



## ΣΥΝΟΠΤΙΚΑ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

- ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. **Η ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ**
- ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. **ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ (ΔΑΠ)**
- ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. **ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΤΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ ΜΕΣΩ ΤΗΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ**
- ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. **ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΕΘΟΔΟΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΡΓΩΝ ΜΕ ΤΗ ΧΡΗΣΗ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΔΑΠ**
- ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΤΑΛΕΝΤΩΝ ΣΤΟ ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ ΤΑΛΕΝΤΩΝ**
- ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6. **ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ**
- ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7. **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ / ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ**
- ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8. **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΤΑΜΟΙΒΩΝ**
- ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9. **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΜΑΘΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ / ΤΟ ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ ΤΗΣ ΓΝΩΣΗΣ**
- ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10. **ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΑΛΛΑΓΗ ΚΑΙ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ**
- ΚΕΦΑΛΑΙΟ 11. **ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ**
- ΚΕΦΑΛΑΙΟ 12. **ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΑΠ**
- ΚΕΦΑΛΑΙΟ 13. **ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**
- ΚΕΦΑΛΑΙΟ 14. **ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΚΑΙ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ**
- ΚΕΦΑΛΑΙΟ 15. **ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ ΓΙΑ ΜΙΑ ΕΠΙΤΥΧΗΜΕΝΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑ**
- ΚΕΦΑΛΑΙΟ 16. **Η ΔΙΕΘΝΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ (ΔΑΠ)**





# Περιεχόμενα

<b>Λίγα λόγια για την έκδοση</b> .....	5
<b>Πρόλογος</b> .....	25
<b>Εισαγωγή</b>	
<i>Προοπτικές σχετικά με τους ψηφιακούς ανθρώπινους πόρους</i> .....	30



## Κεφάλαιο 1.

### **Η ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ**

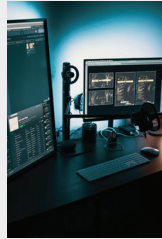
1.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	39
1.1.1. Γιατί είναι σπουδαίο το ανθρώπινο δυναμικό για την επιχείρηση.....	39
1.2. ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ (ΔΑΠ) – ΟΡΙΣΜΟΙ.....	40
1.2.1. Ορισμοί της διοίκησης ανθρωπίνων πόρων από συγγραφείς.....	41
1.3. ΟΙ ΒΑΣΙΚΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ.....	41
1.4. Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΣΤΙΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ.....	43
1.4.1. Το εξωτερικό περιβάλλον της επιχείρησης.....	45
1.4.2. Το εσωτερικό περιβάλλον της επιχείρησης.....	47
1.5. Η ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ.....	51
1.5.1. Ο ρόλος της ΔΑΠ στη διαμόρφωση της στρατηγικής.....	52
<b>ΣΥΝΟΨΗ</b> .....	52
<b>ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ</b> .....	53
<b>ΕΡΓΑΣΙΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ</b> .....	53
<b>ΑΣΚΗΣΗ: ΦΑΡΟΣ ΑΕ – ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΜΠΑΤΑΡΙΩΝ</b> .....	53
<b>ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΣΥΖΗΤΗΣΗ</b> .....	54
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ</b> .....	54
<b>ΟΔΗΓΟΣ ΓΙΑ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΜΕΛΕΤΗ</b> .....	55



## Κεφάλαιο 2.

### ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ (ΔΑΠ)

2.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	59
2.2. ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΜΕΤΑΞΥ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ .....	59
2.3. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ (ΔΑΠ).....	61
2.4. ΘΕΩΡΙΕΣ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ .....	63
2.4.1. Θεωρία του κύκλου ζωής των επιχειρήσεων (Organizational life cycle theory).....	64
2.4.2. Θεωρία συμπεριφοράς ρόλου (Role behavior theory) .....	64
2.4.3. Θεωρία εξάρτησης πόρων (Resource dependency theory) .....	64
2.4.4. Θεωρία των θεσμών (Institutional theory) .....	64
2.4.5. Θεωρία κόστους συναλλαγών (Transaction cost theory) .....	65
2.4.6. Θεωρία συγκριτικού πλεονεκτήματος (Comparative advantage theory) .....	65
2.4.7. Θεωρία γενικών συστημάτων (General systems theory).....	65
2.4.8. Θεωρία του ανθρωπίνου κεφαλαίου (Human capital theory).....	65
2.4.9. Θεωρία στρατηγικού ενδεχομένου (Strategic contingency theory) .....	66
2.4.10. Θεωρίες ανθρωπίνων σχέσεων έναντι θεωριών ανθρωπίνων πόρων .....	66
2.4.11. Βασικά πρόσωπα στις θεωρίες των ανθρωπίνων πόρων .....	68
2.5. ΘΕΩΡΙΕΣ ΛΗΨΗΣ ΤΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ ΑΠΟ ΤΗ ΔΑΠ .....	68
2.5.1. Η θεωρία Χ και η θεωρία Ψ του Douglas McGregor .....	68
2.6. Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ ΣΥΝΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ ΤΟΥ RENSIS LIKERT (PARTICIPATIVE DECISION MAKING THEORY).....	69
ΣΥΝΟΨΗ.....	70
ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ .....	71
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ .....	71
ΟΔΗΓΟΣ ΓΙΑ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΜΕΛΕΤΗ.....	72



### Κεφάλαιο 3. ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΤΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ ΜΕΣΩ ΤΗΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ

3.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	75
3.2 ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ. ....	75
3.2.1. Σύγκριση της στρατηγικής διοίκησης ανθρωπίνων πόρων με την παραδοσιακή διοίκηση ανθρωπίνων πόρων .....	75
3.2.2. Σύγκριση της επιχειρησιακής στρατηγικής με τη στρατηγική επιχειρηματικής μονάδας .....	76
3.2.3. Επίπεδα της στρατηγικής διοίκησης ανθρωπίνων πόρων .....	76
3.2.4. Σύγκριση προσαρμογής και ευελιξίας .....	78
3.2.5. Διεθνής στρατηγική διοίκηση ανθρωπίνων πόρων .....	79
3.2.6. Τα θεωρητικά θεμέλια της στρατηγικής διοίκησης ανθρωπίνων πόρων .....	80
3.3. ΤΟ ΜΕΤΑΒΑΛΛΟΜΕΝΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΚΑΙ Η ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ .....	81
3.3.1. Η πανταχού παρούσα τεχνολογία πληροφοριών .....	82
3.3.2. Αυτοματισμός και ρομπότ. ....	82
3.3.3. Τεχνητή νοημοσύνη .....	83
3.3.4. Επίδραση της τεχνολογίας στην εργασία .....	83
3.3.5. Ευέλικτες μέθοδοι απασχόλησης .....	84
3.3.6. Ο ψηφιακός χώρος εργασίας .....	85
3.4. ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ (Η-ΔΑΠ) ΚΑΙ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ (ΣΔΑΠ): ΠΟΙΑ ΑΠΟ ΤΙΣ ΔΥΟ ΕΙΝΑΙ ΚΑΛΥΤΕΡΗ; .....	86
<b>ΣΥΝΟΨΗ</b> .....	87
<b>ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ</b> .....	88
<b>ΕΡΓΑΣΙΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ</b> .....	88
<b>ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ: Ο ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΕΝΟΣ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΔΑΠ</b> .....	88
<b>ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΣΥΖΗΤΗΣΗ</b> .....	89
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ</b> .....	89
<b>ΟΔΗΓΟΣ ΓΙΑ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΜΕΛΕΤΗ</b> .....	90
<b>VIDEO LEARNING RESOURCES</b> .....	90



## Κεφάλαιο 4. ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΕΘΟΔΟΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΡΓΩΝ ΜΕ ΤΗ ΧΡΗΣΗ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΔΑΠ

4.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	93
4.2. ΤΟ ΜΑΝΙΦΕΣΤΟ ΤΩΝ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΕΘΟΔΩΝ ΚΑΙ ΟΙ ΑΡΧΕΣ ΤΟΥ .....	94
4.3. ΒΑΣΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΩΝ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΕΘΟΔΩΝ .....	95
4.4. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΟΥ SCRUM .....	96
4.4.1. Διαδικασία του Scrum .....	96
4.5. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ ΣΤΙΣ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΕΘΟΔΟΥΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΕΡΓΟΥ. .99	
4.5.1. Επιχειρηματική κουλτούρα .....	99
4.5.2. Διαχείριση ταλέντων .....	99
4.5.3. Πρόσληψη και επιλογή ομάδων ευέλικτης διαχείρισης έργου. ....	101
4.5.4. Ανάπτυξη ικανοτήτων .....	102
4.5.5. Διαχείριση της απόδοσης .....	102
4.5.6. Αμοιβές και Αναγνώριση (A&A) .....	103
4.6. ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΣΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΡΓΩΝ ΜΕ ΤΗ ΧΡΗΣΗ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΕΘΟΔΩΝ .....	103
ΣΥΝΟΨΗ .....	104
ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ .....	105
ΕΡΓΑΣΙΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ .....	105
ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ: Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΣΤΗ ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΤΗΣ ΕΥΕΛΙΚΤΗΣ ΟΜΑΔΑΣ .....	105
ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΣΥΖΗΤΗΣΗ .....	106
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ .....	106
ΟΔΗΓΟΣ ΓΙΑ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΜΕΛΕΤΗ .....	107
VIDEO LEARNING RESOURCES .....	107



