

ΠΕΡΙΓΡΑΜΜΑ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ

(1) ΓΕΝΙΚΑ

ΣΧΟΛΗ	ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ		
ΤΜΗΜΑ	ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ		
ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΠΟΥΔΩΝ	ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ		
ΚΩΔΙΚΟΣ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ	ΔΙ0005	ΕΞΑΜΗΝΟ ΣΠΟΥΔΩΝ	Β'
ΤΙΤΛΟΣ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ	Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού και Οργανωσιακή Συμπεριφορά		
ΑΥΤΟΤΕΛΕΙΣ ΔΙΔΑΚΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ <i>σε περίπτωση που οι πιστωτικές μονάδες απονέμονται σε διακριτά μέρη του μαθήματος π.χ. Διαλέξεις, Εργαστηριακές Ασκήσεις κ.λπ. Αν οι πιστωτικές μονάδες απονέμονται ενιαία για το σύνολο του μαθήματος αναγράψτε τις εβδομαδιαίες ώρες διδασκαλίας και το σύνολο των πιστωτικών μονάδων</i>	ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΕΣ ΩΡΕΣ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ	ΠΙΣΤΩΤΙΚΕΣ ΜΟΝΑΔΕΣ	
Διαλέξεις	3	6	
Εργαστήριο			
<i>Προσθέστε σειρές αν χρειαστεί. Η οργάνωση διδασκαλίας και οι διδακτικές μέθοδοι που χρησιμοποιούνται περιγράφονται αναλυτικά στο (δ).</i>			
ΤΥΠΟΣ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ <i>γενικού υποβάθρου, ειδικού υποβάθρου, ειδίκευσης γενικών γνώσεων, ανάπτυξης δεξιοτήτων</i>	ΕΙΔΙΚΕΥΣΗΣ ΓΕΝΙΚΩΝ ΓΝΩΣΕΩΝ		
ΠΡΟΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΑ ΜΑΘΗΜΑΤΑ:	ΟΧΙ		
ΓΛΩΣΣΑ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ και ΕΞΕΤΑΣΕΩΝ:	ΕΛΛΗΝΙΚΗ		
ΤΟ ΜΑΘΗΜΑ ΠΡΟΣΦΕΡΕΤΑΙ ΣΕ ΦΟΙΤΗΤΕΣ ERASMUS	ΟΧΙ		
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΣΕΛΙΔΑ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ (URL)	https://eclass.aegean.gr/courses/211233/		

(2) ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Μαθησιακά Αποτελέσματα

Περιγράφονται τα μαθησιακά αποτελέσματα του μαθήματος οι συγκεκριμένες γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες καταλλήλου επιπέδου που θα αποκτήσουν οι φοιτητές μετά την επιτυχή ολοκλήρωση του μαθήματος.

Συμβουλευτείτε το Παράρτημα Α

- Περιγραφή του Επιπέδου των Μαθησιακών Αποτελεσμάτων για κάθε ένα κύκλο σπουδών σύμφωνα με το Πλαίσιο Προσόντων του Ευρωπαϊκού Χώρου Ανώτατης Εκπαίδευσης
- Περιγραφικοί Δείκτες Επιπέδων 6, 7 & 8 του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων Διά Βίου Μάθησης και το Παράρτημα Β
- Περιληπτικός Οδηγός συγγραφής Μαθησιακών Αποτελεσμάτων

Το παρόν συνθετικό μάθημα έχει ως σκοπό να εισάγει τους συμμετέχοντες στις βασικές έννοιες της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού, προκειμένου να εξοικειωθούν με τα εργαλεία και τις απαιτούμενες γνώσεις αναφορικά με την ενδεδειγμένη κάθε φορά στρατηγική, που θα χρειάζεται για να γίνουν αποτελεσματικότεροι και αποδοτικότεροι στις εργασίες τους (Μάνατζερ, επιχειρηματίες, εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις/Οργανισμούς κλπ.). Οι τεχνικές αποτελεσματικής διαχείρισης του Ανθρώπινου Δυναμικού στοχεύουν στην προαγωγή της ανταγωνιστικότητας της Επιχείρησης/Οργανισμού. Για αυτό κρίνεται απαραίτητο να αναπτυχθούν δεξιότητες για τον σχεδιασμό δράσεων αλλά και να γίνουν κατανοητές οι πρακτικές της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού (σχεδιασμός αναγκών, σε εργατικό δυναμικό, επιλογή υποψηφίων εργαζομένων, αξιολόγηση απόδοσης εργαζομένων, παροχή κινήτρων κλπ.) διαμέσου και μελετών περίπτωσης. Λαμβάνοντας υπόψη ότι το ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί πυλώνα της αποτελεσματικότητας μιας

επιχείρησης, οι στρατηγικές, που θα οδηγήσουν σε αυτήν πρέπει να είναι κατάλληλα σχεδιασμένες. Στο δεύτερο μέρος του κύκλου των διαλέξεων θα προσεγγιστεί το θέμα της οργανωσιακής συμπεριφοράς ως ένα πεδίο μελέτης, που σχετίζεται με το πως τα άτομα και οι ομάδες επιδρούν στη συμπεριφορά στα πλαίσια ενός Οργανισμού. Στην ουσία αναφερόμαστε υπό μια διαφορετική οπτική στην επίδοση του οργανισμού. Ως διεπιστημονικός κλάδος η Οργανωσιακή Συμπεριφορά ενσωματώνει τα εξής σημεία: την διαπροσωπική επικοινωνία, την επιρροή των αξιών και συναισθημάτων/προσωπικότητα, την παρακίνηση, την δομή της ομάδας, τη δημιουργία στάσεων, τις διαδικασίες αλλαγής, τις πιθανές συγκρούσεις και την ηγετική συμπεριφορά και εξουσία.

