

13^η
Έκδοση

ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Bateman | Snell | Konopaske



ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΤΖΙΟΛΑ

Διοίκηση Επιχειρήσεων

13η Έκδοση

Συγγραφείς: Bateman | Snell | Konopaske



Κεφάλαιο 10: Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων

Εισαγωγική Ρήση

Μπορείτε να βρείτε το απαραίτητο κεφάλαιο για να χτίσετε κτίρια, αλλά για να χτίσετε μια οργάνωση χρειάζονται άνθρωποι.

Thomas J. Watson

Κεφάλαιο 10: Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων

ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ

1. Συζητήσετε πώς οι εταιρείες χρησιμοποιούν τη διοίκηση ανθρωπίνων πόρων για να κερδίσουν ένα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα.
2. Αιτιολογήσετε γιατί οι εταιρείες προσελκύουν υποψηφίους τόσο εσωτερικά όσο και εξωτερικά για τις νέες προσλήψεις.
3. Αναγνωρίσετε τις διάφορες μεθόδους επιλογής νέων υπαλλήλων.
4. Αξιολογήσετε τη σημασία της επένδυσης σε εκπαίδευση και ανάπτυξη.
5. Εξηγήσετε τις εναλλακτικές σχετικά με το ποιος αξιολογεί την επίδοση ενός υπαλλήλου.
6. Περιγράψετε τους βασικούς παράγοντες ενός συστήματος ανταμοιβής.
7. Συνοψίστε πώς τα εργατικά συνδικάτα και οι εργασιακοί νόμοι επηρεάζουν τη διοίκηση ανθρωπίνων πόρων.

Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων (HRM)

Η **διοίκηση ανθρωπίνων πόρων** (HRM) (human resource management) ασχολείται με επίσημα συστήματα για τη διοίκηση των ανθρώπων στο χώρο εργασίας.

Είναι ένας από τους βασικούς παράγοντες της οργανωσιακής και διοικητικής λειτουργίας.

Ήταν γνωστή παλαιότερα και ως διοίκηση προσωπικού.

Στρατηγική Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων

Οι εταιρείες μπορούν να δημιουργήσουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, όταν διαθέτουν ή αναπτύσσουν πόρους που είναι αξιόλογοι, σπάνιοι, δύσκολο να αντιγραφούν και οργανωμένοι.

Σήμερα, ο όρος **ανθρώπινο κεφάλαιο** (ή, ευρύτερα, πνευματικό κεφάλαιο) (human capital) χρησιμοποιείται συχνά για να περιγράψει τη στρατηγική αξία των γνώσεων και των ικανοτήτων των υπαλλήλων.

Κεφάλαιο 10: Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων

Περίληψη Διαδικασίας Σχεδιασμού του Ανθρώπινου Δυναμικού

ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ

Ανίχνευση του περιβάλλοντος από τη Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων

- Αγορά εργασίας
- Τεχνολογία
- Νομοθεσία
- Ανταγωνισμός
- Οικονομία

Σχεδιασμός του ανθρώπινου δυναμικού

- Πρόβλεψη ζήτησης
- Εσωτερική προσφορά εργατικού δυναμικού
- Εξωτερική προσφορά εργατικού δυναμικού
- Ανάλυση εργασίας

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ

Δραστηριότητες του ανθρώπινου δυναμικού

- Προσέλκυση/Στρατολόγηση υπαλλήλων
- Επιλογή υπαλλήλων
- Εξωτερική τοποθέτηση
- Εκπαίδευση και εξέλιξη
- Αξιολόγηση απόδοσης
- Συστήματα αμοιβών
- Εργασιακές σχέσεις

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

Αποτελέσματα

- Παραγωγικότητα
- Ποιότητα
- Καινοτομία
- Ικανοποίηση
- Παραιτήσεις/Αποχωρήσεις
- Απουσίες
- Υγεία

Κεφάλαιο 10: Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων

Διαδικασία Σχεδιασμού του Ανθρώπινου Δυναμικού

Προβλέψεις Ζήτησης

Ο καθορισμός του αριθμού και του είδους των ανθρώπων που χρειάζεται η επιχείρηση.