## Κεφάλαιο 5. ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΤΑΛΕΝΤΩΝ ΣΤΟ MANATZMENT ΤΑΛΕΝΤΩΝ

5.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	111
5.2. ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ MANATZMENT ΤΑΛΕΝΤΩΝ .....	112

5.3. ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΪΟΝΤΑ ΤΟΥ ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ ΤΑΛΕΝΤΩΝ	
ΥΠΟΒΟΗΘΟΥΜΕΝΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ .....	113
5.3.1. Συστήματα μάνατζμεντ ταλέντων .....	114
5.3.2. Προϊόντα μάνατζμεντ ψηφιακών ταλέντων .....	115
5.4. ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΑΠ ΚΑΙ ΑΠΟΚΤΗΣΗ ΤΑΛΕΝΤΩΝ .....	116
5.4.1. Η χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης στην προσέλκυση ταλέντων .....	117
5.5. ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΑΠ ΚΑΙ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΤΑΛΕΝΤΩΝ .....	118
5.5.1. Αιτιολόγηση του προσδιορισμού των ταλέντων μέσω της τεχνολογίας .....	119
5.5.2. Περιορισμοί του προσδιορισμού ταλέντων μέσω της τεχνολογίας .....	120
5.6. ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΑΠ ΚΑΙ ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ ΤΑΛΕΝΤΩΝ .....	120
5.7. ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΑΠ ΚΑΙ ΣΥΓΚΡΑΤΗΣΗ ΤΑΛΕΝΤΩΝ .....	122
ΣΥΝΟΨΗ .....	122
ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ .....	123
ΕΡΓΑΣΙΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ .....	123
ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ: PROFESSIONALCO .....	123
ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΣΥΖΗΤΗΣΗ .....	124
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ .....	124
ΟΔΗΓΟΣ ΓΙΑ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΜΕΛΕΤΗ .....	125
VIDEO LEARNING RESOURCES .....	126

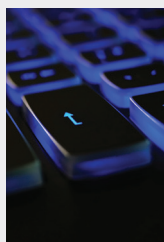


## Κεφάλαιο 6.

### ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

6.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	129
6.2. ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΛΥΣΗ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....	130
6.3. ΜΕΘΟΔΟΙ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΣΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....	131
6.4. Ο ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΜΙΑΣ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....	134
6.5. Η ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΕΝΑΝ ΚΟΣΜΟ ΧΩΡΙΣ ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....	135
6.5.1. Περιγραφή των θέσεων εργασίας μελλοντικά .....	135
6.6. Η ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΥ ΣΕ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ .....	136
6.6.1. Αξιολόγηση του υπάρχοντος ανθρώπινου δυναμικού .....	137
6.6.2. Προγραμματισμός για το ανθρώπινο δυναμικό που θα απαιτηθεί στο μέλλον .....	138
6.7. ΠΡΟΒΛΕΨΗ ΑΝΑΓΚΩΝ .....	138
6.8. Η ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΓΙΑ ΤΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ .....	139
6.9. ΤΑ ΟΦΕΛΗ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΥ ΓΙΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ .....	141
6.10. Η ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ .....	141
ΣΥΝΟΨΗ .....	142
ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ .....	143

ΕΡΓΑΣΙΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ .....	143
ΑΣΚΗΣΗ: ΠΑΤΡΑΪΚΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΙΚΗ ΕΠΕ .....	143
ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΣΥΖΗΤΗΣΗ .....	144
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ .....	144
ΟΔΗΓΟΣ ΓΙΑ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΜΕΛΕΤΗ .....	145



## Κεφάλαιο 7.

### ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ

7.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	149
7.2. ΜΕΘΟΔΟΙ ΣΤΕΛΕΧΩΣΗΣ ΜΕΣΩ ΤΗΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ .....	149
7.2.1. Προσδιορισμός των υποψηφίων .....	150
7.2.1.1. Ανάλυση της θέσης εργασίας .....	150
7.2.1.2. Εντοπισμός της κατάλληλης ομάδας υποψηφίων .....	151
7.2.2. Προσέλευση υποψηφίων .....	151
7.2.2.1. Πηγές αναζήτησης υποψηφίων .....	152
7.2.3. Αγγελία πρόσληψης προσωπικού .....	155
7.2.4. Επεξεργασία των αιτήσεων .....	155
7.2.5. Επικοινωνία με τους υποψηφίους .....	156
7.3. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΛΟΓΗ ΜΕΣΩ ΤΗΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ .....	157
7.3.1. Μέθοδοι διαλογής .....	157
7.3.1.1. Σταθμιζόμενες φόρμες αιτήσεων .....	158
7.3.1.2. Τηλεφωνική διαλογή .....	158
7.3.1.3. Ρεαλιστική επισκόπηση της θέσης εργασίας .....	159
7.3.2. Μέθοδοι αξιολόγησης .....	159
7.3.2.1. Συνέντευξη επιλογής .....	159
7.3.2.2. Τεστ γνωστικών ικανοτήτων .....	160
7.3.2.3. Τεστ γνώσεων και δεξιοτήτων .....	161
7.3.2.4. Τεστ προσωπικότητας .....	161
7.3.2.5. Τεστ ακεραιότητας και αντιδράσεων σε καταστάσεις .....	161
7.3.2.6. Ιατρικές εξετάσεις .....	162
7.3.3. Επιλογή υποψηφίων .....	163
7.3.4. Αξιολόγηση του συστήματος επιλογής .....	163
7.4. ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ .....	163
7.4.1. Νέες απαιτήσεις δεξιοτήτων και ικανοτήτων για τα στελέχη της ηλεκτρονικής ΔΑΠ. ...	164
7.4.2. Κινητές και έξυπνες ψηφιακές τεχνολογίες .....	164
7.4.3. Ισοδυναμία μεταξύ των ψηφιακών εργαλείων αξιολόγησης .....	165
7.4.4. Παιχνιδοποίηση .....	165
7.4.5. Ζητήματα προστασίας προσωπικών δεδομένων .....	166
ΣΥΝΟΨΗ .....	166



ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ .....	168
ΕΡΓΑΣΙΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ .....	168
ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ: ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΣΤΗ ΧΥΖ. ....	168
ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΣΥΖΗΤΗΣΗ .....	168
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ .....	169
ΟΔΗΓΟΣ ΓΙΑ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΜΕΛΕΤΗ .....	170
VIDEO LEARNING RESOURCES .....	170



## Κεφάλαιο 8.

### ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΤΑΜΟΙΒΩΝ

8.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	173
8.2. ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΤΑΜΟΙΒΩΝ. ....	174
8.2.1. Σκοποί .....	174
8.2.2. Χαρακτηριστικά ενός συστήματος διαχείρισης απόδοσης και ανταμοιβής. ....	175
8.2.2.1. Εγκυρότητα .....	175
8.2.2.2. Αξιοπιστία .....	175
8.2.2.3. Αμερόληπτη αξιολόγηση. ....	176
8.2.2.4. Αποδοχή του χρήστη .....	176
8.2.3. Αρχές και οδηγίες σχεδιασμού ενός συστήματος αξιολόγησης και απόδοσης. ....	177
8.3. ΜΕΘΟΔΟΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ .....	177
8.3.1. Η μέθοδος της καταγραφικής κλίμακας βαθμολογίας. ....	177
8.3.2. Η μέθοδος εναλλαγής κατάταξης .....	179
8.3.3. Η μέθοδος κρίσιμου γεγονότος. ....	179
8.3.4. Η μέθοδος μάντζμεντ βάσει στόχων .....	180
8.4. Η ΑΜΟΙΒΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ. ....	180
8.4.1. Στόχοι ενός προγράμματος αμοιβής. ....	180
8.4.2. Αμοιβή χωρίς χρηματικές παροχές – Αμοιβή με χρηματικές παροχές. ....	181
8.4.3. Πρόσθετες παροχές. ....	182
8.5. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΣΤΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΤΑΜΟΙΒΩΝ. ....	183
8.6. ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΥΙΟΘΕΤΗΣΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΤΑΜΟΙΒΩΝ .....	185
8.6.1. Ανθρώπινοι παράγοντες .....	186
8.6.2. Τεχνολογικοί παράγοντες .....	186
8.6.3. Επιχειρηματικοί παράγοντες. ....	186
8.7. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΤΑΜΟΙΒΩΝ. ....	187

