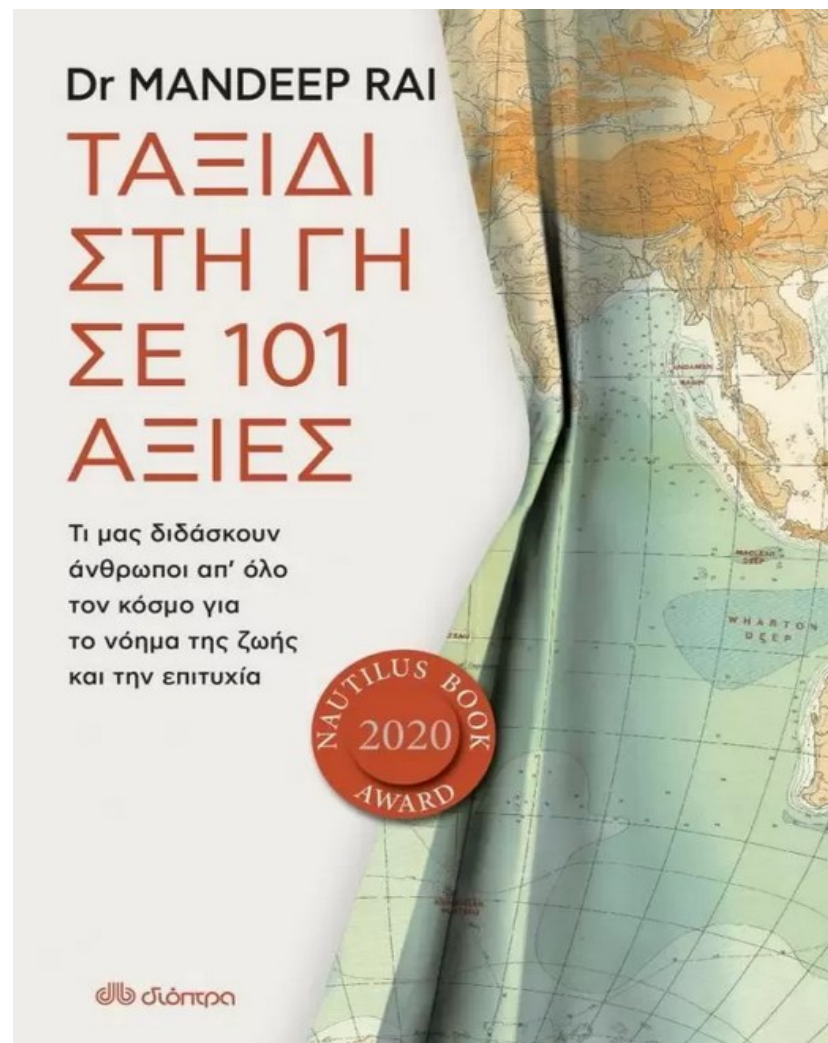
- Μια κουλτούρα ποιότητας αναφέρεται σε ένα σύνολο αξιών, πεποιθήσεων και συμπεριφορών που προωθούν και υποστηρίζουν την ποιότητα σε ολόκληρο τον οργανισμό.
- Η λογοδοσία είναι ζωτικής σημασίας για την επιτυχία κάθε οργανισμού, καθώς διασφαλίζει ότι τα άτομα είναι υπεύθυνα για τις ενέργειες και τις αποφάσεις τους.



- 1.Ότι πολυτιμότερο για το οποίο δαπανούμε χρόνο, χρήμα, σκέψεις συναισθήματα, χρόνο
- 2.Παράδειγμα: Διαθέτετε 1000.000 €, που θα το ξοδεύατε είναι θέμα αξιών
- 3.Παράδειγμα: Που ξοδέψατε τον χρόνο σας την περασμένη εβδομάδα είναι θέμα αξιών.
- 4.Καταγράψτε όλες τις σκέψεις που θυμάστε το τελευταίο 24ωρο
- 5.Οι αξίες μας επηρεάζουν τους στόχους μας, τις αποφάσεις μας, την συμπεριφορά μας
- 6.Οι αξίες προσδιορίζουν τι είναι σημαντικό, ωφέλιμο, χρήσιμο ή βλαπτικό
- 7.Ευτυχία είναι η εναρμόνιση αξιών και συμπεριφοράς.
- 8.Υποκριτής: Αυτός που υποστηρίζει ένα σύστημα αξιών και πράττει αντίθετα
- 9.Ανώριμος - Κάποιος που δεν έχει προσδιορίσει τις αξίες του
- 10.Μας βοηθούν: Να κατανοήσουμε τον εαυτό μας, τα πιστεύω που μας εμπυχώνουν ως άτομα και τα κίνητρα που μας καθοδηγούν .
- 11.Να κατανοήσουμε επίσης, τους άλλους ανθρώπους και την πηγή των διαφωνιών μας που συχνά προέρχονται απο μια σύγκρουση αξιών .
- 12.Μας βοηθούν να εξηγήσουμε τη ζωή μας, επιτρέποντας να κατανοήσουμε τις αξίες που εντυπώθηκαν στη συνείδησή μας.
- 13.Να δουλέψουμε αυτό που θέλουμε στη ζωή μας, και να προσανατολιστούμε μεταξύ των πραγμάτων που μας παρακινούν και αυτών που θέλουμε να πετύχουμε.
- 14.Μας παρέχουν έναν μηχανισμό επίλυσης των προσωδιλημάτων μας και των αποφάσεων της ζωής μας ώστε να κατανοήσουμε ποια επιλογή είναι πιο ευθυγραμμισμένη με τις αξίες μας και θα συμβάλει σε μια πιο επιτυχημένη, ικανοποιητική και ευτυχισμένη ζωή.

Mandeep Rai

Author of *The Values Compass: What 101 Countries Teach Us About Purpose, Life and Leadership*



- From the moment you arrive in Japan, before you have even gotten off the plane, you encounter respect. A hot hand towel is provided so you can wipe your hands, refreshing you and protecting everyone else against any germs you might be carrying. This is the foundation of Japanese respect: improving the “me” because you are mindful of the “we.”

GREECE : FILOTIMO

- **Thales of Miletus**, who said that “*Philotimo* to a Greek is like breathing. A Greek is not a Greek without it.” They showed that *philotimo* is a timeless value and one that will be demonstrated regardless of context or circumstance. You do the right thing without thinking about what the consequences might be—in the mold of ancient Greek figures such as Pheidippides, the original marathon runner who died after running the 26.2 miles to Athens from the scene of the Battle of Marathon, to deliver news of the Greek victory.
- In the explanation **of the ascetic monk Paisios**, who wrote, “*Philotimo* is the reverent distillation of goodness, the love shown by humble people, from which every trace of self has been filtered out. Their hearts are full of gratitude toward God and to their fellow men, and out of spiritual sensitivity, they try to repay the slightest good which others do them.”
- Many showed ***philotimo* to refugees arriving** in precarious vessels and in desperate need. Stories abounded of Greek islanders who waded into the water to help people ashore, families who offered accommodation, and shops that donated scarce supplies. As a nation, Greece has struggled in some ways to cope with the demands of the mass migration, with shocking conditions reported in several refugee camps.
- **All these are things that *philotimo* represents and supports. At the core of *philotimo* is to help others in need, something that has been brought into sharp relief in Greece by the refugee crisis sparked by the Syrian civil war.** At its peak, over a million refugees arrived on Greek shores in 2015 and 2016. This came in the context of the soaring unemployment and poverty that have afflicted Greece since the **economy collapsed under piles of debt in the aftermath of the financial crisis, and stringent austerity measures imposed by the EU as part of its bailout.**



ΣΤΟΧΟΙ & ΚΡΙΣΙΜΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΠΙΤΥΧΙΑΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ, ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΚΑΙ ΕΛΕΓΧΟΥ ΑΛΛΑΓΗΣ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑΣ



ΤΙ ΣΗΜΑΙΝΕΙ ΑΞΙΑ

Abpm

Σύμβουλοι Επιχειρήσεων

- Ότι πολυτιμότερο για το οποίο δαπανούμε χρόνο, χρήμα, σκέψεις συναισθήματα, χρόνο
- Οι αξίες μας επηρεάζουν τους στόχους μας, τις αποφάσεις μας, την συμπεριφορά μας
- Οι αξίες προσδιορίζουν τι είναι σημαντικό, ωφέλιμο, χρήσιμο ή βλαπτικό
- Ευτυχία είναι η εναρμόνιση αξιών και συμπεριφοράς.
- Παράδειγμα: Διαθέτετε 1000.000 €, που θα το ξοδεύατε είναι θέμα αξιών
- Παράδειγμα: Που ξοδέψατε τον χρόνο σας την περασμένη εβδομάδα είναι θέμα αξιών.
- Υποκριτής: Αυτός που υποστηρίζει ένα σύστημα αξιών και πράττει αντίθετα
- Ανώριμος - Κάποιος που δεν έχει προσδιορίσει τις αξίες του
- Ανωριμότητα:
 - Ασαφείς αξίες
 - Χαμένος
 - Αναξιόπιστος
 - Αβέβαιος
 - Χλιαρός
- Ωριμότητα
 - Ξεκάθαρες αξίες
 - Ζωή με σκοπό
 - Νόημα, κατεύθυνση
- Οι αξίες δίνουν κατεύθυνση και συνέπεια στην συμπεριφορά
- Βοηθούν να αποφασίσεις τι θα κάνεις το χρόνο σου.
- Εγκαθιστούν μια σχέση ανάμεσα σε σένα και στον κόσμο
- Δίνουν κατεύθυνση στην ζωή.



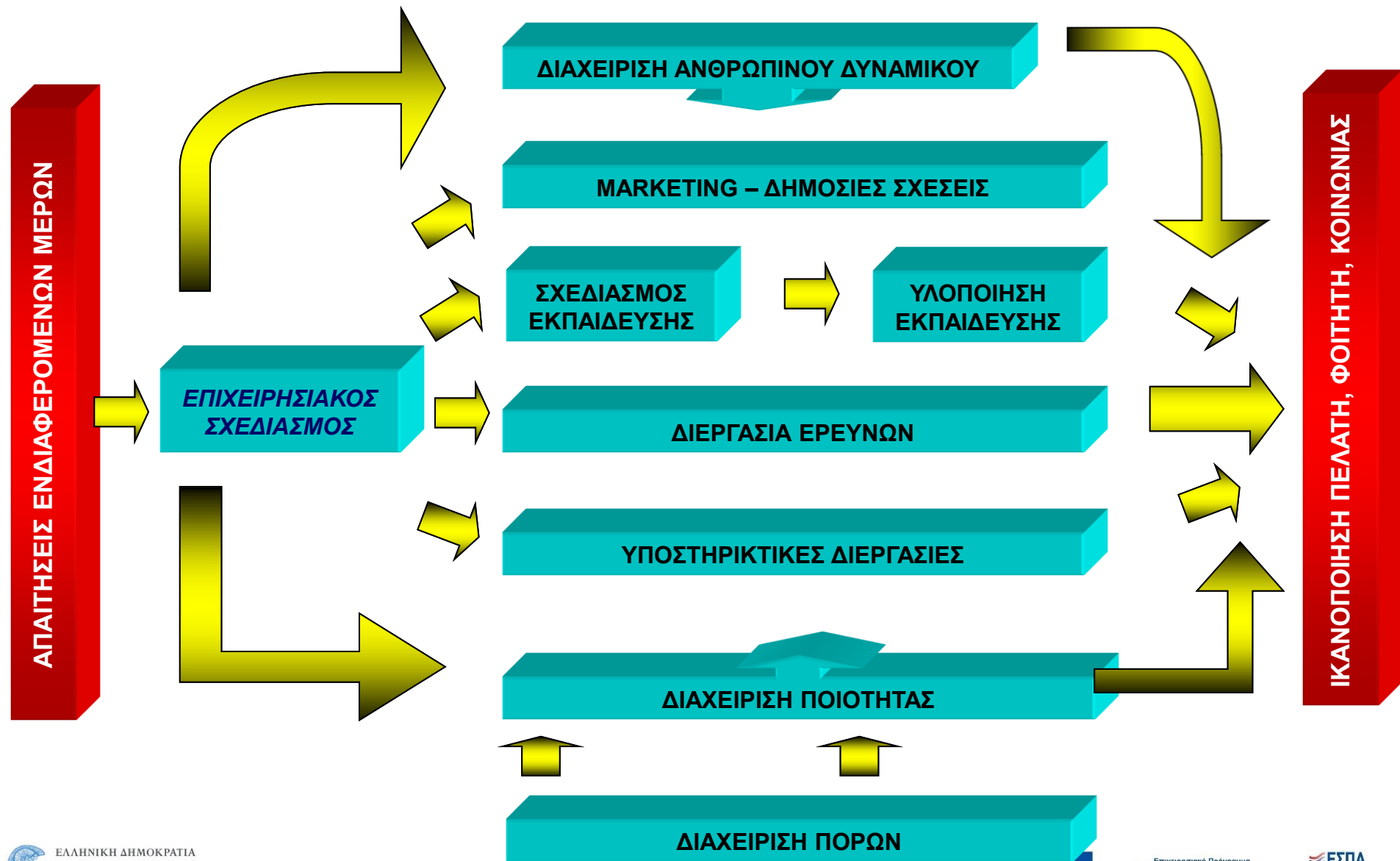
CASE STUDY : ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑΣ

ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ

Τί ενέργειες είναι απαραίτητες για την Ενδυνάμωση της Κουλτούρας Ποιότητας (Παραδείγματα) . Καταγράψτε παραδείγματα :

1. Διαδικασία Έρευνας Ικανοποίησης πελατών
2. Ανάλυση σημαντικότητας Αποτελεσμάτων έρευνας
3. **Δέσμευση Διοίκησης**
4. Σχεδιασμός Δράσεων με βάση τα αποτελέσματα των ερευνών
5. Παρακολούθηση και Αξιολόγηση των Σχεδιασθεισών Δράσεων
6. Εφαρμογή του Κύκλου Ποιότητας
7. Συνεχές Benchmarking
8. Στοχοθέτηση με βάση την Ποιότητα
9. Η Εφαρμογή της αρχής της συνεχούς βελτίωσης στην πράξη
10. Η εφαρμογή της Μεθοδολογίας SIPOC
11. Η εφαρμογή των Προτεραιοτήτων στην βελτίωση των Διεργασιών
12. Καθιέρωση και ευθυγράμμιση Δεικτών

CASE STUDY 1: ΚΥΡΙΕΣ ΔΙΕΡΓΑΣΙΕΣ



ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΣΙΡΟΣ

ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΕΣ ΕΙΣΕΡΧΟΜΕΝΑ ΔΙΕΡΓΑΣΙΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΕΛΑΤΕΣ

ΚΑΤΑΣΚΕΥΑΣΤΗΣ → ΦΩΤΟΑΝΤΙΓΡΑΦΙΚΟ

ΦΩΤΟΑΝΤΙΓΡΑΦΑ ΕΞΕΙΣ Ο ΙΔΙΟΣ

ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΗΣ
ΕΙΔΩΝ ΓΡΑΦΕΙΟΥ

ΧΑΡΤΙ



ΑΡΧΕΙΟ

TONER

ΑΛΛΟΙ

ΕΞΕΙΣ Ο ΙΔΙΟΣ

ΠΡΩΤΟΤΥΠΟ

ΔΕΗ

ΗΛΕΚΤΡΙΚΟ ΡΕΥΜΑ

ΒΗΜΑΤΑ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ

ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΤΕ
ΤΟ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ
ΣΤΟ ΦΩΤ/ΚΟ

ΚΛΕΙΣΤΕ ΤΟ
ΚΑΠΑΚΙ

ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΕ
ΤΙΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

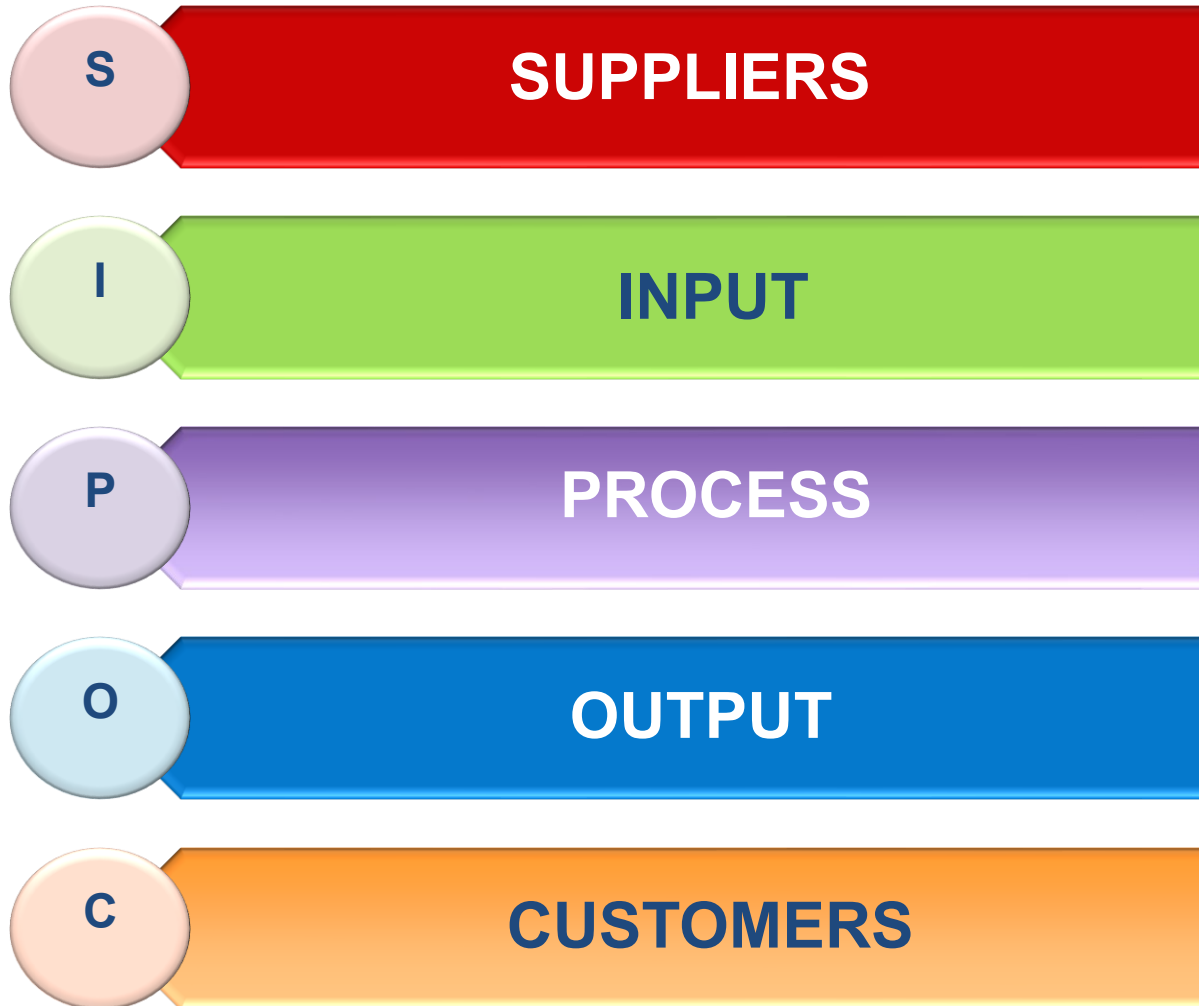
ΠΙΕΣΤΕ
START

ΑΠΟΣΥΡΕΤΕ
ΤΟ
ΠΡΩΤΟΤΥΠΟ
ΚΑΙ ΤΑ
ΑΝΤΙΓΡΑΦΑ


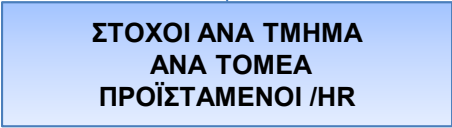

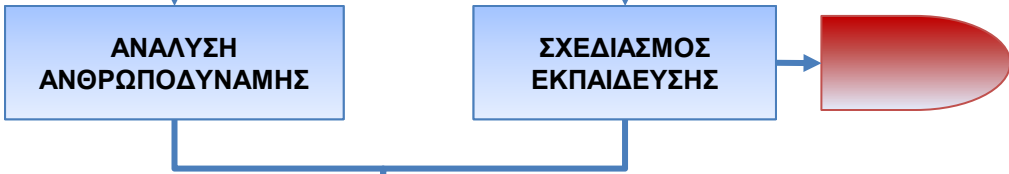



Η ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΔΙΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ

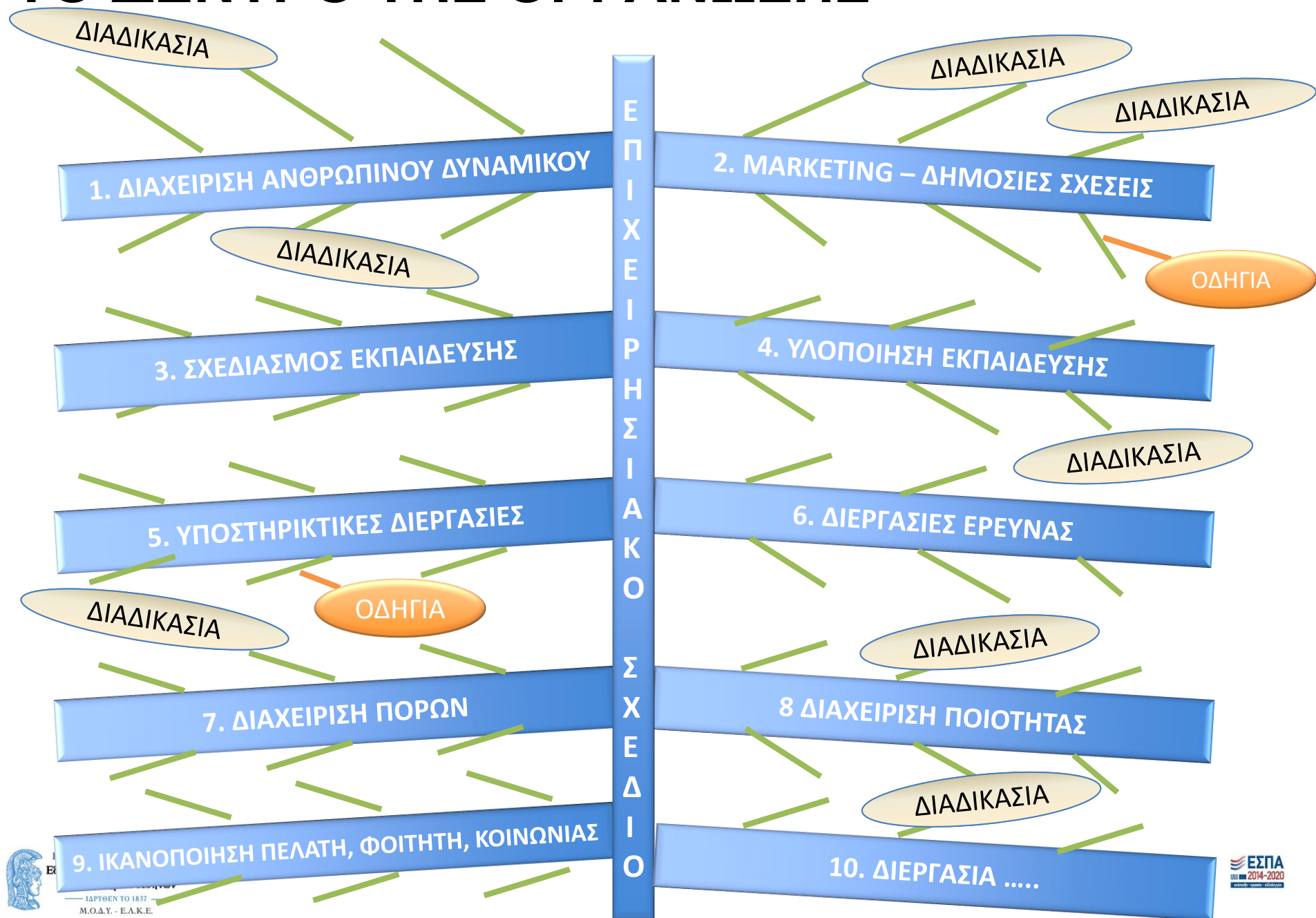


ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ S.I.P.O.C.

No	ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΕΣ	INPUT	ΒΗΜΑΤΑ ΔΙΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΟΥΤΡΥΤ	ΠΕΛΑΤΕΣ
	S	I	P	O	C
1	Διοίκηση	Επιχειρησιακό Σχέδιο		Στόχοι Τμημάτων	Ολο Το Προσωπικό
2	Υπεύθυνοι Τμημάτων	Ανασκόπηση Επιχειρησιακού Σχεδίου		Τμήματα	Διοίκηση
3	Προϊστάμενοι	Budgeting		Διοίκηση	Προϊστάμενοι
4	Προϊστάμενοι Τμημάτων	Budgeting Τμήματος		Πλάνα Εκπαίδευσης Πλάνα Ανάπτυξης	Προϊστάμενοι
5	Process Owner	Διεργασίες Job Description		Job Analysis Documents	Προϊστάμενοι



ΤΟ ΔΕΝΤΡΟ ΤΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ



ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΤΑΙΡΙΚΩΝ ΑΞΙΩΝ - ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑ

Βαθμολογήστε τις παρακάτω αξίες ανάλογα με το βαθμό εφαρμογής που πιστεύετε ότι έχουν: Βαθμολογία: 1 = καθόλου εφαρμογή → 5 = πλήρης εφαρμογή.

