



ΜΕΣΟΓΕΙΑΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ

Περιγραφή Μαθήματος

1. Τίτλος Μαθήματος	Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού και Οργανωσιακή Συμπεριφορά
2. Κωδικός Μαθήματος	ΔΑΣ106
3. Τύπος Μαθήματος	Υποχρεωτικό
4. Επίπεδο Μαθήματος	Μεταπτυχιακό
5. Έτος Σπουδών	1 ^ο
6. Ενότητα	1 ^η
7. Πιστωτικές Μονάδες (ECTS)	7.5
8. Όνομα Διδάσκουσας	Δρ. Μαρία Μιχαηλίδη
9. Μαθησιακά Αποτελέσματα	<p>Ο φοιτητές μετά την ολοκλήρωση του μαθήματος, αναμένεται να είναι σε θέση :</p> <ul style="list-style-type: none">• Να αναγνωρίζουν τη σημασία και το ρόλο της διεύθυνσης ανθρώπινου δυναμικού τόσο στο ιδιωτικό τομέα όσο και στο δημόσιο τομέα και να εντάσσει και να αξιολογούν, στο ιστορικό τους πλαίσιο, τις στρατηγικές και πολιτικές που υιοθετούνται από οργανισμούς για τα θέματα προσωπικού.• Να αναδεικνύουν την επίδραση των πολιτικών, οικονομικών, κοινωνικών και άλλων παραγόντων που καθορίζουν τη λειτουργία της διεύθυνσης ανθρώπινου δυναμικού στο δημόσιο τομέα.• Να αναπτύξουν στρατηγικές που αφορούν στους Ανθρώπινους Πόρους σχετικά με την πρόσληψη και επιλογή προσωπικού.• Να αναλύουν αποτελεσματικά θέσεις εργασίας, να προετοιμάζουν περιγραφές καθηκόντων και ειδίκευσης εργασίας.• Να αξιολογήσουν το νομικό περιβάλλον και του αντίκτυπου του στο χώρο εργασίας.• Να αναλύουν τις ανάγκες για κατάρτιση και ανάπτυξη και να αξιολογούν εργασίες προκειμένου να καθορίσουν αμοιβές/κλίμακες μισθούς/κίνητρα και οφέλη.

- Να προετοιμάζουν και να εκτελούν αποτελεσματικές συνεντεύξεις επιλογής
- Να αναπτύξουν και να εφαρμόζουν αποτελεσματικά επιμορφωτικά προγράμματα
- Να αντιμετωπίζουν προβλήματα για τη στελέχωση, την εκπαίδευση και ανάπτυξη των εργαζομένων και να αξιολογούν τις αποδόσεις τους.
- Να αναλύουν ζητήματα υγείας και ασφάλειας στο χώρο εργασίας για την καλύτερη απόδοση των υπαλλήλων και να διερευνούν τον συμβουλευτικό τους ρόλο σε θέματα αξιοποίησης και στρατηγικής ανάπτυξης των εργαζομένων.
- Να παρακινούν ανθρώπους (θεωρίες, ανθρώπινες ανάγκες και κίνητρα)
- Να διαχειρίζονται τη δυναμική ομάδων εργασίας (συμπεριφορά ατόμων, συγκρούσεις)
- Να διαχειρίζονται οργανωσιακές διαδικασίες (δραστηριότητες και σχέσεις μέσα στους οργανισμούς όπως, επικοινωνία, ηγεσία, δύναμη, επιρροή, εξουσία)

10. Τρόπος Παράδοσης

Πρόσωπο με Πρόσωπο

11. Προ-απαιτούμενα και Συν-απαιτούμενα

Δεν Υπάρχουν

12. Περιεχόμενο Μαθήματος (Στόχος, Περιεχόμενο)

Οι κύριοι στόχοι του μαθήματος είναι να διευκολύνουν την εκμάθηση των παρακάτω:

- Επισκόπηση των εννοιών σχετικά με τη διαχείριση θεμάτων που σχετίζονται με το ανθρώπινο δυναμικό ενός οργανισμού
- Η σημασία των τρόπων βελτίωσης της θέσης του οργανισμού στην αγορά από την προοπτική του ανθρώπινου δυναμικού
- Η σημασία της μέτρησης της αποτελεσματικότητας του ανθρώπινου δυναμικού
- Η σημασία της κριτικής σκέψης και της επίλυσης προβλημάτων σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού
- Η σημασία της δημιουργικότητας και της καινοτομίας στο ανθρώπινο δυναμικό
- Η σημασία των καλύτερων τακτικών αλλαγής στο ανθρώπινο δυναμικό με σκοπό την προετοιμασία για το μέλλον

1. **Προκλήσεις Ανθρώπινων Πόρων:** θέματα, αρχές και ζητήματα και οι προκλήσεις του

ανθρώπινου δυναμικού που απασχολούν τους οργανισμούς σήμερα.