ΣΥΝΟΨΗ.....	188
ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ .....	189
ΕΡΓΑΣΙΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ .....	189
ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ: ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΣΤΗ SONTECH PHARMACEUTICALS .....	189
ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΣΥΖΗΤΗΣΗ .....	190
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ .....	190
ΟΔΗΓΟΣ ΓΙΑ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΜΕΛΕΤΗ.....	192
VIDEO LEARNING RESOURCES .....	193



## Κεφάλαιο 9.

### ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΜΑΘΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ / ΤΟ ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ ΤΗΣ ΓΝΩΣΗΣ

9.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	197
9.2. Η ΘΕΜΕΛΙΩΔΗΣ ΜΕΤΑΣΤΡΟΦΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΗ ΜΑΘΗΣΗ .....	198
9.3. Η ΨΗΦΙΑΚΗ ΕΠΑΝΑΣΤΑΣΗ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ Μ&Α .....	200
9.4. ΜΕΘΟΔΟΙ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΜΑΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ .....	202
9.4.1. Ηλεκτρονική μάθηση / μάθηση μέσω διαδικτύου / εξ αποστάσεως μάθηση .....	203
9.4.2. Μαζικά ανοικτά διαδικτυακά μαθήματα .....	205
9.4.3. Μέσα κοινωνικής δικτύωσης .....	206
9.4.4. Ηλεκτρονική συμβουλευτική καθοδήγηση (e-Mentoring) .....	207
9.4.5. Μάθηση με τη χρήση κινητών και φορητών συσκευών .....	208
9.5. ΤΟ ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ ΤΗΣ ΓΝΩΣΗΣ (KNOWLEDGE MANAGEMENT) .....	209
9.5.1. Ροές γνώσεων και οι συνδεδεμένες με αυτές περιοχές δραστηριότητας .....	211
9.5.2. Η αξία του μάνατζμεντ της γνώσης .....	212
9.6. Η ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΚΑΙ Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΙΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΚΑΙ ΣΤΗ ΓΝΩΣΗ .....	213
9.6.1. Εσωτερική πρόσβαση και συμμετοχή στις πληροφορίες .....	214
9.6.2. Εξωτερική πρόσβαση και συμμετοχή στις πληροφορίες .....	215
9.6.3. Συμμετοχή στη γνώση και στην πείρα .....	216
ΣΥΝΟΨΗ.....	216

<b>ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ .....</b>	<b>218</b>
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	219
1. ΤΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ADDIE .....	219
1.1 Ανάλυση .....	219
1.2 Σχεδίαση .....	219
1.3 Ανάπτυξη .....	220
1.4 Εκτέλεση.....	220
1.5 Αξιολόγηση .....	220
2. ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΤΩΝ ΕΠΙΜΟΡΦΟΥΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΜΑΘΗΣΗ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ .....	220

3. ΑΝΤΑΠΟΚΡΙΝΟΜΕΝΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ (RESPONSIVE CONTENT).....	221
4. ΜΑΘΗΜΑΤΑ.....	221
5. ΤΑ ΟΦΕΛΗ ΑΠΟ ΤΗ ΧΡΗΣΗ ΤΩΝ ΠΟΛΥΜΕΣΩΝ ΚΑΙ ΤΟΥ ΔΙΑΔΡΑΣΤΙΚΟΥ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟΥ .	223
5.1 Βελτιωμένη λήψη αποφάσεων.....	224
5.2 Ενίσχυση μέσω της ανατροφοδότησης.....	224
5.3 Υψηλότερα επίπεδα ενασχόλησης και συγκράτησης της γνώσης.....	225
5.4 Αυξημένο κίνητρο.....	226
6. ΜΙΚΡΟΕΚΠΑΙΔΕΥΣΕΙΣ.....	226
7. ΑΥΤΟΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗ.....	226
8. ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ.....	227
9. ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΗ ΣΟΥΙΤΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΩΝ.....	228
9.1 Νέα και ειδοποιήσεις.....	229
9.2 Έρευνες.....	231
9.3 Διακίνηση της πληροφορίας.....	232
10. ΚΕΝΤΡΙΚΟ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ.....	232
10.1 Δημιουργία και διαχείριση χρηστών και περιεχομένου.....	234
10.2 Εποπτεία – Αναφορές χρήσης.....	240
10.3 Πιστοποιήσεις.....	240
ΣΥΝΟΨΗ.....	242
ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ.....	243
ΕΡΓΑΣΙΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ.....	243
ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ: ΤΟ ΤΑΞΙΔΙ ΤΗΣ WINGS LOGISTICS ΑΠΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΣΕ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΜΑΘΗΣΗΣ.....	243
ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΣΥΖΗΤΗΣΗ.....	244
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ.....	244
ΟΔΗΓΟΣ ΓΙΑ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΜΕΛΕΤΗ.....	246
VIDEO LEARNING RESOURCES.....	246