Προβλέψεις Προσφοράς Εργασίας

Πόσους και τι είδους υπαλλήλους θα διαθέτει στην πραγματικότητα η επιχείρηση.

Ανάλυση Εργασίας

Κάνει δύο πράγματα:

- Περιγραφή της εργασίας
- Επεξήγηση της εργασίας

Κεφάλαιο 10: Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων

Κοινωνική Επιχείρηση Είναι οι Απόφοιτοι Σχολών Διοίκησης Επιχειρήσεων Διατεθειμένοι να Εργαστούν για Κοινωνικές Επιχειρήσεις;

Ο κλάδος των κοινωνικών επιχειρήσεων στις Ηνωμένες Πολιτείες είναι μεγαλύτερος από αυτό που μπορεί να φαντάζεστε. Σύμφωνα με εκτιμήσεις απασχολεί πάνω από 10 εκατομμύρια ανθρώπους και παράγει ετήσια έσοδα ύψους 500 δισεκατομμυρίων δολαρίων.

- Ας υποθέσουμε ότι είστε ο διευθυντής μιας κοινωνικής επιχείρησης. Πώς θα προσελκύσετε ανθρώπους να εργάζονται για τον οργανισμό σας;
- Σε ποιο βαθμό θα μπορούσατε εσείς ή οι συνάδελφοί σας να εργαστείτε για μια κοινωνική επιχείρηση;

Στελέχωση του Οργανισμού

Προσέλκυση υποψηφίων

- Η ανάπτυξη μιας δεξαμενής υποψηφίων για θέσεις εργασίας μέσα σε μια επιχείρηση.
- *Εσωτερική και εξωτερική*

Επιλογή Προσωπικού

- Η επιλογή του ποιος από τους κατάλληλους υποψηφίους θα προσληφθεί μέσα σε μια επιχείρηση

Εργαλεία Επιλογής

- Αιτήσεις και Βιογραφικά
- Συνεντεύξεις
- Έλεγχος Συστάσεων
- Έλεγχος Υπόβαθρου
- Τεστ Προσωπικότητας
- Έλεγχος για Απαγορευμένες Ουσίες
- Τεστ Γνωστικών Ικανοτήτων
- Τεστ Επίδοσης
- Τεστ Εντιμότητας

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ

Δομημένη συνέντευξη

Επιλογή τεχνικής μέσω της οποίας ο εργοδότης θέτει σε όλους τους αιτούντες τις ίδιες ερωτήσεις δίνοντας τους έτοιμες επιλογές για τις πιθανές απαντήσεις τους:

- *Συνέντευξη της κατάστασης: Πώς θα το έκανες;*
- *Συνέντευξη περιγραφής της συμπεριφοράς: Πώς το έκανες;*

Κεφάλαιο 10: Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων

Έλεγχοι, Αξιοπιστία και Εγκυρότητα

Κέντρο αξιολόγησης

- Τεστ Προσωπικότητας
- Έλεγχος για Απαγορευμένες Ουσίες
- Τεστ Γνωστικών Ικανοτήτων
- Τεστ Επίδοσης
- Τεστ Εντιμότητας

Αξιοπιστία

- Η συνέπεια της βαθμολογίας σε ένα τεστ με την πάροδο του χρόνου και σε σύγκριση με εναλλακτικές μετρήσεις

Εγκυρότητα

- Ο βαθμός στον οποίο ένα τεστ επιλογής προβλέπει ή σχετίζεται με την εργασιακή επίδοση
- Κριτήριο, περιεχόμενο

Κεφάλαιο 10: Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων

Χρήση Διαδικτυακών Εργαλείων που Χρησιμοποιούνται για την Επιλογή Εργαζομένων



[Μεταβείτε στο Παράρτημα 1 για την ανάλυση του σχήματος](#)

ΠΗΓΗ: <http://answers.mheducation.com/management/human-resource-management/personnel-selection>.