Α/Α	ΑΞΙΑ	ΒΑΘΜΟΛΟΓΗΤΕΣ												Μ.Ο.	SUM	STDEV	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12				
1	Αξιοκρατία στις προσλήψεις και στην ανάπτυξη του προσωπικού	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5			4,64	51	0,5
2	Αναγνώριση (κίνητρα, αμοιβή)	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4			4,09	45	0,5
3	Προσανατολισμός στη διεργασία και όχι στο τμήμα	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4			3,91	43	0,5
4	Σεβασμός ιδιαιτερότητας ατόμου	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5			4,27	47	0,8
5	Αξιοπιστία προς συνεργάτες	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5			4,45	49	0,5
6	Ανοικτή επικοινωνία - ενημέρωση και διάχυση γνώσης	4	4	5	5	5	5	5	5	2	2	5			4,27	47	1,2
7	Ταχύτητα στην ανταπόκριση αιτημάτων εσωτερικών συνεργατών	4	3	4	4	5	5	3	4	2	2	4			3,64	40	1,0
8	Σεβασμός προσωπικότητας ατόμου	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5			4,55	50	0,5
9	Δημιουργία κλίματος για ευχάριστη ατμόσφαιρα εργασίας	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4			4,09	45	0,5
10	Κατανόηση προβλημάτων στελεχών	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4			4,18	46	0,4
11	Δικαιοσύνη στη μεταχείριση προσωπικού	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5			4,82	53	0,4
12	Εστίαση σε πνεύμα εργασίας Ομάδος	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5			4,36	48	0,5
13	Υπευθυνότητα - αυτοέλεγχος στελεχών	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5			4,27	47	0,5
14	Σχέση εμπιστοσύνης μεταξύ στελεχών	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4			4,55	50	0,5
15	Συμμετοχικότητα στη λήψη αποφάσεων	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	3			4,18	46	0,8

Απαντήσεις Εφαρμογής

ΕΚΠΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ 29/11/2023		C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	
Βαθμολογήστε τις παρακάτω αξίες ανάλογα με το βαθμό εφαρμογής που πιστεύετε ότι έχουν: Βαθμολογία: 1 = καθόλου εφαρμογή -- 10 = πλήρης εφαρμογή.																						
Α/Α	ΑΞΙΑ	ΒΑΘΜΟΛΟΓΗΤΕΣ																				
		ΣΥΜΧ 1	ΣΥΜΧ 2	ΣΥΜΧ 3	ΣΥΜΧ 4	ΣΥΜΧ 5	ΣΥΜΧ 6	ΣΥΜΧ 7	ΣΥΜΧ 8	ΣΥΜΧ 9	ΣΥΜΧ 10	ΣΥΜΧ 11	ΣΥΜΧ 12	ΣΥΜΧ 13	ΣΥΜΧ 14	ΣΥΜΧ 15	ΣΥΜΧ 16	ΣΥΜΧ 17	ΣΥΜΧ 18	ΣΥΜΧ 19	ΣΥΜΧ 20	ΣΥΜΧ 21
1	Προσανατολισμός στην Ποιότητα	10	9	8	10	9	8	9	9	9	8	8	8	10	6	7	6	8	10	8	10	
2	Αξιοκρατία στην ανάπτυξη του προσωπικού	10	7	7	10	9	5	2	7	9	5	10	9	10	5	5	3	9	10	7	10	
3	Αναγνώριση	6	9	5	8	8	6	6	8	8	6	10	9	10	5	6	4	8	10	8	10	
4	Φοιητοκεντρικότητα/Παλατοκεντρικότητα	8	8	8	8	8	10	5	9	9	8	5	9	10	5	8	3	6	10	8	10	
5	Συνέπεια	10	9	7	10	8	6	7	9	9	7	10	9	10	4	7	4	7	10	9	10	
6	Αξιοπιστία προς συνεργάτες	10	9	7	10	8	8	4	9	9	8	10	8	10	5	8	2	8	10	9	10	
7	Ανοικτή επικοινωνία - ενημέρωση και διάχυση γνώσης	10	10	7	8	10	4	7	9	8	7	10	8	10	4	7	2	8	10	10	9	
8	Ταχύτητα στην ανταπόκριση αιτημάτων εσωτερικών συνεργατών	10	9	6	8	8	8	6	6	9	6	8	9	10	4	8	7	7	10	9	10	
9	Σεβασμός προσωπικότητας ατόμου	10	10	6	10	9	4	5	9	8	6	10	8	9	4	9	6	6	10	10	10	
10	Δημιουργία κλίματος για ευχάριστη ατμόσφαιρα εργασίας	10	10	5	10	8	5	5	7	9	5	10	9	9	4	7	6	8	10	10	10	
11	Κατανόηση προβλημάτων στελεχών	10	8	5	10	9	6	5	6	9	5	8	9	9	3	7	6	8	10	9	9	
12	Δικαιοσύνη στη μεταχείριση προσωπικού	10	8	4	10	8	6	4	5	9	5	10	9	10	4	6	1	8	10	9	10	
13	Εστίαση σε πνεύμα εργασίας Ομάδος	10	9	7	9	9	5	7	6	9	6	10	10	9	4	7	3	10	10	10	10	
14	Υπευθυνότητα στελεχών	10	9	7	9	8	7	6	7	9	5	10	9	10	4	8	3	9	10	10	10	
15	Σχέση εμπιστοσύνης μεταξύ στελεχών	10	10	8	9	9	4	5	7	9	6	10	9	10	3	8	6	9	10	10	10	
16	Συμμετοχικότητα στη λήψη αποφάσεων	10	9	7	9	8	5	5	5	9	5	8	9	10	3	7	2	10	10	9	10	
17	Ανάπτυξη δεξιοτήτων ηγεσίας στα στελέχη	8	9	7	8	9	6	7	5	9	4	10	7	9	3	9	2	10	10	9	10	
18	Ταχύτητα στη λήψη αποφάσεων	10	7	6	8	9	8	6	5	9	6	8	10	9	3	8	8	10	10	7	10	
19	Συνθήκες υγείας & ασφάλειας προσωπικού	10	10	8	10	8	5	5	6	9	5	10	10	10	4	9	6	9	10	10	10	
20	Σεβασμός στην προσωπική ζωή με εφαρμογή της μετ'επίσκεψης προσωπικών αναγκών και εργασιακών απαιτήσεων στον καθορισμό	10	8	6	10	8	3	4	5	9	1	10	9	9	4	7	2	10	10	9	9	
21	Εντιμότητα στις συναλλαγές με partners - προμηθευτές - υπεργολάβους	10	9	8	9	9	8	4	7	9	7	10	9	9	5	8	6	9	10	10	8	
22	Προσανατολισμός στο σχεδιασμό και την ανάπτυξη	10	9	7	9	9	8	7	9	9	6	9	9	9	5	9	5	10	10	9	10	
23	Υψηλό επίπεδο οργάνωσης	10	8	7	8	8	8	6	5	10	4	9	9	9	5	8	3	9	10	9	10	
24	Ακραιότητα - ήθος	10	10	7	9	8	7	4	8	9	5	10	10	9	4	8	1	10	10	10	8	



ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Α/Α	ΑΞΙΑ	M.O.	M.O.	STDEV	STDEV
		ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑ	ΕΦΑΡΜΟΓΗ	ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑ	ΕΦΑΡΜΟΓΗ
1	Προσανατολισμός στην Ποιότητα	9,50	8,43	0,86	1,25
2	Αξιοκρατία στην ανάπτυξη του προσωπικού	9,50	7,38	0,80	2,50
3	Αναγνώριση	8,73	7,57	1,70	1,86
4	Φοιτητοκεντρικότητα/Πελατοκεντρικότητα	7,91	7,71	1,69	1,93
5	Συνέπεια	9,55	7,95	0,74	1,99
6	Αξιοπιστία προς συνεργάτες	9,41	8,05	1,01	2,13
7	Ανοικτή επικοινωνία - ενημέρωση και διάχυση γνώσης	9,14	7,86	1,08	2,26
8	Ταχύτητα στην ανταπόκριση αιτημάτων εσωτερικών συνεργατών	9,00	7,86	1,07	1,65
9	Σεβασμός προσωπικότητας ατόμου	9,73	7,95	0,55	2,11
10	Δημιουργία κλίματος για ευχάριστη ατμόσφαιρα εργασίας	9,64	7,81	0,73	2,11
11	Κατανόηση προβλημάτων στελεχών	9,23	7,43	0,87	2,06
12	Δικαιοσύνη στη μεταχείριση προσωπικού	9,73	7,24	0,46	2,66
13	Εστίαση σε πνεύμα εργασίας Ομάδος	9,23	7,95	0,75	2,18
14	Υπευθυνότητα στελεχών	9,77	7,90	0,61	2,12
15	Σχέση εμπιστοσύνης μεταξύ στελεχών	9,45	8,00	0,86	2,19
16	Συμμετοχικότητα στη λήψη αποφάσεων	8,82	7,52	1,26	2,44
17	Ανάπτυξη δεξιοτήτων ηγεσίας στα στελέχη	9,14	7,48	1,08	2,38
18	Ταχύτητα στη λήψη αποφάσεων	8,95	7,76	1,00	1,92
19	Συνθήκες υγείας & ασφάλειας προσωπικού	9,91	8,14	0,29	2,13
20	Σεβασμός στην προσωπική ζωή με εξισορρόπηση μεταξύ προσωπικών αναγκών και εργασιακών απαιτήσεων στον καθορισμό των ωρών εργασίας	9,50	7,10	0,86	2,90
21	Εντιμότητα στις συναλλαγές με partners - προμηθευτές - υπεργολάβους	9,73	8,14	0,46	1,65
22	Προσανατολισμός στο σχεδιασμό και την ανάπτυξη	9,27	8,38	0,83	1,53
23	Υψηλό επίπεδο οργάνωσης	9,32	7,76	0,84	2,05
24	Ακεραιότητα - ήθος	9,82	7,81	0,50	2,48
25	Σεβασμός και τήρηση διαδικασιών	9,41	8,43	0,91	1,89
26	Δημιουργία πιστότητας πελάτη	9,14	7,76	1,08	2,43
27	Υπέρβαση Προσδοκιών του Πελάτη	8,82	7,24	1,01	2,79
28	Εστίαση στη συνεχή βελτίωση ποιότητας	9,41	7,86	0,85	2,48
29	Σεβασμός στο περιβάλλον (κοινωνική ευθύνη)	9,59	7,76	0,59	2,53
30	Προσανατολισμός στη αρχή του Factual Decision (Αποφάσεις με βάση στοιχεία-γεγονότα) και Root Cause Analysis	9,00	7,90	1,07	2,07
31	Αξιοπιστία προς ενδιαφερόμενα μέρη	9,05	7,67	1,17	2,08
32	Προσανατολισμός στον Προγραμματισμό	9,00	8,05	1,11	1,91
33	Ταχύτητα στην εκτέλεση των αποφάσεων	9,00	7,86	1,07	1,71
		9,28	7,81		

Ε.31 Αξιοπιστία προς ενδιαφερόμενα μέρη

Ε.32 Προσανατολισμός στον Προγραμματισμό

Ε.33 Ταχύτητα στην εκτέλεση των αποφάσεων

Μ.Ο.Α.Υ. - Ε.Α.Κ.Ε.



Ευρωπαϊκό Πρόγραμμα

Ευρωπαϊκό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΕΣΠΑ
2014-2020

TOP 15 ΑΞΙΕΣ - ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑ

Α/Α	ΑΞΙΑ	Μ.Ο.
		ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑ
1	Συνθήκες υγείας & ασφάλειας προσωπικού	9,91
2	Ακεραιότητα - ήθος	9,82
3	Υπευθυνότητα στελεχών	9,77
4	Σεβασμός προσωπικότητας ατόμου	9,73
5	Δικαιοσύνη στη μεταχείριση προσωπικού	9,73
6	Εντιμότητα στις συναλλαγές με partners - προμηθευτές - υπεργολάβους	9,73
7	Δημιουργία κλίματος για ευχάριστη ατμόσφαιρα εργασίας	9,64
8	Σεβασμός στο περιβάλλον (κοινωνική ευθύνη)	9,59
9	Συνέπεια	9,55
10	Προσανατολισμός στην Ποιότητα	9,50
11	Αξιοκρατία στην ανάπτυξη του προσωπικού	9,50
12	Σεβασμός στην προσωπική ζωή με εξισορρόπηση μεταξύ προσωπικών αναγκών και εργασιακών απαιτήσεων στον καθορισμό των ωρών εργασίας	9,50
13	Σχέση εμπιστοσύνης μεταξύ στελεχών	9,45
14	Αξιοπιστία προς συνεργάτες	9,41
15	Σεβασμός και τήρηση διαδικασιών	9,41