2. **Το Νομικό Περιβάλλον:** το νομοθετικό «ναρκοπέδιο» που επηρεάζει την αποτελεσματική διοίκηση των ανθρώπων στο χώρο εργασίας.
3. **Προγραμματισμός:** πώς να εξασφαλιστεί ότι οι σωστοί άνθρωποι είναι στη σωστή θέση στο σωστό χρόνο.
4. **Πρόσληψη και Επιλογή:** αποτελεσματικές στρατηγικές και πολιτικές για την εύρεση, τοποθέτηση και διατήρηση των ανθρώπων.
5. **Σχέδιο Εργασίας:** σχεδιασμός εργασιών για να εξασφαλιστεί ότι παρέχεται στους εργαζόμενους ένα περιβάλλον ασφάλειας και απόδοσης-ενίσχυσης.
6. **Κατάρτιση και Ανάπτυξη:** ανάλυση αναγκών και σχεδιασμός πολιτικών και πρακτικών για την αποτελεσματική κατάρτιση.
7. **Διαχείριση και Βελτίωση της Απόδοσης:** διαδικασίες αποτελεσματικής ανατροφοδότησης και αξιολόγησης της απόδοσης που θα βελτιώσουν τη μεμονωμένη και τη συνολική απόδοση.
8. **Αποζημίωση και Κίνητρα:** σχεδιασμός και εφαρμογή μεθόδων ανταμοιβής που παρακινούν τους εργαζόμενους για βέλτιστη απόδοση.
9. **Σχέσεις Υπαλλήλων:** σχεδιασμός και εφαρμογή συστημάτων και δομών για τη δημιουργία σχέσεων που συμβάλλουν στην αποτελεσματική απόδοση του οργανισμού.
10. **Υγεία και Ασφάλεια:** εξασφάλιση ότι ο χώρος εργασίας παρέχει ένα ασφαλές περιβάλλον για το εργατικό δυναμικό του.
11. **Διεθνή Ανθρώπινοι Πόροι:** Ανάλυση των Διεθνών Πρακτικών που αφορούν στους ανθρώπινους πόρους.
12. **Κίνητρα:** Διαδικασίες υποκίνησης, παράγοντες, θεωρίες υποκίνησης, εφαρμογή στους οργανισμούς.
13. **Ομάδες Εργασίας:** Δημιουργία, δυναμική των ομάδων, αποτελεσματικότητα.
14. **Ηγεσία:** Αποτελεσματικός Ηγέτης, θεωρίες στους οργανισμούς και οι εφαρμογές στους οργανισμούς.
15. **Επικοινωνία:** Αρχές επικοινωνίας στη διοίκηση.

13. Συνιστώμενη Βιβλιογραφία

- *Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων*, Χυτήρης Λ, Φαίδιμος, Αθήνα, 2013
- *Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων*, Κουφίδου Ξηροτύρη Στέλλα, Εκδόσεις Ανικούλα, 2010

- *Οργανωσιακή Συμπεριφορά, Βασικές έννοιες και σύγχρονες προσεγγίσεις - 2η έκδοση*, Stephen Robbins, Timothy Judge, Εκδόσεις Κριτική, 2018
- *Οργανωσιακή Συμπεριφορά Δ' έκδοση*, Λεωνίδας Σ. Χυτήρης, Interbooks, 2013
- *Η Κυπριακή Δημόσια Διοίκηση: Συστημική Θεώρηση*. Χρυσ αφίνης, Γ., Λευκωσία, 2013
- *Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων*, Παπαλεξανδρή Νάνσυ και Μπουραντάς Δημήτριος, Εκδόσεις Ε. Μπένου, 2003
- *Διοίκηση και Οργανωτική Συμπεριφορά*, Θεοδωράτος Ε., Εκδόσεις Σταμούλης, 2004
- *Human Resource Management*, Dessler Gary, Prentice Hall, 2017

Άρθρα:

- *Hoel, D. H (2014). Leaving Employment due to persistent stress. 4nd ed. Pittsburgh: Djukovic, N. p267-289.*
- *Jacob, E (2013). Bullying causes lack of motivation. 5th ed. Surrey: Warr, J., A p45-49.*
- *Jones, H (2011). Verbal conduct & Physical conduct against inferior males & females. 5th ed. Austin: Phillips L. p.163-177.*
- *Leigh M. & Cooper C. L. (2011). The negative impacts of bullying on the individual in the workplace. Costs of bullying on employees 2(3),33-50.*
- *Lewis, G. & Timothy, F. (2012). The non-working factors 3rd ed. Pocatello: Meriam, I & Raknes, F. p68-83.*
- *Melhuish E., (2012). Defining bullying in business. Bullying as the major issue in business 8 (6), 19-24.*
- *Moore E (2012). Work Relationships 3rd ed. Alabama: Matthiensen, N., A & Bickman, L. p63-79.*
- *Moore E, Sparks, H & Evans, P. (2011). The organizational structure & Climate 6th ed. Virginia:*
- *Sparks, H & Colatosi, C. p77-93.*
- *Needham, P (2014). Mental problems caused due to negative stress. The Employee's defectiveness in the organization. 3 (5), 53-71.*
- *Hemp, P., 2004. Regarding productivity. Presenteeism: At Work – But Out Of It, [e-*