Περικοπές στο Εργατικό Δυναμικό

Εξωτερική τοποθέτηση

- Η διαδικασία κατά την οποία η διοίκηση βοηθάει τους ανθρώπους που έχουν απολυθεί από την εταιρεία να βρουν εργασία αλλού

Εργοδοσία κατά βούληση

- Η νομική έννοια ότι ένας υπάλληλος μπορεί να απολυθεί για οποιοδήποτε λόγο

Κεφάλαιο 10: Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων

Συμβουλές για την Περίπτωση Τερματισμού

Τι να Κάνετε	Τι να Μην Κάνετε
<ul style="list-style-type: none"> • Βεβαιωθείτε ότι ο τερματισμός είναι το τελευταίο βήμα σε μια σαφή και δίκαιη διαδικασία, αφότου είστε βέβαιος ότι γνωρίζετε τα γεγονότα. • Βεβαιωθείτε ότι το πρόσωπο που αναγγέλλει τον τερματισμό είναι ο άμεσος προϊστάμενος του εργαζομένου. 	<ul style="list-style-type: none"> • Μην αναγγείλετε έναν τερματισμό σε έναν εργαζόμενο με έκπληξη.
<ul style="list-style-type: none"> • Να είστε προετοιμασμένοι με απαντήσεις σε βασικά ερωτήματα όπως η επίσημη τελική ημερομηνία και τυχόν αποζημιώσεις. • Συμβουλευτείτε το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού για τον εντοπισμό τυχόν διαθέσιμων παροχών· δώστε στον εργαζόμενο έναν έντυπο κατάλογο πληροφοριών σχετικά με τις παροχές και τις πολιτικές. 	<ul style="list-style-type: none"> • Μην αρχίσετε μια συνάντηση απροετοίμαστος, προκαλώντας τον εργαζόμενο που τερματίζεται να περιμένει αμήχανα, ενώ προσπαθείτε να βρείτε απαντήσεις ή καλώντας έναν εκπρόσωπο του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού.
<ul style="list-style-type: none"> • Ζητήστε από έναν εκπαιδευμένο αντιπρόσωπο διοίκησης ανθρωπίνων πόρων να παραστεί στη συνάντηση. • Ακούστε με σεβασμό. 	<ul style="list-style-type: none"> • Μην υπεκφεύγετε· δηλώστε τον τερματισμό απλά και συνοπτικά. • Μην αναλωθείτε σε συζητήσεις σχετικά με τις απόψεις του εργαζομένου όσον αφορά τη δικαιοσύνη· επικεντρωθείτε στην πρακτική πλευρά των πραγμάτων –την ανάγκη να προχωρήσετε όλοι. • Μην διαφωνείτε με τον υπάλληλο και μην απολογείστε.
	<ul style="list-style-type: none"> • Μην προσφέρετε να βοηθήσετε τον εργαζόμενο να βρει άλλη δουλειά, εάν υποτεθεί ότι δεν μπορείτε να του δώσετε μια ειλικρινά καλή συστατική επιστολή.

ΠΗΓΗ: Ashkenas, Ron, "If You Have to Fire an Employee—Here's How to Do It Right," *Forbes*, March 11, 2013, <http://www.forbes.com>, Jeff Haden, "The Best Way to Fire an Employee," *Inc.*, March 19, 2012, <http://www.inc.com>, Melissa Korn, "The Best Ways to Fire Somebody," *The Wall Street Journal*, October 26, 2012, <http://online.wsj.com>.

Νομικά Ζητήματα και Ευκαιρίες Ισότητας την Εργοδοσία

Αρνητικός αντίκτυπος

- Η περίπτωση στην οποία μια κατά τα φαινόμενα ουδέτερη πρακτική εργοδοσίας έχει δυσανάλογα αρνητικό αποτέλεσμα για μια προστατευόμενη ομάδα

Εκπαίδευση και Ανάπτυξη

Αξιολόγηση αναγκών

- Μια ανάλυση που αναγνωρίζει τις εργασίες, τους ανθρώπους και τα τμήματα που χρειάζονται εκπαίδευση