## Κεφάλαιο 10.

### ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΑΛΛΑΓΗ ΚΑΙ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ

10.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	249
10.2. ΤΙ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΑΛΛΑΞΕΙ.....	249
10.3. ΤΙ ΑΛΛΑΓΕΣ ΝΑ ΠΡΟΤΕΙΝΕΙ Η ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ (ΔΑΠ).....	250
10.3.1. Περιγραφή της αλλαγής του ανθρώπινου παράγοντα: Οργανωσιακή ανάπτυξη (ΟΑ).....	251
10.4. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ (ΔΑΠ).....	252
10.5. ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΤΥΧΙΑ ΜΙΑΣ ΑΛΛΑΓΗΣ.....	253
10.6. Η ΑΛΛΑΓΗ ΒΑΣΙΚΟΣ ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ.....	254
10.7. ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ.....	254
10.7.1. Οργανωσιακή κουλτούρα: Αξίες, κανόνες και τεχνικά στοιχεία.....	255

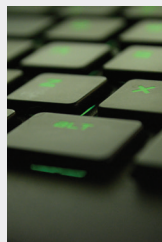
10.7.2. Εταιρική κουλτούρα: Δημιουργία, επιτυχία και αλλαγή . . . . .	256
10.7.3. Δημιουργία και διατήρηση της εταιρικής κουλτούρας . . . . .	256
10.7.4. Επιτυχημένη εταιρική κουλτούρα . . . . .	256
10.7.5. Αλλαγή της εταιρικής κουλτούρας . . . . .	257
10.7.6. Ενσωμάτωση των νέων εργαζομένων στην κουλτούρα της επιχείρησης . . . . .	259
10.8. Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ (TELEWORKING). . . . .	260
10.8.1. Ποια επαγγέλματα μπορούν να ασκηθούν με τηλεργασία . . . . .	262
10.8.2. Τηλεργασία και ανισότητες. . . . .	263
10.8.3. Βασικές πρακτικές για εργασία στο σπίτι . . . . .	264
10.8.4. Τα οφέλη της τηλεργασίας για τους εργοδότες, τους εργαζομένους και την κοινωνία. . . . .	265
<b>ΣΥΝΟΨΗ</b> . . . . .	266
<b>ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ</b> . . . . .	267
<b>ΕΡΓΑΣΙΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ</b> . . . . .	267
<b>ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ: ΓΥΝΑΙΚΟΛΟΓΙΚΗ ΚΛΙΝΙΚΗ «ΕΡΑΤΩ»</b> . . . . .	267
<b>ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΣΥΖΗΤΗΣΗ</b> . . . . .	267
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ</b> . . . . .	268
<b>ΟΔΗΓΟΣ ΓΙΑ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΜΕΛΕΤΗ</b> . . . . .	268



## Κεφάλαιο 11. **ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ**

11.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ . . . . .	271
11.2. Η ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΜΕ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ. . . . .	271
11.3. Η ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ . . . . .	272
11.4. ΜΕΘΟΔΟΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ. . . . .	273
11.5. ΕΜΠΟΔΙΑ ΣΤΗΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ . . . . .	276
11.6. ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΕΜΠΟΔΙΩΝ ΓΙΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ . . . . .	278
11.7. ΤΑ ΚΑΝΑΛΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ . . . . .	279
11.8. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΠΑΝΑΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ . . . . .	280
11.8.1. Έρευνες για το επίπεδο ικανοποίησης των εργαζομένων. . . . .	280
11.8.2. Η δυνατότητα των εργαζομένων να εκφράζουν τις απόψεις τους . . . . .	281
11.8.3. Προγράμματα βοήθειας των εργαζομένων . . . . .	282
11.9. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗΣ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΑ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ . . . . .	284
11.9.1. Το σύστημα των εισηγήσεων . . . . .	284
11.9.2. Η επιβράβευση της προσπάθειας των εργαζομένων. . . . .	284
11.10. ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ . . . . .	285
11.11. ΦΟΡΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΣΤΗ ΧΩΡΑ ΜΑΣ . . . . .	286
11.12. ΟΙ ΒΑΣΙΚΟΙ ΕΤΑΙΡΟΙ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ . . . . .	287