ΕΦΑΡΜΟΓΗ 1/2

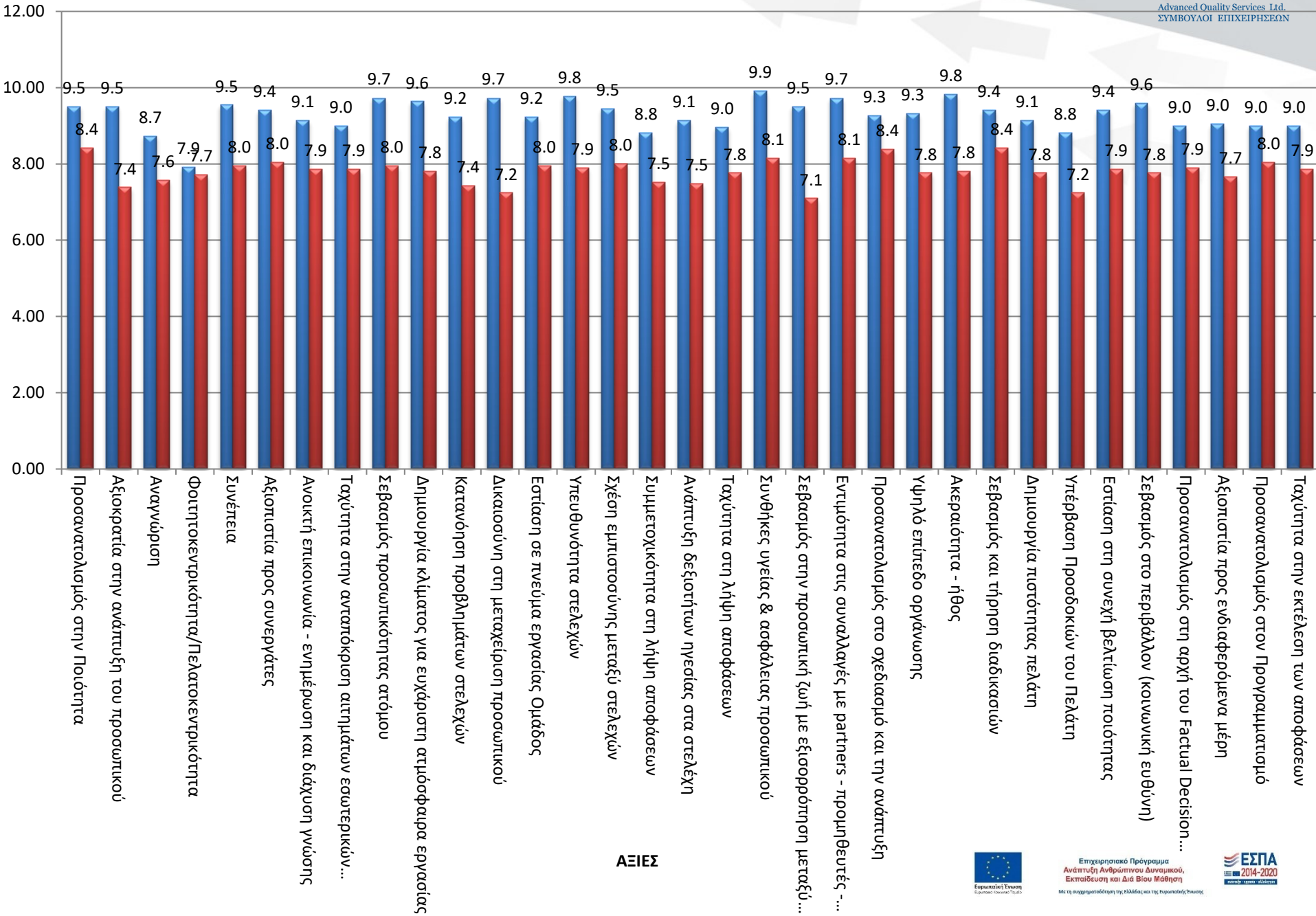
Α/Α	ΑΞΙΑ	Μ.Ο.
		ΕΦΑΡΜΟΓΗ
1	Προσανατολισμός στην Ποιότητα	8,43
2	Σεβασμός και τήρηση διαδικασιών	8,43
3	Προσανατολισμός στο σχεδιασμό και την ανάπτυξη	8,38
4	Συνθήκες υγείας & ασφάλειας προσωπικού	8,14
5	Εντιμότητα στις συναλλαγές με partners - προμηθευτές - υπεργολάβους	8,14
6	Αξιοπιστία προς συνεργάτες	8,05
7	Προσανατολισμός στον Προγραμματισμό	8,05
8	Σχέση εμπιστοσύνης μεταξύ στελεχών	8,00
9	Συνέπεια	7,95
10	Σεβασμός προσωπικότητας ατόμου	7,95
11	Εστίαση σε πνεύμα εργασίας Ομάδος	7,95
12	Υπευθυνότητα στελεχών	7,90
13	Προσανατολισμός στη αρχή του Factual Decision (Αποφάσεις με βάση στοιχεία-γεγονότα) και Root Cause Analysis	7,90
14	Ανοικτή επικοινωνία - ενημέρωση και διάχυση γνώσης	7,86
15	Ταχύτητα στην ανταπόκριση αιτημάτων εσωτερικών συνεργατών	7,86

ΕΦΑΡΜΟΓΗ 2/2

Α/Α	ΑΞΙΑ	Μ.Ο.
		ΕΦΑΡΜΟΓΗ
16	Εστίαση στη συνεχή βελτίωση ποιότητας	7,86
17	Ταχύτητα στην εκτέλεση των αποφάσεων	7,86
18	Δημιουργία κλίματος για ευχάριστη ατμόσφαιρα εργασίας	7,81
19	Ακεραιότητα - ήθος	7,81
20	Ταχύτητα στη λήψη αποφάσεων	7,76
21	Υψηλό επίπεδο οργάνωσης	7,76
22	Δημιουργία πιστότητας πελάτη	7,76
23	Σεβασμός στο περιβάλλον (κοινωνική ευθύνη)	7,76
24	Φοιτητοκεντρικότητα/Πελατοκεντρικότητα	7,71
25	Αξιοπιστία προς ενδιαφερόμενα μέρη	7,67
26	Αναγνώριση	7,57
27	Συμμετοχικότητα στη λήψη αποφάσεων	7,52
28	Ανάπτυξη δεξιοτήτων ηγεσίας στα στελέχη	7,48
29	Κατανόηση προβλημάτων στελεχών	7,43
30	Αξιοκρατία στην ανάπτυξη του προσωπικού	7,38
31	Δικαιοσύνη στη μεταχείριση προσωπικού	7,24
32	Υπέρβαση Προσδοκιών του Πελάτη	7,24
33	Σεβασμός στην προσωπική ζωή με εξισορρόπηση μεταξύ προσωπικών αναγκών και εργασιακών απαιτήσεων στον καθορισμό των ωρών εργασίας	7,10

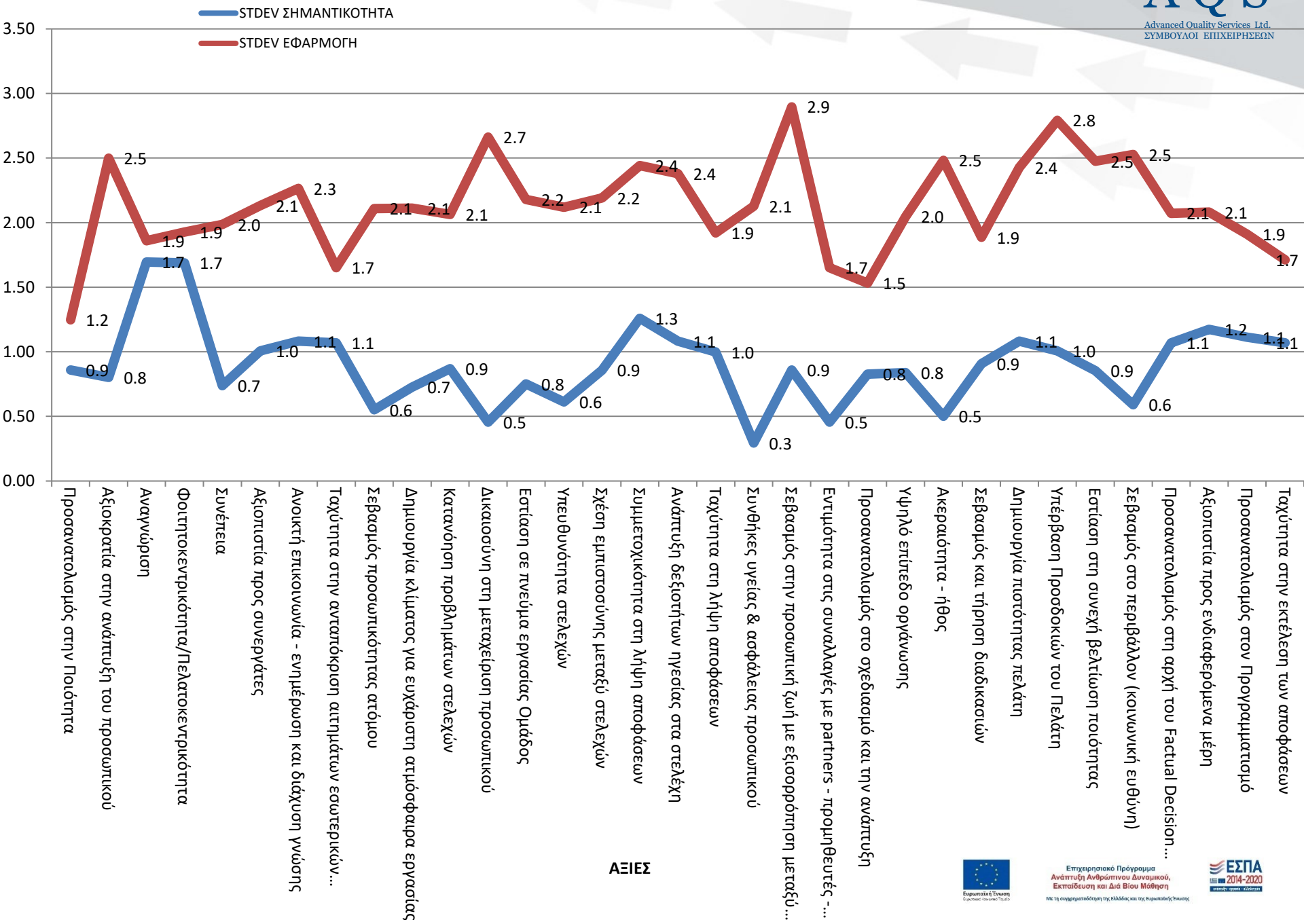


ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ ΕΤΑΙΡΙΚΩΝ ΑΞΙΩΝ



ΑΠΟΚΛΙΣΕΙΣ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑΣ ΕΤΑΙΡΙΚΩΝ ΑΞΙΩΝ

Standard Deviation (σ)