Εκπαίδευση

- Η διδασκαλία υπαλλήλων κατώτερου επιπέδου στο πώς να εκτελούν την εργασία τους

Ανάπτυξη

- Η διαδικασία διδασκαλίας σε διοικητικά στελέχη και υπαλλήλους γενικότερων ικανοτήτων που χρειάζονται για τις τρέχουσες και μελλοντικές εργασίες τους

Κεφάλαιο 10: Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων

Είδη Εκπαίδευσης

Εκπαίδευση προσανατολισμού

- Η εκπαίδευση που είναι σχεδιασμένη για να συστήσει τους νέους υπαλλήλους στην εταιρεία και να τους γνωστοποιήσει τους κανονισμούς, τις διαδικασίες, την κουλτούρα και τα συναφή.

Ομαδική εκπαίδευση

- Η εκπαίδευση που παρέχει στους υπαλλήλους τις ικανότητες και τις προσεγγίσεις που χρειάζονται για να συνεργαστούν με άλλους.

Εκπαίδευση ποικιλομορφίας

- Προγράμματα που εστιάζουν στην αναγνώριση και τη μείωση των κρυφών προκαταλήψεων εναντίον ανθρώπων με διαφορές και στην ανάπτυξη των ικανοτήτων που χρειάζονται για τη διοίκηση ενός ποικιλόμορφου εργατικού δυναμικού.

Αξιολόγηση της επίδοσης (ΡΑ)

Η εκτίμηση της εργασιακής απόδοσης ενός εργαζομένου.

- Χρησιμοποιείται για το μισθό, τις προαγωγές, τους τερματισμούς
- Χρησιμοποιείται για την ανάπτυξη

Υπάρχουν τρεις κατηγορίες επίδοσης.

- Προσόντα
- Συμπεριφορά
- Αποτελέσματα

Κεφάλαιο 10: Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων

Παράδειγμα των BARS που Χρησιμοποιούνται για την Αξιολόγηση της Ποιότητας

Διάσταση απόδοσης: διοίκηση ολικής ποιότητας. Αυτός ο τομέας της απόδοσης αφορά το βαθμό στον οποίο ένα άτομο έχει αντίληψη, υποστηρίζει και αναπτύσσει προβλεπτικές διαδικασίες για να βελτιώσει την ποιότητα του προϊόντος, να διασφαλίσει την έγκαιρη αποκάλυψη των ατασθαλιών και να ενσωματώσει τις αξιολογήσεις ποιότητας με τις αναφορές μετρήσεων απόδοσης τόσο του κόστους όσο και του προγράμματος ώστε να μεγιστοποιήσει την πελατειακή ικανοποίηση με τη συνολική απόδοση.

ΕΞΑΙΡΕΤΙΚΗ	7	Χρησιμοποιεί μέτρα ποιότητας και καλά καθορισμένες διαδικασίες για να εκπληρώσει τους στόχους των έργων. Καθορίζει την ποιότητα από την οπτική γωνία του πελάτη.
	6	Αναζητεί/αναγνωρίζει τρόπους για να βελτιώνει διαρκώς τις διαδικασίες.
	5	Επικοινωνεί σαφώς τη διοίκηση ποιότητας στους άλλους. Δημιουργεί ένα σχέδιο που καθορίζει πώς θα συμμετέχει η ομάδα στην ποιότητα. Εκτιμά τη ΔΟΠ ως επένδυση.
ΜΕΤΡΙΑ	4	Διαθέτει μέτρα ποιότητας που καθορίζουν τα επίπεδα ανοχής.
	3	Θεωρεί την ποιότητα πολυέξοδη. Περιορίζει την ποιότητα.
	2	Εστιάζει το ενδιαφέρον του μόνο στα αποτελέσματα και τις διανομές, αγνοώντας τις υποκείμενες διαδικασίες.
ΦΤΩΧΗ	1	Κατηγορεί τους άλλους για την απώλεια ποιότητας. Δίνει σημασία μόνο σε ανησυχίες περί ποιότητας.