Με την ολοκλήρωση της μαθησιακής διαδικασίας ο φοιτητής/τρια θα είναι σε θέση:

- Να προσδιορίζει τις βασικές έννοιες που αφορούν τόσο το χώρο της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού όσο και της Οργανωσιακής Συμπεριφοράς
- Να αναγνωρίζει τις νέες προκλήσεις που καλείται να αντιμετωπίσει η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού
- Να κατανοεί τι σημαίνει προγραμματισμός Ανθρώπινου Δυναμικού
- Να αντιλαμβάνεται τη σημασία του ανθρωποκεντρικού χαρακτήρα μιας επιχείρησης
- Να αναλύει και να περιγράφει μια θέση εργασίας
- Να γνωρίζει τη διαδικασία αξιολόγησης της απόδοσης
- Να αναγνωρίζει τη σημασία της αποτελεσματικής εκπαίδευσης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού
- Να αντιμετωπίζει κριτικά τις θεωρίες που αναφέρονται στους ανθρώπους και τις ομάδες στο περιβάλλον μιας οργάνωσης
- Να αντιμετωπίζει την επιχείρηση ως σύνολο συσχετιζόμενη και με θέματα οργανωσιακής κουλτούρας και αλλαγής
- Να βρίσκει τις εφαρμογές του περιεχομένου της Οργανωσιακής Συμπεριφοράς στην πράξη ενώ θα αναγνωρίζει και την ανάγκη προσαρμοστικότητας στο περιβάλλον

Γενικές Ικανότητες

Λαμβάνοντας υπόψη τις γενικές ικανότητες που πρέπει να έχει αποκτήσει ο πτυχιούχος (όπως αυτές αναγράφονται στο Παράρτημα Διπλώματος και παρατίθενται ακολούθως) σε ποια / ποιες από αυτές αποσκοπεί το μάθημα;

Αναζήτηση, ανάλυση και σύνθεση δεδομένων και πληροφοριών, με τη χρήση και των απαραίτητων τεχνολογιών
Προσαρμογή σε νέες καταστάσεις
Λήψη αποφάσεων
Αυτόνομη εργασία
Ομαδική εργασία
Εργασία σε διεθνές περιβάλλον
Εργασία σε διεπιστημονικό περιβάλλον
Παράγωγή νέων ερευνητικών ιδεών

Σχεδιασμός και διαχείριση έργων
Σεβασμός στη διαφορετικότητα και στην πολυπολιτισμικότητα
Σεβασμός στο φυσικό περιβάλλον
Επίδειξη κοινωνικής, επαγγελματικής και ηθικής υπευθυνότητας και ευαισθησίας σε θέματα φύλου
Άσκηση κριτικής και αυτοκριτικής
Προαγωγή της ελεύθερης, δημιουργικής και επαγωγικής σκέψης

Άλλες...

- ▶ Αναζήτηση, ανάλυση και σύνθεση δεδομένων και πληροφοριών, με τη χρήση και των απαραίτητων επιστημονικών εργαλείων
- ▶ Αυτόνομη Εργασία
- ▶ Ομαδική Εργασία
- ▶ Εργασία σε διεθνές και διεπιστημονικό περιβάλλον
- ▶ Λήψη αποφάσεων
- ▶ Επίδειξη κριτικής και συνθετικής σκέψης
- ▶ Ανάπτυξη ηθικής ευθύνης και ευαισθησίας σε θέματα περιβάλλοντος και διαφορετικότητας
- ▶ Ευαισθησίας σε θέματα φύλου

(3) ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ

Βασικές ενότητες

- Εισαγωγικά - Διερευνητικά Ζητήματα Αναφορικά με τη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού στις Σύγχρονες Επιχειρήσεις και Οργανισμούς
- Ζητήματα Ηθικής και Δεοντολογίας, Ίσες ευκαιρίες στην εργασία
- Στρατηγική Διοίκηση. Διοίκηση απόδοσης
- Ανάλυση και περιγραφή θέσεων εργασίας
- Προγραμματισμός Ανθρώπινου Δυναμικού. Προσέλκυση
- Επιλογή Ανθρώπινων Πόρων
- Αξιολόγηση και διαχείριση της επίδοσης
- Εκπαίδευση και κατάρτιση
- Εισαγωγικές τοποθετήσεις για την Οργανωσιακή Συμπεριφορά. Οργανωσιακή Κουλτούρα
- Συμβουλευτική (Mentoring)
- Εργασιακή επίδοση. Οργανωσιακή δέσμευση
- Διαχείριση συγκρούσεων

