
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Κεφάλαιο 1 Η ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

1.1	Εισαγωγή	17
1.2	Οι δραστηριότητες της Διοίκησης Προσωπικού	18
1.3	Το Περιβάλλον της Διοίκησης Προσωπικού	21
1.4	Από τη Διοίκηση Προσωπικού στη Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων	21
1.5	Η Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων	24
1.6	Ιστορική Εξέλιξη της Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων	27
1.7	Οι δραστηριότητες της Διοίκησης Ανθρωπίνου Πόρου	29
1.7.1	Στελέχωση Επιχείρησης	32
1.7.2	Ανάπτυξη Ανθρωπίνου Πόρου	32
1.7.3	Αποζημίωση και Παροχές	33
1.7.4	Ασφάλεια και Υγιεινή	34
1.7.5	Εργασιακές Σχέσεις	34
1.8	Το περιβάλλον της Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων	35
1.8.1	Το εσωτερικό Περιβάλλον	35
1.8.2	Το Εξωτερικό Περιβάλλον	36
1.9	Η Συμβολή της Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων στην Επιστήμη	37
1.10	Οι στόχοι της Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων	38

Κεφάλαιο 2

Ο ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΣ ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ

2.1 Εισαγωγή	41
2.2 Ο στρατηγικός ρόλος της Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων	43
2.3 Σύνδεση επιχειρησιακής στρατηγικής και Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων	45
2.4 Η υλοποίηση και αλληλεξάρτηση της στρατηγικής με την οργανωτική δομή	50
2.5 Ο ρόλος της Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων στη στρατηγική της σύγχρονης επιχείρησης	53
2.6 Η επιρροή της Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων στην αποτελεσματικότητα της επιχείρησης	55
2.7 Η επιρροή της Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων στην παραγωγικότητα της επιχείρησης	59
2.8 Η Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων βοηθά στη διατήρηση του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος της επιχείρησης	63

Κεφάλαιο 3

ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

3.1 Εισαγωγή	67
3.2 Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής σε μια παγκοσμιοποιημένη κοινωνία	74
3.3 Η εργασιακή πίεση και η σχέση της με την παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια	78
3.4 Η επίδραση της οικονομικής κρίσης	82
3.5 Η ισορροπία της εργασιακής ζωής και η εργασιακή ικανοποίηση	84

Κεφάλαιο 4

ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

4.1 Έννοια και βασικά στοιχεία της προσέλκυσης	87
4.2 Στόχοι και φιλοσοφία της προσέλκυσης	90
4.3 Πηγές προσέλκυσης προσωπικού	92

4.4	Η διαδικασία της προσέλκυσης προσωπικού	101
4.5	Η έννοια και η φιλοσοφία της επιλογής προσωπικού	102
4.6	Η διαδικασία επιλογής προσωπικού	104
4.7	Επιμέρους διαδικασίες επιλογής προσωπικού	107
4.8	Δυσκολίες της επιλογής προσωπικού	108

Κεφάλαιο 5

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

5.1	Εισαγωγή	113
5.2	Ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση	115
5.2.1	Μέθοδοι ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης	121
5.2.2	Εναλλαγή θέσεων εργασίας (Job Rotation)	129
5.3	Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα μεθόδων ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης	132

Κεφάλαιο 6

ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

6.1	Εισαγωγή	141
6.2	Διαρθρωτικές αλλαγές στην αγορά εργασίας	142
6.3	Βασικές θεωρητικές προσεγγίσεις των συστημάτων αμοιβής και ανταμοιβής	145
6.3.1	Ορθολογισμός (Rationality)	145
6.4	Η έννοια της αμοιβής και τα συστήματα αμοιβών και ανταμοιβών, ως βασικά εργαλεία της ΔΑΠ	153
6.5	Τα συστήματα αμοιβών και ανταμοιβών και ο στρατηγικός τους ρόλος στην επιχείρηση	158
6.6	Αντικειμενικοί στόχοι συστημάτων αμοιβών	162
6.7	Θεωρητικές προσεγγίσεις για την ερμηνεία της ακαμψίας των αμοιβών	163
6.8	Ερμηνεία ακαμψίας αμοιβών - θεωρητικό πλαίσιο	165