[Μεταβείτε στο Παράρτημα 2 για την ανάλυση του σχήματος](#)

Διοίκηση με στόχους και Αξιολόγηση 360 μοιρών

Διοίκηση με στόχους (MBO)

- Μια διαδικασία κατά την οποία οι στόχοι, που τίθενται από έναν υφιστάμενο και έναν προϊστάμενο, πρέπει να εκπληρωθούν μέσα σε μια δεδομένη χρονική περίοδο

Αξιολόγηση 360 μοιρών

- Μια διαδικασία, στην οποία χρησιμοποιούνται πολλαπλές πηγές αξιολόγησης για να διαμορφωθεί μια συνολική εικόνα σχετικά με την επίδοση ενός εργαζομένου

Κεφάλαιο 10: Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων

Υπόδειγμα Συνέντευξης Αξιολόγησης Επίδοσης για Υπαλλήλους Χαμηλής Επίδοσης

- 1. Συνοψίστε** τη συγκεκριμένη απόδοση του υπαλλήλου. Περιγράψτε την απόδοση με όρους συμπεριφοράς ή αποτελεσμάτων, όπως πωλήσεις ή απουσίες. Μην πείτε ότι ο υπάλληλος έχει κακή συμπεριφορά. Αντίθετα, εξηγήστε ότι η στάση του υπαλλήλου υποδηλώνει κακή συμπεριφορά.
- 2. Περιγράψτε** τις προσδοκίες και τα πρότυπα. Να είστε συγκεκριμένοι.
- 3. Καθορίστε** τις αιτίες της χαμηλής απόδοσης. Συγκεντρώστε πληροφορίες από τον υπάλληλο.
- 4. Συζητήστε** λύσεις για το πρόβλημα και κάντε τον υπάλληλο να παίξει σημαντικό ρόλο στη διαδικασία.
- 5. Συμφωνήστε** σε μια λύση. Ως ανώτερος έχετε δώσει πληροφορίες στην εύρεση της λύσης. Αναφερθείτε σε θέματα και κάντε ερωτήσεις, αλλά προσφέρετε και υποστήριξη.
- 6. Συμφωνήστε** σε ένα χρονικό πλαίσιο βελτίωσης.
- 7. Καταγράψτε** τη συνάντηση.
- 8. Προγραμματίστε** συναντήσεις για να παρακολουθήσετε τις εξελίξεις.