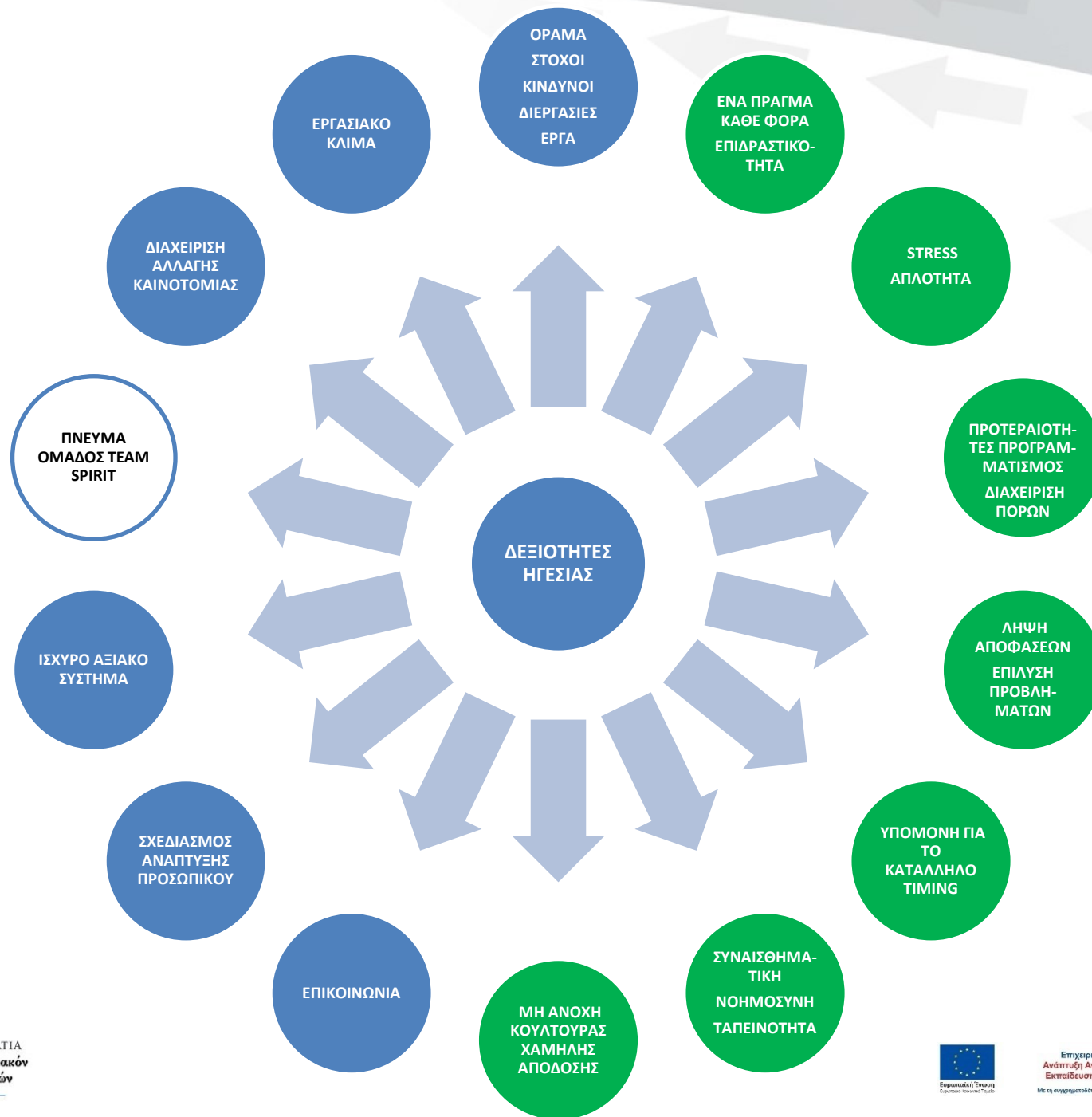


ΑΞΙΕΣ



Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης





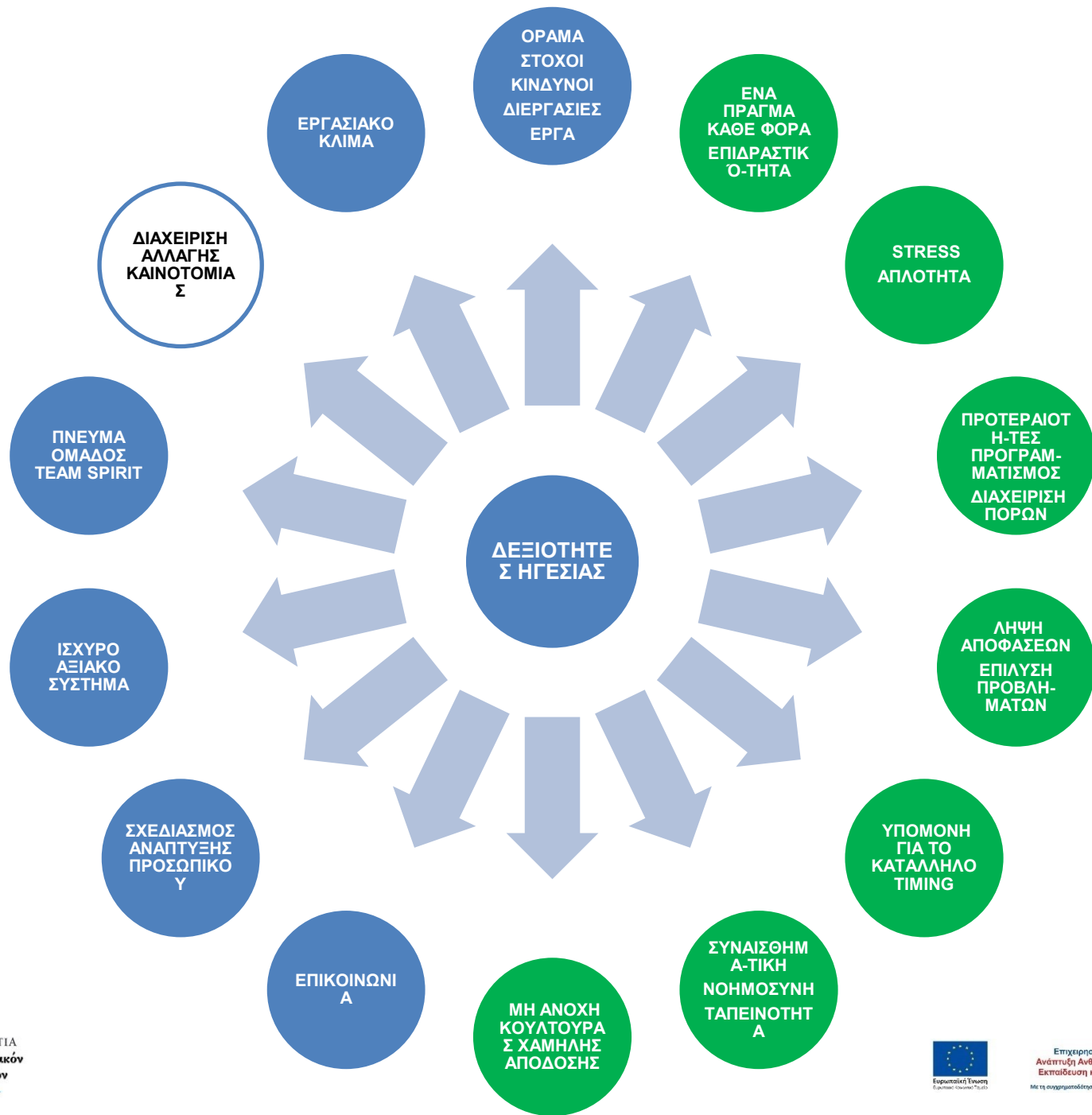
- <https://youtu.be/MIP-XTd8LD8>



1. Η συνέργεια αποτελεί μεγάλη δύναμη προόδου
2. Βελτιώνει τους δεσμούς μεταξύ των εργαζομένων.
3. Σαφείς στόχοι στην ομάδα
4. Ενθαρρύνετε την ευχάριστη ατμόσφαιρα και το χιούμορ
5. Δώστε δυνατότητες πρωτοβουλίας για τη λήψη αποφάσεων
6. Δώστε στην ομάδα υποστήριξη
7. Ενισχύστε το πνεύμα ομάδος
8. Συγχωρείτε τους άλλους και βοηθάτε να μαθαίνουν από τα λάθη τους
9. Εξασκείτε το «Χρυσό Κανόνα»
10. Η Ομάδα δίνει πλουσιότερες λύσεις από ότι το άτομο μόνο του
11. Προωθεί δομές πιο ανοιχτές με λιγότερη ιεραρχία.
12. Ανταλλαγή πολλών περιοχών γνώσης όταν μετέχουν από διαφορετικά τμήματα
13. Βοηθάει την προσαρμογή στην αλλαγή
14. Επιλύει ευκολότερα προβλήματα τους
15. Ο κάθε άνθρωπος έχει τις ιδιαιτερότητες του
16. Οι περισσότερες συγκρούσεις οφείλονται στις διαφορετικές νοοτροπίες
17. Εκπαιδεύστε τους στην Διαχείριση Συγκρούσεων



- <https://youtu.be/MIP-XTd8LD8>



ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΛΛΑΓΩΝ

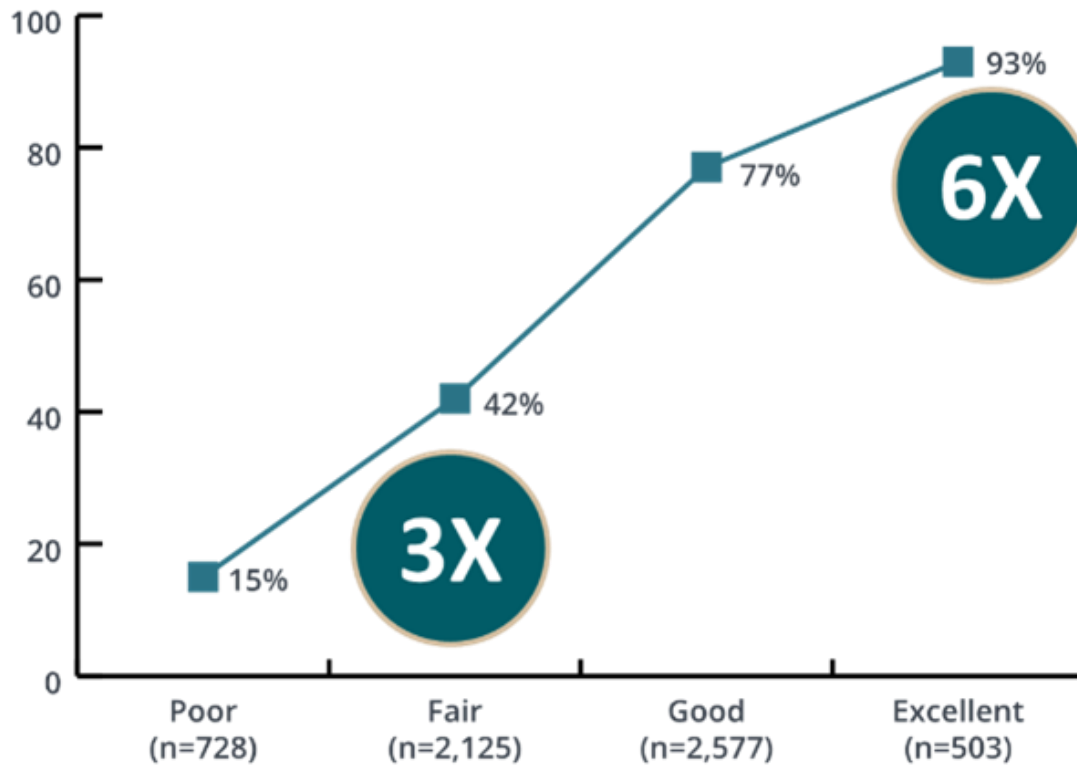
- Αβεβαιότητα, φόβος
- Ανασφάλεια
- Μη κατανόηση
- Διαφορετικές αντιλήψεις
- Εργασιακό Κλίμα
- Έλλειψη Ηγετικών Προσόντων
- Άσκηση Coaching
- Επικοινωνία
- Εκπαίδευση
- Συμμετοχή

- Η ικανότητα να βλέπουμε την μεγάλη εικόνα. Να δισυσθανόμαστε τις καταστάσεις. Κάθε ηγέτης με διορατικότητα προσελκύει τους άλλους.
- Οι άνθρωποι θέλουν να μάθουν πού πηγαίνουν τα πράγματα και πώς θα φτάσουν εκεί και να μην αρκούμαστε στο τώρα.
- Εσείς, ως ηγέτης, πρέπει να είστε το άτομο που θα τους οδηγήσει.
- Αυτό σημαίνει πως έχετε τη δυνατότητα να διαβλέπετε πώς θα εξελιχθεί κάποιος - όχι πώς είναι τώρα.
- Οι μεγάλοι ηγέτες ενθαρρύνουν ενεργά τους υπαλλήλους τους και περιγράφουν συχνά ένα μελλοντικό σενάριο όπου η επιτυχία είναι δεδομένη.
- Δημιουργείτε την προοπτική της ανάπτυξης και βοηθάτε τους υπαλλήλους να φτάσουν εκεί.
- Βλέποντας προς τα που πάει το μέλλον οδηγεί εκεί τους συνεργάτες του
- Η Διαχείριση Κινδύνων και η Ανάλυση του Ανταγωνισμού είναι Εργαλεία που οξύνουν αυτήν την ικανότητα
- Στην Διορατικότητα πρέπει να συμβαδίζει η ικανότητα Διαχείρισης Αλλαγών

1. Να μη θεωρεί τίποτε σαν δεδομένο-Να κάνει συνεχώς στον εαυτό του και στα στελέχη του τα 6 «αιρετικά» ερωτήματα:
 - Ποιος (άλλος);
 - Τι (άλλο);
 - Πότε (άλλοτε);
 - Που (αλλού);
 - Πως (αλλιώς);
 - Πόσο (πιο φτηνά...);
2. Να κρίνει τα στελέχη του ΚΑΙ με βάση τις προτάσεις καινοτομίας που καταθέτουν
3. Να συστήσει Ομάδες καινοτομία
4. Η αρχή του 10/1
5. Διαχείριση Αλλαγής
6. Συνεχές Benchmarking
7. **Πως θα εκτιμήσετε την ικανότητα Διαχείρισης Αλλαγής Στελεχών**

Η ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ

Correlation of change management effectiveness with meeting objectives



Prosci 2020 Benchmarking Data from 2007, 2009, 2011, 2013, 2015, 2017, 2019

ΔΙΕΡΓΑΣΙΑ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΩΝ ΔΙΕΡΓΑΣΙΩΝ - ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ S.I.P.O.C.

No	ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΕΣ	INPUT	ΒΗΜΑΤΑ ΔΙΕΡΓΑΣΙΑΣ	OUTPUT	ΠΕΛΑΤΕΣ
	S	I	P	O	C
1	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ	ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΚΙΝΔΥΝΩΝ		ΑΝΑΦΟΡΑ ΣΤΗΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	ΕΓΚΡΙΣΗ
2	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΟΜΑΔΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΙΘΑΝΟΤΗΤΑ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ			
3	ΤΕΧΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ	ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΕΩΝ			
4	ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΥ	ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ			
5	ΤΕΧΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ-HRM	ΠΡΟΟΔΟΣ ΕΡΓΩΝ			
6	ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ	ΑΝΑΦΟΡΑ			
7	HRM ΤΕΧΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ	ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ			
8	ΤΕΧΝΙΚΗ Δ. HRM	ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΔΡΑΣΕΩΝ			
9	HRM ΤΕΧΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ	ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ		ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	



ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΛΛΑΓΗΣ & ΔΙΕΡΓΑΣΙΕΣ

1. Ό,τι μας εμποδίζει να εκπληρώσουμε την Αποστολή μας **απορρέει** από προβληματικές Διεργασίες ή έλλειψη Διεργασιών.
2. **Ισχύει ο κανόνας 5 / 95%** . Το 95% των Προβλημάτων είναι προβλήματα Management και όχι του προσωπικού. Δηλαδή προβλήματα διαχείρισης Διεργασιών, ανθρώπινου Δυναμικού και λοιπών πόρων πόρων, “**Deming**”
3. **Αντιλαμβανόμαστε ότι εμείς είμαστε το πρόβλημα .**
4. **Αλλάζουμε τον εαυτό μας.**
5. **Αλλάζουμε τη στάση μας απέναντι στην κατανόηση της προέλευσης των προβλημάτων**
6. **Αλλάζουμε τον τρόπο υποκίνησης και άσκησης επιρροής στους ανθρώπους μας.**
7. **Αποκτάμε συνήθειες προς την κατεύθυνση που θέλουμε να αλλάξουμε (Διεργασιοκεντρική Προσέγγιση)**
8. **Δεσμεύουμε χρόνο από το εβδομαδιαίο μας προς την κατεύθυνση της αλλαγής.**
9. **Αναλαμβάνουμε το κόστος της Αλλαγής**
10. **ΝΑΙ αλλά αυτό είναι ο ΗΓΕΤΗΣ**