Κεφάλαιο 7

ΑΠΟΔΟΣΗ, ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

7.1	Εισαγωγή	175
-----	----------------	-----

7.2	Προσδιοριστικοί παράγοντες της απόδοσης	175
7.3	Η σημασία της διοίκησης στην απόδοση των εργαζομένων	180
7.4	Η σχέση μεταξύ ικανοποίησης από την εργασία και την απόδοση ...	182
7.5	Η σχέση μεταξύ της εργασιακής ανασφάλειας και της απόδοσης στην εργασία	184
7.6	Η έννοια και η σημασία της παραγωγικότητας	185
7.7	Η ικανοποίηση από την εργασία σε σχέση με την παραγωγικότητα - Το κίνημα των ανθρωπίνων σχέσεων	187
	7.7.1 Η αντίληψη των Ανθρωπίνων Πόρων	187
	7.7.2 Σχέση ηθικού και απόδοσης εργαζομένων	188
7.8	Η αξιολόγηση των εργαζομένων	190
	7.8.1 Μέθοδοι αξιολόγησης	192
	7.8.2 Η συμμετοχή στην αξιολόγηση	197

Κεφάλαιο 8

Ο ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΣ

8.1	Εισαγωγή	201
8.2	Συνδικαλιστικές Οργανώσεις	203
8.3	Η εξέλιξη του εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος	204
8.4	Συνδικαλισμός και συλλογική διαπραγμάτευση	205
8.5	Συνδικαλιστική δράση και ελευθερία	207
8.6	Το Ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα	208
8.7	Στρατηγικό πλαίσιο του συνδικαλισμού	212
8.8	Συμμετοχή των εργαζομένων στα συνδικάτα	213
8.9	Οικονομική κρίση και μισθωτή εργασία στην Ελλάδα	214

Κεφάλαιο 9

ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

9.1	Εισαγωγή	217
9.2	Ορισμοί και έννοιες	217
9.3	Εργασιακό περιβάλλον και επαγγελματικές δραστηριότητες	221
9.4	Επαγγελματικοί βλαπτικοί παράγοντες και μέτρα πρόληψης	222
	9.4.1 Αιτίες Ατυχημάτων	228
9.5	Πολιτική υγείας και ασφάλειας στην εργασία	229

9.5.1 Παράγοντες που επιδρούν στην υγεία και ασφάλεια της εργασίας	230
9.5.2 Βασικοί άξονες βελτίωσης των συνθηκών εργασίας	230
9.5.3 Κουλτούρα υγιεινής και ασφάλειας	231
9.5.4 Βασικές κατευθύνσεις πολιτικής υγείας και ασφάλειας	234
9.6 Νομοθεσία για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία	238
9.6.1 Μέθοδοι αξιολόγησης	238
9.6.2 Η συμβολή του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας στον τομέα της Υγείας και της Ασφάλειας στην Εργασία	249
9.6.3 Νομοθετικό πλαίσιο-Δομές-Στρατηγικές για την ΥΑΕ στην Ελλάδα	250