11.12.1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργοδοτών .....	287
11.12.2. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων .....	287
11.13. ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ .....	289
<b>ΣΥΝΟΨΗ</b> .....	289
<b>ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ</b> .....	290
<b>ΕΡΓΑΣΙΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ</b> .....	290
<b>ΑΣΚΗΣΗ: ΔΙΓΕΝΗΣ ΕΠΕ (ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ)</b> .....	290
<b>ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΣΥΖΗΤΗΣΗ</b> .....	291
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ</b> .....	291
<b>ΟΔΗΓΟΣ ΓΙΑ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΜΕΛΕΤΗ</b> .....	291



## Κεφάλαιο 12.

### **ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΑΠ**

12.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	295
12.2. Η ΣΥΝΕΧΩΣ ΑΥΞΑΝΟΜΕΝΗ ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ .....	297
12.3. ΣΥΣΤΗΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ .....	298
12.4. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΔΑΠ ΣΤΗΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ .....	302
12.4.1. Πριν από την απασχόληση .....	302
12.4.2. Κατά τη διάρκεια της απασχόλησης .....	303
12.4.3. Μετά την απασχόληση .....	303
12.5. ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ: ΕΝΝΟΙΑ, ΑΡΧΕΣ ΚΑΙ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ .....	305
12.5.1. Αρχές Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων .....	306
12.5.2. Νόμοι και κανονισμοί για την προστασία προσωπικών δεδομένων .....	308
12.6. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΔΑΠ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ .....	308
<b>ΣΥΝΟΨΗ</b> .....	310
<b>ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ</b> .....	311
<b>ΕΡΓΑΣΙΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ</b> .....	311
<b>ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ: ΠΩΣ ΚΑΠΟΙΑ ΑΝΟΗΤΑ ΛΑΘΗ ΜΠΟΡΟΥΝ ΝΑ ΓΙΝΟΥΝ ΣΟΒΑΡΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ</b> .....	311
<b>ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΣΥΖΗΤΗΣΗ</b> .....	312
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ</b> .....	312
<b>ΟΔΗΓΟΣ ΓΙΑ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΜΕΛΕΤΗ</b> .....	312
<b>VIDEO LEARNING RESOURCES</b> .....	313



## Κεφάλαιο 13. ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

13.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	317
13.2. Η ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ .....	317
13.3. ΤΟ ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΥΓΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ .....	318
13.4. ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΑΠΟ ΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ .....	320
13.4.1. Τι σημαίνει διαχείριση κινδύνου .....	320
13.4.2. Ο ρόλος της διαχείρισης κινδύνου .....	320
13.4.3. Η διαδικασία διαχείρισης κινδύνου .....	320
13.5. ΠΡΟΛΗΨΗ ΑΤΥΧΗΜΑΤΩΝ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ .....	322
13.5.1. Ορισμοί ατυχημάτων .....	322
13.5.2. Στρατηγικές πρόληψης ατυχημάτων .....	322
13.5.3. Ασφαλής χώρος εργασίας .....	322
13.5.4. Ασφαλή πρόσωπα στην εργασία .....	324
13.6. ΑΝΘΡΩΠΙΝΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ ΣΤΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ .....	326
13.6.1. Επιτυχή προγράμματα ασφαλούς συμπεριφοράς .....	326
13.7. ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ .....	328
13.7.1. Έλεγχος περιβαλλοντικών παραγόντων .....	328
13.7.2. Θερμοκρασία .....	328
13.7.3. Σχετική υγρασία .....	329
13.7.4. Φωτισμός .....	329
13.7.5. Εξαερισμός .....	330
13.8. Η ΕΡΓΟΝΟΜΙΑ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....	330
13.8.1. Αρχές εργονομικού σχεδιασμού .....	330
13.8.2. Ελάχιστες απαιτήσεις για θέσεις εργασίας με οθόνες οπτικής απεικόνισης .....	331
13.9. ΤΟ ΣΤΡΕΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ .....	334
13.9.1. Ταξινόμηση των στρεσογόνων παραγόντων .....	334
13.10. Η ΒΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ .....	335
13.10.1. Εργασιακή βία .....	337
13.10.2. Σωματική βία .....	337
13.10.3. Ψυχολογική βία .....	337
13.10.4. Εκτίμηση της επικινδυνότητας .....	338
13.10.5. Στρατηγικές πρόληψης και ελέγχου βίας .....	338
13.10.6. Παροχή βοήθειας σε θύματα βίας .....	339
13.11. ΒΑΣΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ .....	339
<b>ΣΥΝΟΨΗ .....</b>	<b>341</b>
<b>ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ .....</b>	<b>342</b>
<b>ΕΡΓΑΣΙΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ .....</b>	<b>342</b>
<b>ΑΣΚΗΣΗ: ΤΟ ΝΕΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ .....</b>	<b>342</b>