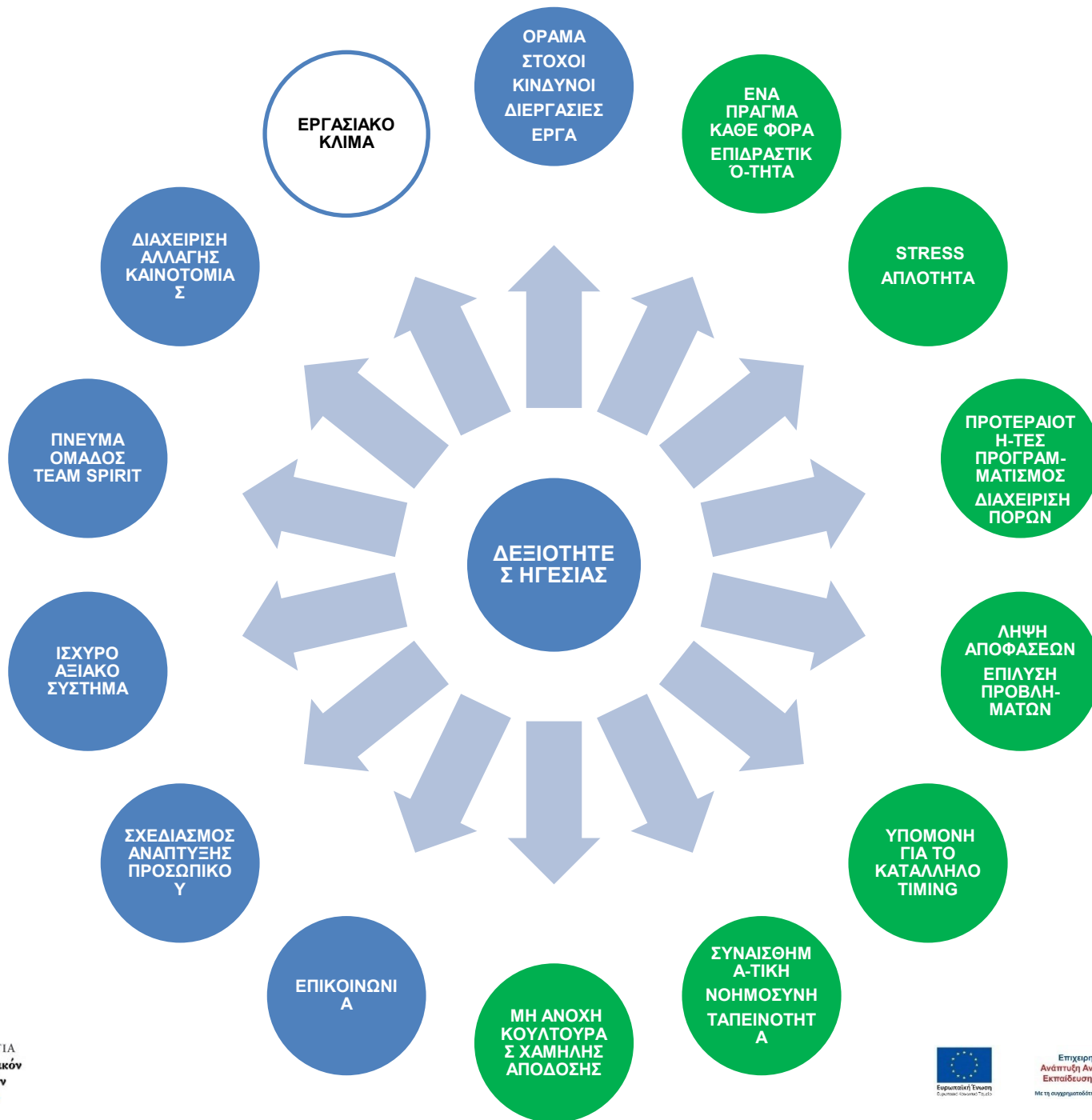
- Ο Δημήτρης χτυπάει την πόρτα του γραφείου του Κώστα.
- «Πέρασε μέσα Δημήτρη. Ελα να τελειώνουμε με αυτή τη διαδικασία για να επιστρέψουμε στη δουλειά μας».
- Κώστας: Λοιπόν Δημήτρη πρέπει να κάνουμε την αξιολόγηση σύμφωνα με τα κριτήρια, για τα οποία δεν πολυσυμφωνώ αλλά τέλος πάντων.

Καλά πήγεςστην Παραγωγικότητα, αλλά Δεν επικοινωνείς σωστά,
Δεν παίρνεις πρωτοβουλίες

- Δημήτρη: Σοβαρολογείς; Ένα παράδειγμα;
- Κώστας: Την Γενική Εικόνα λέμε τώρα

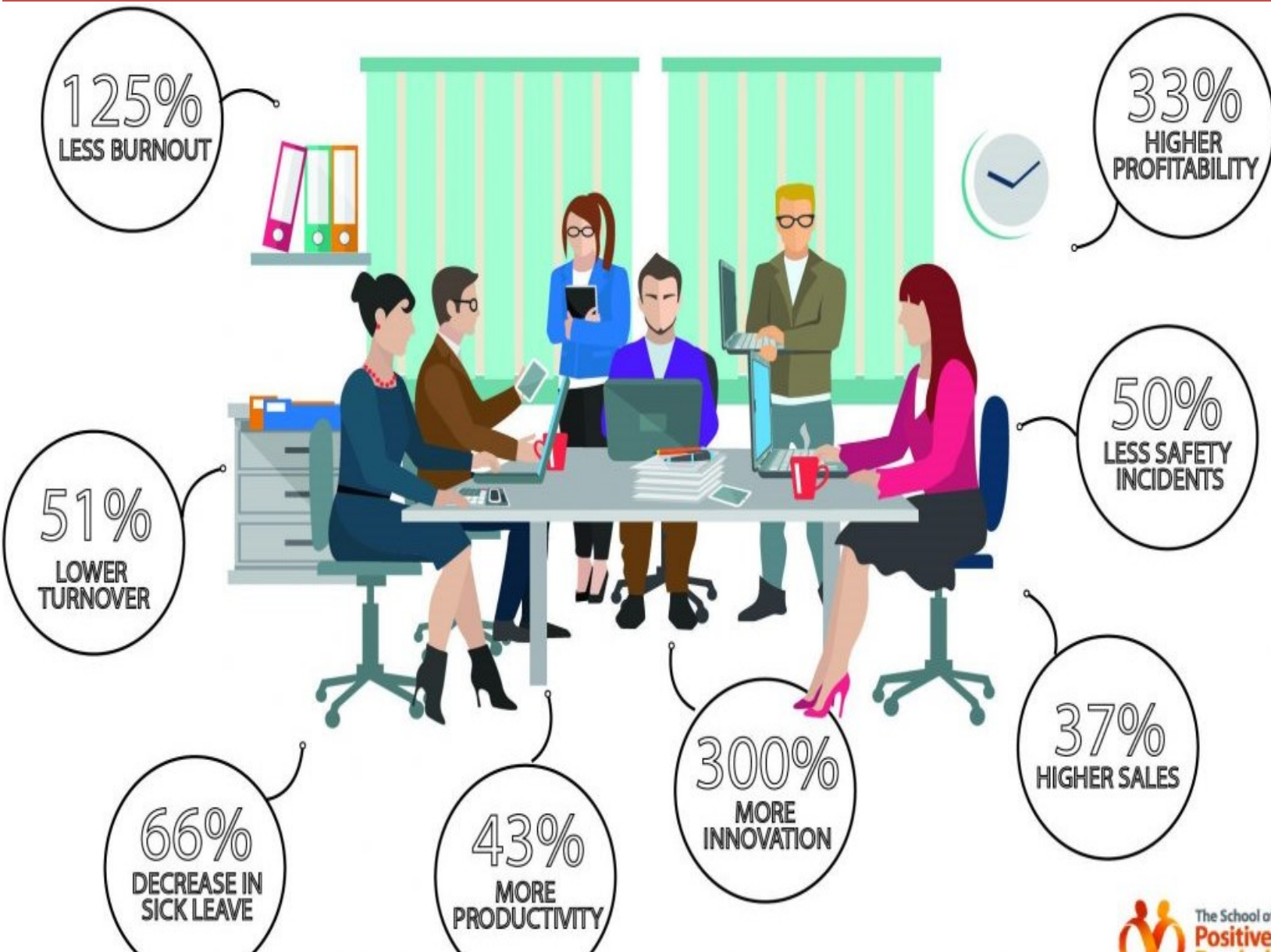
.....

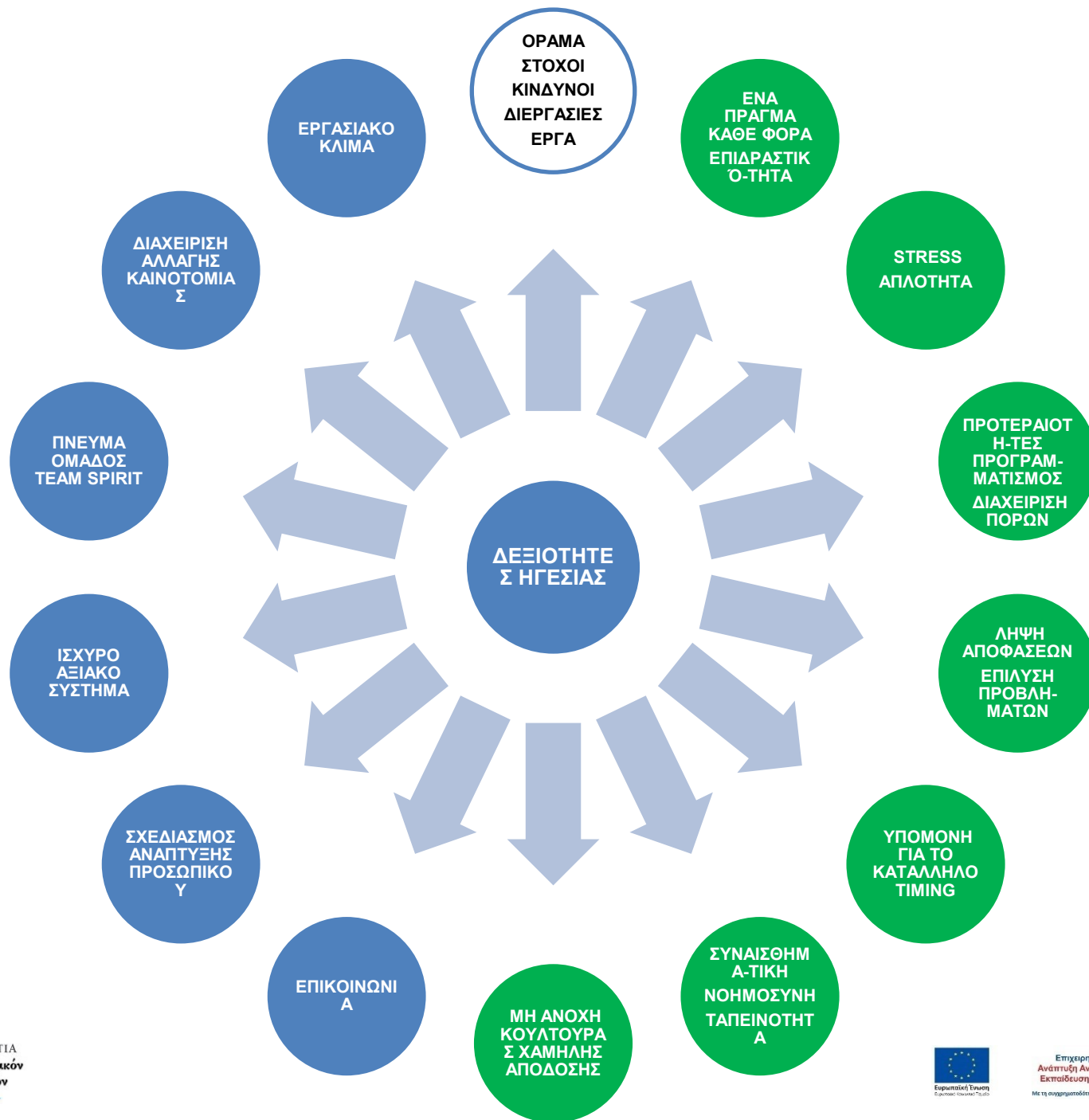
Λοιπόν ελπίζω την επόμενη φορά να βελτιώσεις την Βαθμολογία σου