Κεφάλαιο 10

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ ΜΕΣΩ ΕΞΩΤΕΡΙΚΗΣ ΑΝΑΘΕΣΗΣ

10.1 Εισαγωγή	255
10.2 Η σημαντικότητα της ανάθεσης εργασιών σε εξωτερικούς συνεργάτες	256
10.3 Θεωρία του κόστους συναλλαγών	257
10.4 Θεωρία των πόρων της Επιχείρησης	258
10.5 Ο κλάδος της ΔΑΠ Outsourcing	259
10.6 Ο θεσμός της εξωτερικής ανάθεσης υπηρεσιών	261
10.7 Κατηγορίες εξωτερικής ανάθεσης υπηρεσιών ΔΑΠ	264
10.8 Παράγοντες που οδηγούν στην υιοθέτηση πρακτικής της ανάθεσης υπηρεσιών ΔΑΠ	265
10.9 Πλεονεκτήματα - Μειονεκτήματα εξωτερικής ανάθεσης υπηρεσιών ΔΑΠ	266
10.10 Μειονεκτήματα από την εξωτερική ανάθεση εργασιών ΔΑΠ στην επιχείρηση και στον εξωτερικό συνεργάτη	270
10.11 Πάροχοι υπηρεσιών Ανθρώπινου Πόρου	273
10.12 Παράγοντες που ωθούν την επιχείρηση στην υιοθέτηση πρακτικής του ΔΑΠ Outsourcing	274
10.13 Πλεονεκτήματα που απολαμβάνουν οι επιχειρήσεις από την εξωτερική ανάθεση υπηρεσιών ΔΑΠ	275

10.14 Μειονεκτήματα από την εξωτερική ανάθεση υπηρεσιών ΔΑΠ προς τις επιχειρήσεις	276
10.15 Μελλοντική πορεία του ΔΑΠ Outsourcing στην Ελλάδα	276
10.16 Λειτουργίες ΔΑΠ μέσω outsourcing	277

Κεφάλαιο 11

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ (e-ΔΑΠ ή e-HRM)

11.1 Εισαγωγή	281
11.2 Από τα πληροφοριακά συστήμα στην εξέλιξη του e-HRM	281
11.3 Η αποτελεσματικότητα και οι επιπτώσεις από την εφαρμογή του e-HRM	284
11.4 Η επίδραση των Social Media στη ΔΑΠ	290
11.5 Social media και διαχείριση ανθρώπινου πόρου (HR)	292
11.6 Social media ως ένα μέσο επιλογής υποψηφίων υπαλλήλων	294
11.7 Οι βελτιώσεις των HRM τμημάτων μέσω των social media	295

Κεφάλαιο 12

ΤΟ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΟ ΣΥΜΒΟΛΑΙΟ ΚΑΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΝΑΣΦΑΛΕΙΑ

12.1 Εισαγωγή	299
12.2 Το ψυχολογικό συμβόλαιο	301
12.3 Η αθέτηση του ψυχολογικού συμβολαίου	304
12.4 Η επίδραση της εργασιακής ανασφάλειας στη διαχείριση των εργαζομένων	306
12.5 Οι παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ανασφάλεια	308
12.6 Ο εργασιακός εκφοβισμός ως παράγοντας εργασιακής ανασφάλειας	311
12.6.1 Μορφές εμφάνισης εκφοβισμού στον χώρο εργασίας	312
12.6.2 Τρόποι εκδήλωσης του εργασιακού εκφοβισμού	313
12.6.3 Αντιμετώπιση των περιστατικών εργασιακού εκφοβισμού ..	314
12.6.4 Η σημασία της ηγεσίας στην εκδήλωση του εργασιακού εκφοβισμού	315

12.7 Ο ρόλος των δημογραφικών χαρακτηριστικών στην εργασιακή ανασφάλεια	318
12.8 Οι επιπτώσεις της εργασιακής ανασφάλειας στους εργαζομένους ...	319
12.9 Οι επιπτώσεις της εργασιακής ανασφάλειας στους οργανισμούς ..	321
12.10 Τρόποι μείωσης αρνητικών συνεπειών ανασφάλειας	323
12.11 Η εργασιακή ευελιξία και οι μορφές της	324
12.12 Ευέλικτες μορφές εργασιακής απασχόλησης	329
12.13 Οι κατηγορίες των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, βάσει νομοθεσίας	330
Βιβλιογραφία	339