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΣΥΖΗΤΗΣΗ .....	343
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ .....	343
ΟΔΗΓΟΣ ΓΙΑ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΜΕΛΕΤΗ .....	343



## Κεφάλαιο 14.

### ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΚΑΙ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ

14.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	347
14.2. Η ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ .....	347
14.2.1. Ιστορία για τη διαφορετικότητα / Μύθος του Αισώπου .....	348
14.3. ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ .....	348
14.3.1. Διακρίσεις στον εργασιακό χώρο .....	350
14.4. ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΙΣΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ .....	350
14.4.1. Πώς να εξισορροπήσει η επιχείρηση την ομοιότητα με τη διαφορετικότητα .....	351
14.5. ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ .....	353
14.6. ΤΑ ΟΦΕΛΗ ΑΠΟ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ .....	353
14.7. ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΟΡΘΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ .....	354
14.8. ΕΘΝΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ .....	357
14.9. ΤΟ ΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΧΑΡΤΑΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ .....	357
ΣΥΝΟΨΗ .....	358
ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ .....	359
ΕΡΓΑΣΙΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ .....	359
ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ: ΦΟΥΡΝΟΣ ΜΕ ΖΑΧΑΡΟΠΛΑΣΤΕΙΟ .....	359
ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΣΥΖΗΤΗΣΗ .....	359
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ .....	359
ΟΔΗΓΟΣ ΓΙΑ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΜΕΛΕΤΗ .....	360



## Κεφάλαιο 15.

### ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ ΓΙΑ ΜΙΑ ΕΠΙΤΥΧΗΜΕΝΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑ

15.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	365
15.2. ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ .....	365

15.3. Η ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ	366
15.3.1. Η έρευνα για εξεύρεση εργασίας	367
15.3.2. Το βιογραφικό σημείωμα	367
15.3.2.1. Η συνοδευτική επιστολή	372
15.3.3. Η προετοιμασία για τη συνέντευξη – Πληροφορίες	372
15.3.3.1. Η εμφάνισή σας κατά τη συνέντευξη	374
15.4. ΤΑ ΣΤΑΔΙΑ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ	374
ΣΥΝΟΨΗ	376
ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ	377
ΕΡΓΑΣΙΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ	377
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ	377



## Κεφάλαιο 16.

### Η ΔΙΕΘΝΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ (ΔΑΠ)

16.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	381
16.2. ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ ΣΤΗ ΔΙΕΘΝΗ ΑΓΟΡΑ	382
16.2.1. Ο πολιτισμός	382
16.2.2. Η εκπαίδευση του ανθρώπινου παράγοντα	383
16.2.3. Πολιτικό και νομικό σύστημα	384
16.2.4. Οικονομικό σύστημα	385
16.3. ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΜΙΑ ΔΙΕΘΝΟΠΟΙΗΜΕΝΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	385
16.3.1. Η στελέχωση	385
16.3.2. Η επιλογή των στελεχών	386
16.3.3. Η εκπαίδευση και η ανάπτυξη των στελεχών	387
16.3.4. Η αμοιβή των εργαζομένων	388
16.3.5. Η αξιολόγηση της απόδοσης των εργαζομένων	388
16.4. Η ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ	389
ΣΥΝΟΨΗ	389
ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ	390
ΕΡΓΑΣΙΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ	390
ΑΣΚΗΣΗ: ΛΑΥΡΕΩΤΙΚΗ ΑΕ	390
ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΣΥΖΗΤΗΣΗ	391
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ	391
ΟΔΗΓΟΣ ΓΙΑ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΜΕΛΕΤΗ	392
<b>Ορολογία</b>	393
<b>Ευρετήριο σχημάτων</b>	398