1. Περιβάλλον με υψηλό Αξιακό Σύστημα
 2. Διαχείριση Σχόλια, ψιθύροι και διαδόσεις, οι διαφωνίες μεταξύ των συνεργατών, κλπ.
 3. Το επείγον ή μη κάποιων εργασιών
 4. Επαγγελματισμό και σεβασμό στους συναδέλφους αποφυγή συμμετοχής σε σχόλια ή ψιθύρους.
 5. Να γνωρίζετε και να αξιοποιείτε για τους συνεργάτες τεχνικές Stress Management.
 6. Να διεκδικείτε – προσφέρετε στιγμές χαλάρωσης για όλους.
 7. Να διατηρείτε το χιούμορ σας.
 8. Καθιέρωση Coaching – Mentoring
 9. Ικανοποίηση από την Εργασία
 10. Επικοινωνιακές Αρνητικές Παρατηρήσεις
 11. Τεκμηριωμένη Αναγνώριση – Στοχοθέτηση
 12. Προοπτικές Εξέλιξης
 13. Rotation προσωπικού
 14. Συμμετοχή στην Επίλυση Προβλημάτων
 15. Team Spirit
 16. Αμοιβή στα πλαίσια της Αγοράς
 17. Δικαιοσύνη
 18. Προγραμματισμός – Time management
 19. Επάρκεια Πόρων
 20. Εφαρμογή Διαδικασιών – Ξεκαθαρισμένοι ρόλοι
 21. Αποτελεσματικές Διαδικασίες
 22. Αξιολόγησης Επενδύσεων
 23. Σωστή και ενιαία Αξιολόγηση Επιχειρησιακών Δεδομένων
 24. Σαφήνεια Πολιτικών σε διάφορους τομείς
 25. Επιχειρησιακός Σχεδιασμός
- **CASE STUDY: ΠΩΣ ΑΞΙΟΠΟΙΕΙΤΑΙ Ο ΠΙΝΑΚΑΣ, ΠΩΣ ΣΧΕΔΙΑΖΟΝΤΑΙ ΔΡΑΣΕΙΣ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΚΛΙΜΑΤΟΣ**

ΟΦΕΛΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΟΥ ΚΛΙΜΑΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ





STRATEGIC MANAGEMENT & LEADERSHIP TOOLS

1. Master Plan Διαχείρισης Έργων.xls
2. Εργαλείο Αξιολόγησης Ανταγωνισμού.xls
3. Σύστημα Αξίων.xls
4. Pareto Analysis.xls
5. Αξιολόγηση Επενδύσεων
6. Αρχείο Επιλογής Έργων από Σύνολο Έργων Μέσω Βαθμ. Ομάδων.xls
7. Προγραμματισμός Εβδομάδας. xlsx
8. Παράγοντες - Αξιολόγηση - Αντιμετώπιση Κινδύνων.xlsx
9. AQS - Ασκήσεις με Λύσεις Ηγεσίας & Time Management.doc
10. AQS Checklist.docx
11. Master Plan Ανάλυση Στόχου.xlsx
12. Αξιολόγηση Έργων με Βαρύτητες.xls
13. Εργαλείο ABC Analysis.XLS
14. Εργαλείο Decision Matrix.xlsx
15. Κοινό Πλαίσιο Αξιολόγησης 2020 (CAF)
16. Ερωτηματολόγιο για τη διάγνωση της παρούσας κατάστασης σε βασικούς τομείς
17. Προφίλ Οργανισμού
18. Αξιολόγηση Συστήματος HRM
19. Checklists Ηγεσίας & HRM
20. Swot Analysis



Υγεία και Ασφάλεια στους τόπους εργασίας

Ιστορική αναγκαιότητα

Σύμφωνα με τις στατιστικές της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας:

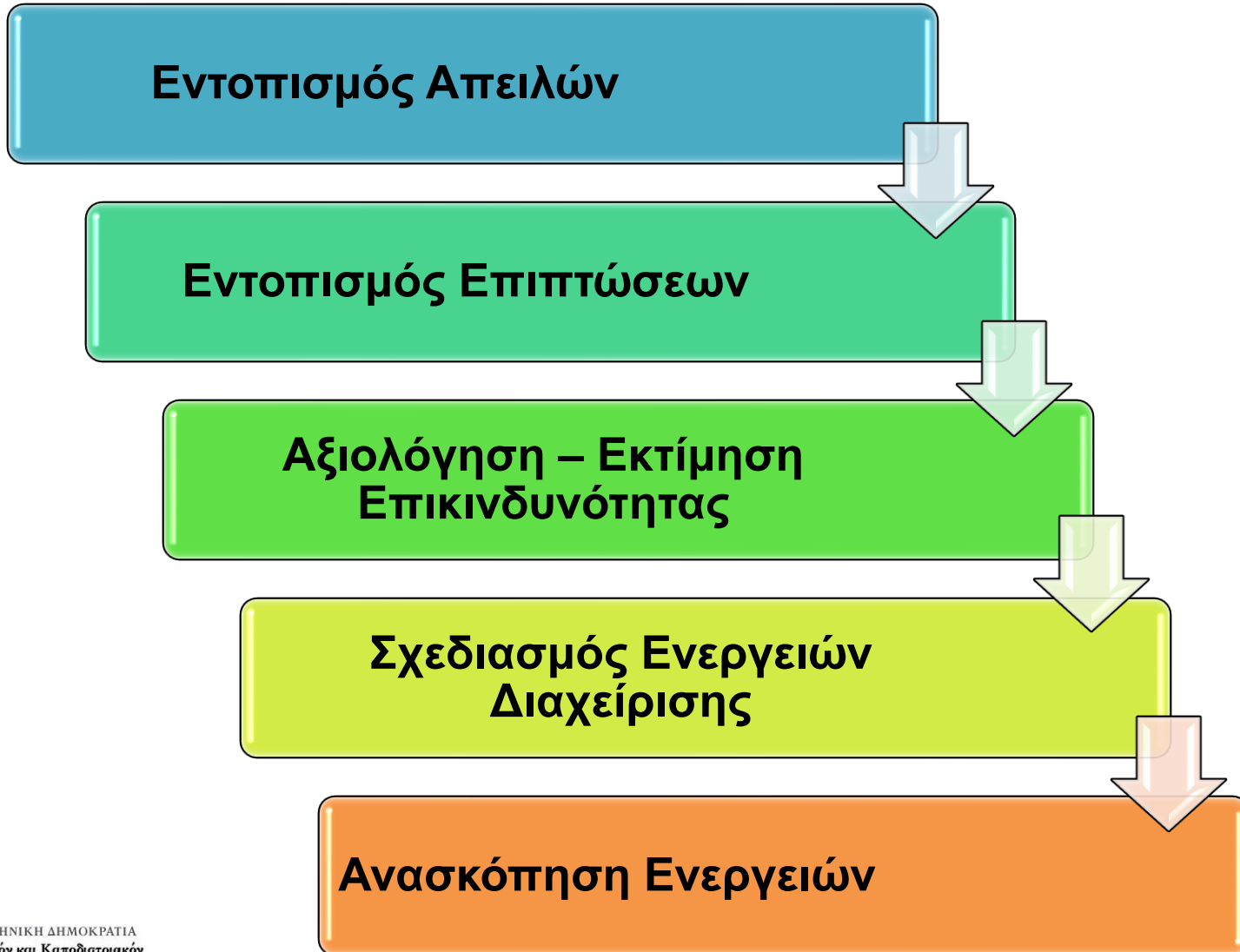
- 1,1 εκατομμύρια εργαζόμενοι το χρόνο χάνουν τη ζωή τους εξαιτίας του εργασιακού περιβάλλοντος [δηλαδή περισσότεροι από τους ανθρώπους που χάνουν τη ζωή τους σε τροχαία (999.000), σε πολέμους (502.000), σε περιστατικά βίας (563.000) ή από AIDS (312.000)].
- Αυτό σημαίνει ότι συμβαίνουν 3.000 θάνατοι την ημέρα ή 2 το λεπτό.

Υγιεινή & Ασφάλεια της Εργασίας

Ο **Νόμος 3850/10** «Κώδικας Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των εργαζομένων» προσδιορίζει ευθύνες και υποχρεώσεις εργοδότη και εργαζομένων



RISK ASSESSMENT PROCESS



ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΕΠΙΚΙΝΔΥΝΟΤΗΤΑΣ

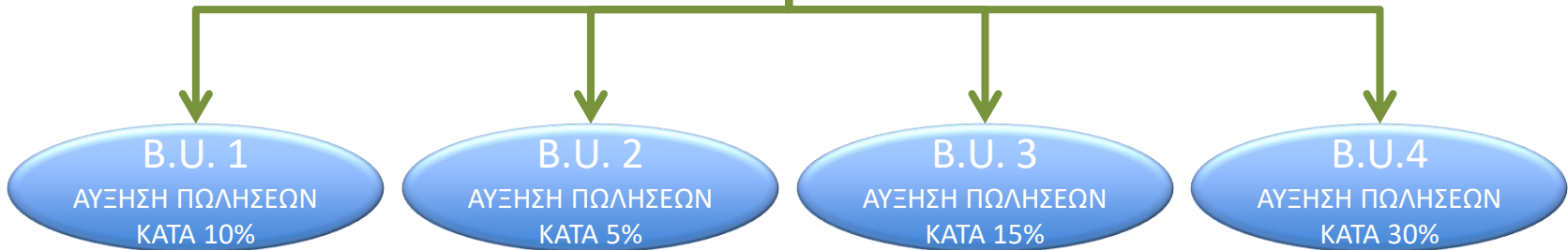
ΑΦΥΛΑΚΤΑ ΣΤΡΕΦΟΜΕΝΑ ΜΕΡΗ

ΠΙΘΑΝΟΤΗΤΑ ΝΑ ΣΥΜΒΕΙ	ΕΠΙΠΤΩΣΗ				
	ΑΜΕΛΗΤΕΑ (χειρισμός χωρίς επιπτώσεις)	ΜΙΚΡΗ (π.χ. περιορισμένη επίπτωση στο Σύστημα, μικρή καθυστέρηση σε επιχειρησιακές λειτουργίες)	ΜΕΣΑΙΑ (π.χ. πιθανό να καταλήξει σε μη συμμορφώσεις ή σε απώλεια πληροφοριών, αναστρέψιμη επίπτωση στο όνομα της εταιρείας)	ΣΟΒΑΡΗ (π.χ. σημαντικά προβλήματα στο Σύστημα όπως παράπονα, νομικές ενέργειες, πρόστιμα, επιπτώσεις στο όνομα της εταιρείας, σημαντική απώλεια εσόδων)	ΚΑΤΑΣΤΡΟΦΙΚΗ (π.χ. απώλεια σημαντικών πελατών, απώλεια πιστοποιητικού, υψηλότατα πρόστιμα, πολύ σημαντική απώλεια εσόδων, διακοπή λειτουργίας εταιρείας)
ΠΟΛΥ ΜΕΓΑΛΗ ΠΙΘΑΝΟΤΗΤΑ (~90%)	ΜΕΣΑΙΑ	ΥΨΗΛΗ	ΥΨΗΛΗ	ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ	ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ
ΑΥΞΗΜΕΝΗ ΠΙΘΑΝΟΤΗΤΑ (~70%)	ΜΕΣΑΙΑ	ΜΕΣΑΙΑ	ΥΨΗΛΗ	ΥΨΗΛΗ	ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ
ΜΕΤΡΙΑ ΠΙΘΑΝΟΤΗΤΑ (~50%)	ΧΑΜΗΛΗ	ΜΕΣΑΙΑ	ΜΕΣΑΙΑ	ΥΨΗΛΗ	ΥΨΗΛΗ
ΜΙΚΡΗ ΠΙΘΑΝΟΤΗΤΑ (~30%)	ΧΑΜΗΛΗ	ΜΕΣΑΙΑ	ΜΕΣΑΙΑ	ΜΕΣΑΙΑ	ΥΨΗΛΗ
ΑΠΙΘΑΝΟ (~10%)	ΧΑΜΗΛΗ	ΧΑΜΗΛΗ	ΧΑΜΗΛΗ	ΜΕΣΑΙΑ	ΜΕΣΑΙΑ

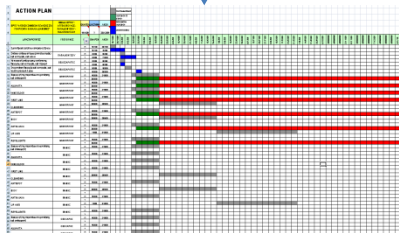
ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΕΠΙΚΙΝΔΥΝΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΜΕΤΡΩΝ

ΦΥΛΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ & ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΚΙΝΔΥΝΩΝ				
ΚΙΝΔΥΝΟΣ	ΠΙΘΑΝΟΤΗΤΑ ΕΜΦΑΝΙΣΗΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΠΤΩΣΗΣ	ΕΠΙΚΙΝΔΥΝΟΤΗΤΑ	ΜΕΤΡΑ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ
ΚΙΝΔΥΝΟΣ 1	100%	25	25	Μέτρο 1
ΚΙΝΔΥΝΟΣ 2	70%	25	17,5	Μέτρο 2
ΚΙΝΔΥΝΟΣ 3	80%	16	12,8	Μέτρο 3
ΚΙΝΔΥΝΟΣ 4	80%	16	12,8	Μέτρο 4
ΚΙΝΔΥΝΟΣ 5	30%	25	7,5	Μέτρο 5
ΚΙΝΔΥΝΟΣ 6	80%	9	7,2	Μέτρο 6
ΚΙΝΔΥΝΟΣ 7	40%	9	3,6	Μέτρο 7
ΚΙΝΔΥΝΟΣ 8	20%	16	3,2	Μέτρο 8

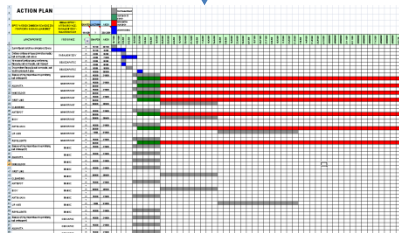
ΑΥΞΗΣΗ ΠΩΛΗΣΕΩΝ ΚΑΤΑ 20%



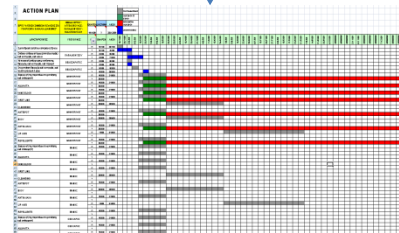
ΕΡΓΟ 1



ΕΡΓΟ ...