Κεφάλαιο 10: Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων

Παράγοντες που Επηρεάζουν το Μείγμα της Μισθοδοσίας

Εσωτερικοί παράγοντες

Πολιτική αμοιβών της επιχείρησης

Αξία της εργασίας

Σχετική αξία του υπαλλήλου

Ικανότητα του εργοδότη να πληρώσει

Εξωτερικοί παράγοντες

Συνθήκες της αγοράς εργασίας

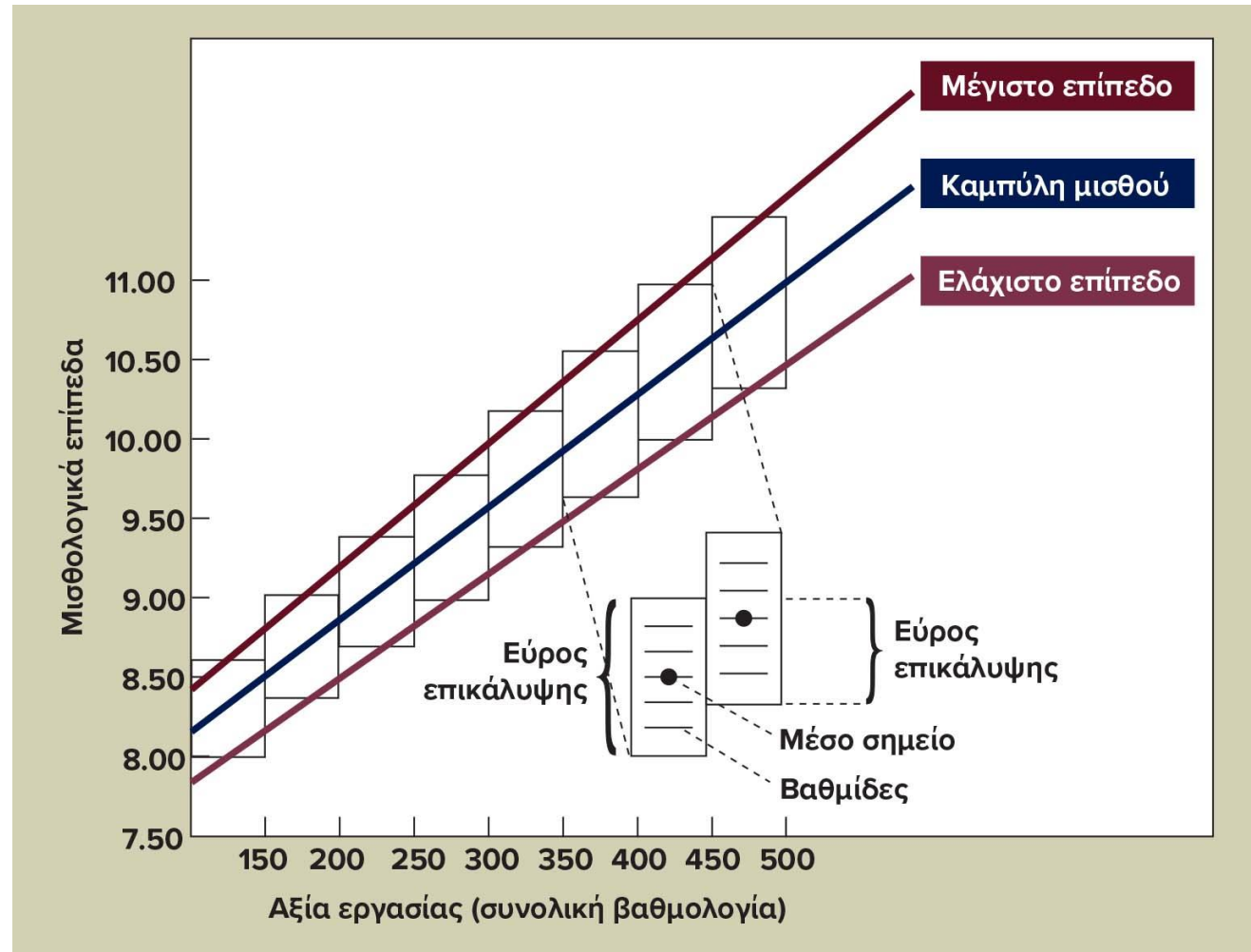
Κόστος διαβίωσης

Συλλογική διαπραγμάτευση

Νομικές απαιτήσεις

Κεφάλαιο 10: Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων

Δομή Μισθοδοσίας



[Μεταβείτε στο Παράρτημα 3 για την ανάλυση του σχήματος](#)

Συστήματα Κινήτρων και Μεταβλητή Μισθοδοσία

Ατομικά σχέδια κινήτρων

Ομαδικά σχέδια κινήτρων

Σχέδια επιμερισμού των κερδών

Δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών

Παροχές Υπαλλήλων

Τρεις βασικές παροχές:

- *Εργατική αποζημίωση*
- *Κοινωνική Ασφάλιση*
- *Επίδομα ανεργίας*

«Σύστημα καφετέριας»

- Ένα πρόγραμμα παροχών για εργαζόμενους οι οποίοι έχουν τη δυνατότητα να επιλέξουν μέσα από έναν κατάλογο εναλλακτικών παροχών ώστε να δημιουργήσουν ένα πακέτο παροχών προσαρμοσμένο στις ανάγκες τους

Νομικά Ζητήματα Αμοιβών και Παροχών

- Νόμο περί Δίκαιων Κριτηρίων Εργασίας
- Νόμος περί Ίσων Αμοιβών του 1963
 - Ίση εργασία έναντι συγκρίσιμης εργασίας
- Νόμος περί Διακρίσεων κατά της Εγκυμοσύνης του 1978
- Νόμος περί Ασφάλειας του Συνταξιοδοτικού Εισοδήματος των Υπαλλήλων (ERISA) του 1974
- Νόμος περί Εργασιακής Ασφάλειας και Υγείας (OSHA) του 1970