journal] 82(10), pp. 49-58. Available through Harvard Business Review website

- < <https://hbr.org/2004/10/presenteeism-at-work-but-out-of-it> > [Accessed 8 March 2018]
- Συναλλακτική ηγεσία, μετασχηματιστική ηγεσία, διοίκηση συγκρούσεων, συναισθηματική νοημοσύνη στην περίπτωση των διεθνοποιημένων οργανισμών. Η περίπτωση των φαρμακοβιομηχανιών, Σιαδήςμος Βασίλειος, <https://nemertes.lis.upatras.gr/jspui/bitstream/10889/8307/1/%ce%a0%ce%b1%ce%bd%ce%b5%cf%80%ce%b9%cf%83%cf%84%ce%ae%ce%bc%ce%b9%ce%bf%20%ce%a0%ce%b1%cf%84%cf%81%cf%8e%ce%bd.pdf>
- Ποια είναι τα χαρακτηριστικά ενός ηγέτη, *Economistas*, Στέφανος Τσουπλάκης, 2019 https://www.economistas.gr/syenteyxeis/13829_poia-einai-ta-haraktiristika-enos-igeti
- Πραγματικός ηγέτης: τα 5 χαρακτηριστικά του και πως να τα αποκτήσεις, *THE PERPOSE*, Γιώργος Παλαιός <https://purpose.gr/pragmatikos-igetis-ta-5-charaktiristika-tou-ke-pos-na-ta-apoktisis/>
- Venkatesh, V., Thong, J. Y., & Xu, X. (2012). Consumer acceptance and use of information technology: extending the unified theory of acceptance and use of technology. *MIS quarterly*, 157-178. <https://www.selecthub.com/hris/future-of-hr-software-trends/>
- Ma, L., & Ye, M. (2015). The role of electronic human resource management in contemporary human resource management. *Open Journal of Social Sciences*, 3(04), 71.
- Mahfod, J., & Khalifa, N. Y. (2017). Electronic human resource management (E-HRM) system. Nivlouei, F. B. (2014). Electronic human resource management system: The main element in capacitating globalization paradigm. *International Journal of Business and Social Science*, 5(2).
- Ollier-Malaterre, A. (2017). Cross-national work–life research: Common misconceptions and pervasive challenges. *Community, Work & Family*, 20(1), 92–98. [10.1080/13668803.2017.1272173](https://doi.org/10.1080/13668803.2017.1272173)
- Ollo-López, A., & Goñi-Legaz, S. (2017). Differences in work–family conflict: Which individual and national factors explain them? *The International Journal of Human Resource Management*, 28(3), 499–525. [10.1080/09585192.2015.1118141](https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1118141)

- Lyness, K. S., & Judiesch, M. K. (2014). *Gender egalitarianism and work–life balance for managers: Multisource perspectives in 36 countries*. *Applied Psychology: An International Review*, 63, 96–129.10.1111/apps.2014.63.issue-1
- Masuda, A. D., Poelmans, S. A. Y., Allen, T. D., Spector, P. E., Lapierre, L. M., Cooper, C. L., ... Moreno-Velazquez, Í. (2012). *Flexible work arrangements availability and their relationship with work-to-family conflict, job satisfaction, and turnover intentions: A comparison of three country clusters*. *Applied Psychology: An International Review*, 61, 1–29.10.1111/apps.2012.61.issue-1
- David Giaouque, Simon Anderfuhren-Biget & Frédéric Varone (2019) *Stress and turnover intents in international organizations: social support and work–life balance as resources*, *The International Journal of Human Resource Management*, 30:5, 879-901, DOI: 10.1080/09585192.2016.1254105
- Michailidis, M. P. (2018). *The Challenges of AI & Blockchain on HR Recruitment Practices*, *Journal Cyprus Review*, Vol 30 No. 2,):169-180 (ISSN:1015-2881(Print), ISSN#:25478974(online).

14. Σχεδιασμένες Μαθησιακές Δραστηριότητες και Διδακτικές Μέθοδοι

Διάλεξη

Συζητήσεις

Πρακτικά παραδείγματα

Μελέτες περίπτωσης

Παρουσιάσεις

15. Μέθοδοι Αξιολόγησης και κριτήρια

Μέθοδοι Αξιολόγησης,(Γραπτή Εξέταση, Προφορική Εξέταση, Παρουσιάσεις, Μελέτες/Projects, Ασκήσεις, Δραστηριότητες)

Αναφέρονται ρητά προσδιορισμένα κριτήρια αξιολόγησης (π.χ Ασκήσεις, δραστηριότητες , μελέτες, Εξετάσεις)

Εργασίες/ Μελέτες: 40%

Γραπτή εξέταση: 50%

Παρουσία/ Συμμετοχή στην τάξη: 10%
16. Γλώσσα Διδασκαλίας
Ελληνικά
17. Πρακτική Άσκηση
Προαιρετική