ΕΡΓΟ N



ΔΙΕΡΓΑΣΙΑ 1



MASTER PLAN

Σε εξέλιξη

ΤΙΤΛΟΣ ΕΡΓΟΥ	ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ	Π/Υ	ΕΝΑΡΞΗ	ΛΗΞΗ	15/9/15	30/9/15	15/10/15	30/10/15	14/11/15	29/11/15	14/12/15	29/12/15	13/1/16	28/1/16	12/2/16	27/2/16	
ΜΕΙΩΣΗ ΚΟΣΤΟΥΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ	NM	Π	1/2/16	5/3/16													
		Υ	1/2/16														
ΠΛΑΝΟ ΕΠΙΣΚΕΨΕΩΝ	ΠΣ	Π	15/9/15	15/10/15													
		Υ	15/9/15														
ΑΓΟΡΑ ERP	ΠΣ	Π	1/11/15	5/3/16													
		Υ	1/11/15	5/3/16													
		Π															
		Υ															

Ολοκληρωμένο

Δεν έχει ολοκληρωθεί - εκπρόθεσμο

ΠΟΥ;
(Όραμα,
Αποστολή)

**ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ**

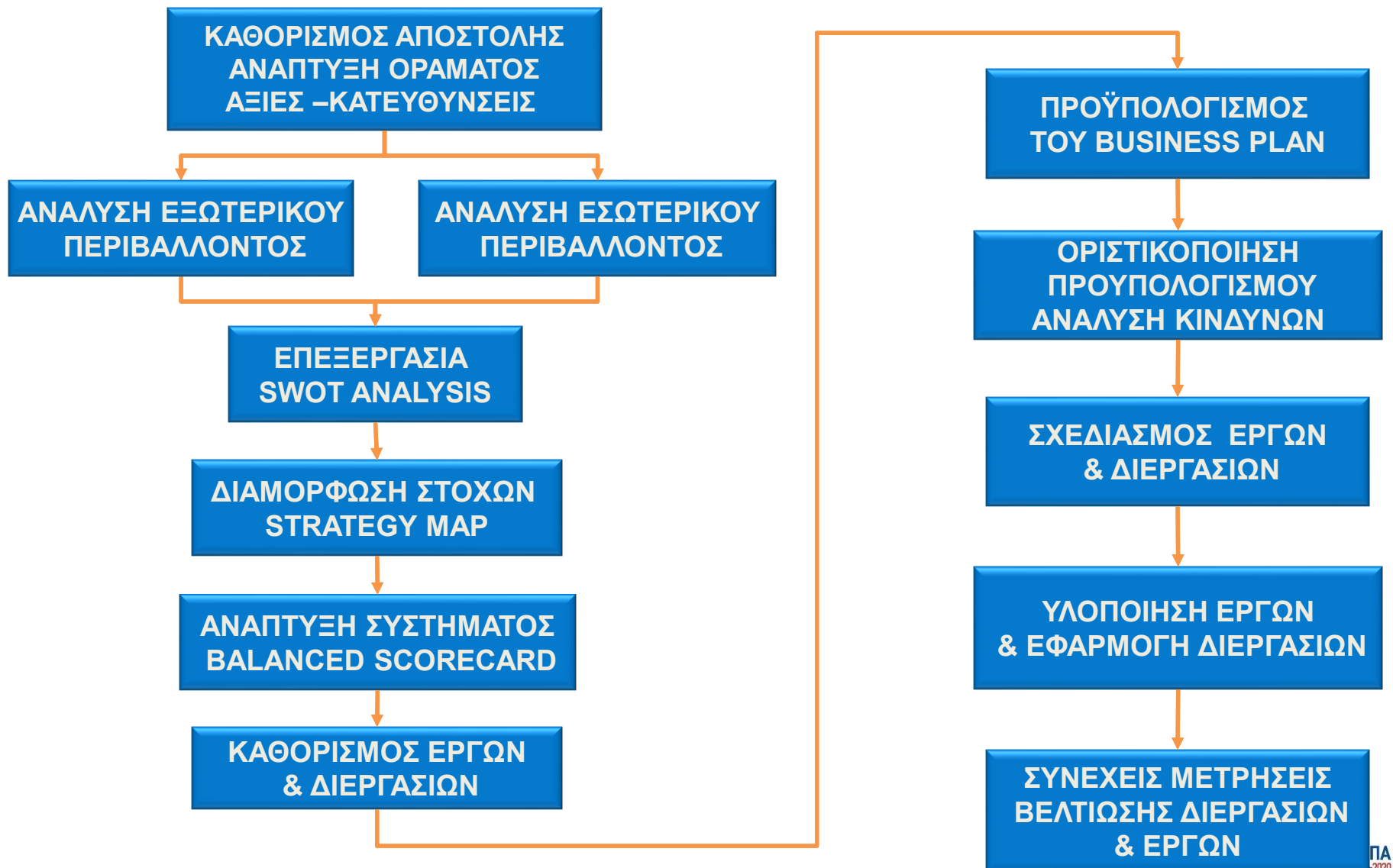
ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ: (ΠΩΣ)

**ΕΣΩΤΕΡΙΚΟ
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ**


ΠΑΡΟΝ



ΔΙΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ





A vibrant sunset over the ocean. The sky is filled with warm, glowing colors of orange, red, and yellow, with the sun low on the horizon. The water below is a deep blue with gentle ripples. A yellow circular callout box is positioned in the upper center of the image, containing text.

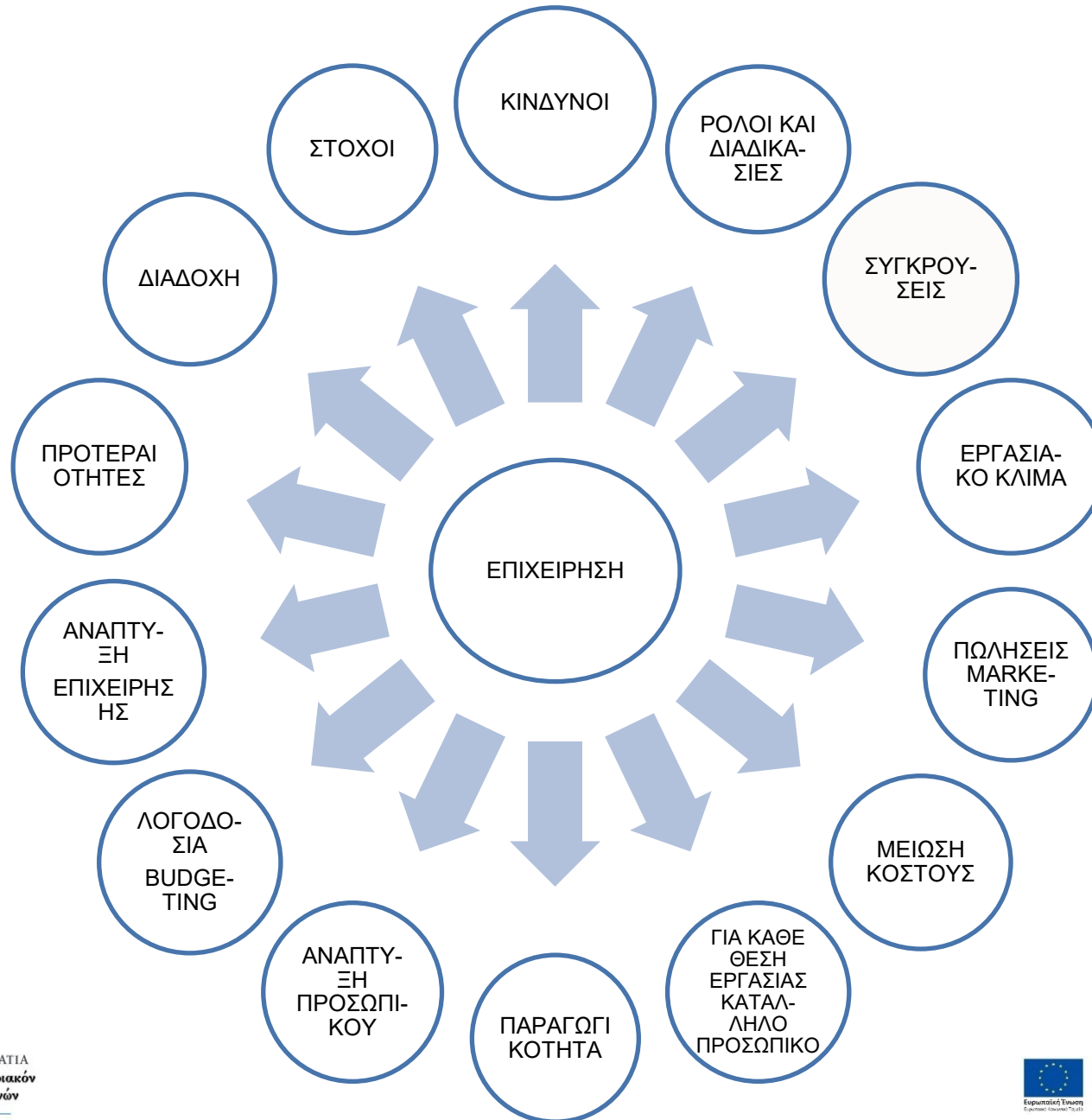
Η δημιουργία ενός
Πανεπιστημίου
φοιτητοκεντρικού
που λειτουργεί σε
μικρή κλίμακα, με
σεβασμό στο
άτομο και το
ακαδημαϊκό
περιβάλλον.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. *Ηγεσία - Ο δρόμος της διαρκούς επιτυχίας*, Δημήτρης Μπουραντάς, Εκδόσεις Κριτική
2. *Επιτυχημένος Ηγέτης και Μάνατζερ*, Δημήτρης Μπουραντάς, Εκδόσεις Ψυχογιός
3. *Ο νέος Ηγέτης*, Richard E. Boyatzis - Daniel Goleman - Annie McKee, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα
4. *Ηγεσία επικεντρωμένη σε αρχές*, Stephen Covey, Εκδόσεις Κλειδάριθμος
5. *Το Εγχειρίδιο του Μανατζερ - Harvard Business Review*, Εκδόσεις Ψυχογιός
6. *Το Εγχειρίδιο του Ηγετη - Harvard Business Review / Ashkenas Ron*, Εκδόσεις Ψυχογιός,
7. *The five pillars of Leadership: How to Bridge the Leadership Gap*, Paul J. Meyer & Randy Slechta,
8. *Αναπτύξτε τον Ηγέτη μέσα σας*, John Maxwell, Εκδόσεις Κλειδάριθμος
9. *Ηγεσία - Εγχειρίδιο AQS*, Νικόλαος Μιχαλολιάκος

- Here are some ways to strengthen innovation culture within an organization:
 1. Encourage risk-taking: Innovation requires taking risks and trying new things. Encourage employees to take calculated risks and not be afraid of failure.
 2. Foster a culture of creativity: Encourage creativity in the workplace by providing employees with the tools, resources, and time they need to explore new ideas and develop innovative solutions.
 3. Reward innovation: Recognize and reward employees who come up with innovative ideas or solutions. This can be done through incentives, bonuses, promotions, or other means.
 4. Provide training and development opportunities: Offer training and development opportunities that focus on innovation and creativity, such as design thinking workshops or innovation labs.
 5. Embrace diversity and inclusion: Diversity and inclusion can foster new ideas and perspectives, leading to innovation. Encourage diverse thinking by hiring people from different backgrounds and experiences.
 6. Provide a supportive work environment: A supportive work environment is crucial for innovation to thrive. Create a culture that values and encourages open communication, collaboration, and experimentation.
 7. Lead by example: Leaders should set an example by embracing innovation and taking risks themselves. This can inspire and motivate employees to do the same.
- Overall, building an innovation culture requires a concerted effort from all levels of the organization, from leadership to employees. By creating a supportive environment that fosters creativity and rewards innovation, organizations can cultivate a culture of innovation that drives growth and success.

ΚΡΙΣΙΜΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΠΙΤΥΧΙΑΣ



ΝΙΚΟΛΑΟΣ Ι.ΜΙΧΑΛΟΛΙΑΚΟΣ

Χημικός Μηχανικός Ε.Μ.Π.
Managing Director

Διεύθυνση: Τυρνάβου & Σαρανταπόρου 1^Α, 145 65,

Άγιος Στέφανος

Τηλ: 210 6216997

Κιν: 694 4528455

Email: aq@aq.gr

Site: www.aq.gr