Κεφάλαιο 10: Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων

Εργασιακές Σχέσεις

Εργασιακές Σχέσεις

- Το σύστημα των σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων και της διοίκησης

Εργασιακοί Νόμοι

- Εθνικός Νόμος περί Εργασιακών Σχέσεων (που ονομάζεται και Νόμος Wagner) (1935)
- Νόμος περί Σχέσεων Εργατικού Δυναμικού-Διοίκησης ή αλλιώς ο Νόμος Taft-Hartley (1947)
- Νόμος περί Αναφορών και Αποκαλύψεων Ανάμεσα σε Εργατικό Δυναμικό και Διοίκηση ή αλλιώς ο Νόμος Landrum-Griffin (1959)

Κεφάλαιο 10: Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων

Παράγοντες που Καθορίζουν τη Συμπεριφορά των Ψηφοφόρων για το Σχηματισμό ενός Συνδικάτου



[Μεταβείτε στο Παράρτημα 4 για την ανάλυση του σχήματος](#)

Δικαίωμα στην εργασία

Ρήτρα «συνδικαλιστικής ασφάλειας»

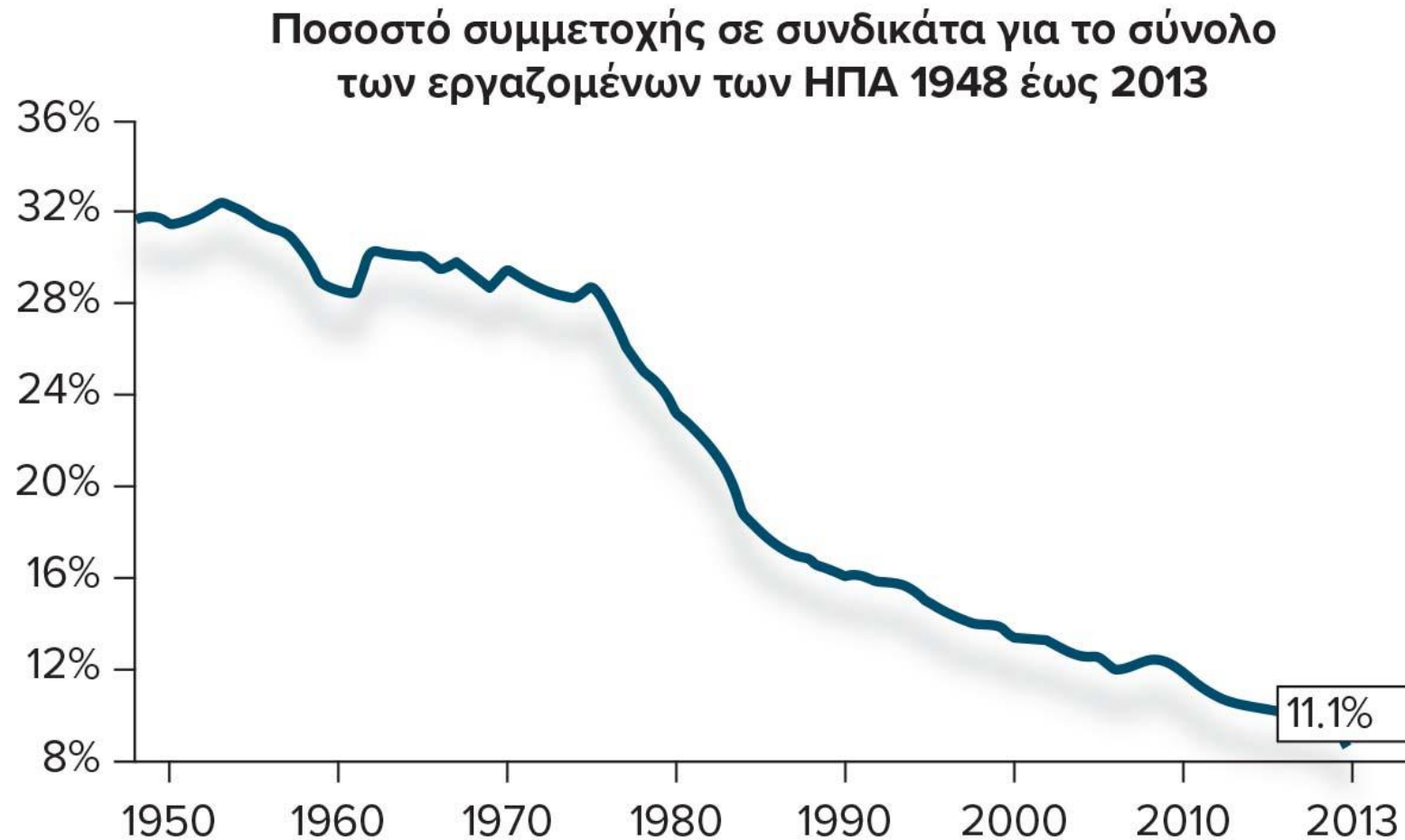
- Ένας οργανισμός που διαθέτει συνδικάτο εργαζομένων και μία ρήτρα ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να ενταχθούν στο συνδικάτο μετά από ένα προκαθορισμένο χρονικό διάστημα

Δικαίωμα στην εργασία

- Μια νομοθεσία που επιτρέπει στους υπαλλήλους να εργάζονται χωρίς να πρέπει να συμμετέχουν σε ένα συνδικάτο

Κεφάλαιο 10: Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων

Πτώση της Συμμετοχής σε Συνδικάτα – 1948 έως 2013



Κεφάλαιο 10: Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων

Μια Ματιά στη Διοίκηση Επιχειρήσεων

Η GOOGLE ΕΠΙΤΑΧΥΝΕΙ ΓΙΑ ΠΙΟ ΠΟΛΥ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι πρακτικές στελέχωσης και επιλογής της Google την έχουν βοηθήσει να ικανοποιεί τους στόχους της για την πρόσληψη των καλύτερων ταλέντων, αλλά η στρατηγική Ανθρωπίνων Πόρων έχει αλλάξει από νεοφυείς εταιρείες υψηλής τεχνολογίας.

Οι εργαζόμενοι υψηλής τεχνολογίας αγαπούν τη Google, αλλά πολλοί ψάχνουν ευκαιρίες σε αναδυόμενες εταιρείες του κλάδου.

- Πώς η προσέγγιση της Google στις παροχές στους εργαζομένους είναι πιο αποτελεσματική από μια απλή απόφαση να προσφέρει το μεγαλύτερο πακέτο παροχών;
- Πιστεύετε ότι η στρατηγική ανθρώπινου δυναμικού της Google θα της επιτρέψει να διατηρήσει ένα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα; Γιατί ναι ή γιατί όχι; Τι θα πρέπει να κάνει προκειμένου να διατηρήσει αυτό το πλεονέκτημα;

Κεφάλαιο 10: Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων

ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΜΑΘΗΣΙΑΚΩΝ ΣΤΟΧΩΝ

1. Συζητήσετε πώς οι εταιρείες χρησιμοποιούν τη διοίκηση ανθρώπινων πόρων για να κερδίσουν ένα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα.
2. Αιτιολογήσετε γιατί οι εταιρείες προσελκύουν υποψηφίους τόσο εσωτερικά όσο και εξωτερικά για τις νέες προσλήψεις.
3. Αναγνωρίσετε τις διάφορες μεθόδους επιλογής νέων υπαλλήλων.
4. Αξιολογήσετε τη σημασία της επένδυσης σε εκπαίδευση και ανάπτυξη.
5. Εξηγήσετε τις εναλλακτικές σχετικά με το ποιος αξιολογεί την επίδοση ενός υπαλλήλου.
6. Περιγράψετε τους βασικούς παράγοντες ενός συστήματος ανταμοιβής.
7. Συνοψίστε πώς τα εργατικά συνδικάτα και οι εργασιακοί νόμοι επηρεάζουν τη διοίκηση ανθρώπινων πόρων.