(4) ΔΙΔΑΚΤΙΚΕΣ και ΜΑΘΗΣΙΑΚΕΣ ΜΕΘΟΔΟΙ - ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

<p>ΤΡΟΠΟΣ ΠΑΡΑΔΟΣΗΣ Πρόσωπο με πρόσωπο, Εξ αποστάσεως εκπαίδευση κ.λπ.</p>	<p>Πρόσωπο με πρόσωπο (στη φυσική τάξη)</p>	
<p>ΧΡΗΣΗ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ Χρήση Τ.Π.Ε. στη Διδασκαλία, στην Εργαστηριακή Εκπαίδευση, στην Επικοινωνία με τους φοιτητές</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Χρήση ΤΠΕ στη Διδασκαλία (παρουσιάσεις σε powerpoint). ✓ Επικοινωνία με τους φοιτητές μέσω της πλατφόρμας του eclass και email. ✓ Ανάρτηση διαφανειών και υλικού μαθήματος στην πλατφόρμα του eclass. 	
<p>ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ Περιγράφονται αναλυτικά ο τρόπος και μέθοδοι διδασκαλίας. Διαλέξεις, Σεμινάρια, Εργαστηριακή Άσκηση, Άσκηση Πεδίου, Μελέτη & ανάλυση βιβλιογραφίας, Φροντιστήριο, Πρακτική (Τοποθέτηση), Κλινική Άσκηση, Καλλιτεχνικό Εργαστήριο, Διαδραστική διδασκαλία, Εκπαιδευτικές επισκέψεις, Εκπόνηση μελέτης (project), Συγγραφή εργασίας / εργασιών, Καλλιτεχνική δημιουργία, κ.λπ.</p> <p>Αναγράφονται οι ώρες μελέτης του φοιτητή για κάθε μαθησιακή δραστηριότητα καθώς και οι ώρες μη καθοδηγούμενης μελέτης σύμφωνα με τις αρχές του ECTS</p>	<p>Δραστηριότητα</p>	<p>Φόρτος Εργασίας Εξαμήνου</p>
	<p>Διαλέξεις</p>	<p>39</p>
	<p>Ανάλυση μελετών περίπτωσης</p>	<p>13</p>
	<p>Ασκήσεις Εξάσκησης που εστιάζουν στην εφαρμογή μεθοδολογιών και ανάλυση μελετών περίπτωσης</p>	<p>20</p>
	<p>Συγγραφή εργασίας</p>	<p>38</p>
	<p>Αυτοτελής Μελέτη</p>	<p>40</p>
	<p>Σύνολο Μαθήματος (25 ώρες φόρτου εργασίας ανά πιστωτική μονάδα)</p>	<p>150</p>
<p>ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΦΟΙΤΗΤΩΝ Περιγραφή της διαδικασίας αξιολόγησης</p> <p>Γλώσσα Αξιολόγησης, Μέθοδοι αξιολόγησης, Διαμορφωτική ή Συμπερασματική, Δοκιμασία Πολλαπλής Επιλογής, Ερωτήσεις Σύντομης Απάντησης, Ερωτήσεις Ανάπτυξης Δοκιμών, Επίλυση Προβλημάτων, Γραπτή Εργασία, Έκθεση / Αναφορά, Προφορική Εξέταση, Δημόσια Παρουσίαση, Εργαστηριακή Εργασία, Κλινική Εξέταση Ασθενούς, Καλλιτεχνική Ερμηνεία, Άλλη / Άλλες</p> <p>Αναφέρονται ρητά προσδιορισμένα κριτήρια αξιολόγησης και εάν και που είναι προσβάσιμα από τους φοιτητές.</p>	<p>Η αξιολόγηση γίνεται στην ελληνική γλώσσα. Η αξιολόγηση θα γίνει από την παράδοση μικρότερων εργασιών κατά την πορεία των διαλέξεων (20% του τελικού βαθμού) και μια τελική εξέταση μετά το πέρας των διαλέξεων (80% του τελικού βαθμού)</p> <p>Η προφορική εξέταση προβλέπεται σε ειδικές περιπτώσεις (π.χ. ορισμένες περιπτώσεις φοιτητών με μαθησιακές δυσκολίες).</p> <p>Κάθε εβδομάδα θα πραγματοποιείται μια διάλεξη. Θα δίνονται τα κατάλληλα θεωρητικά εργαλεία, προκειμένου οι συμμετέχοντες να είναι σε θέση να κατανοούν το εύρος των εννοιών τόσο της περιοχής της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού όσο και της Οργανωσιακής Συμπεριφοράς. Αφού θα δίνεται η θεωρητική βάση αυτών των εργαλείων, θα καλούνται οι φοιτητές να τα εφαρμόσουν. Επιπρόσθετα οι φοιτητές θα κληθούν σε ορισμένες περιπτώσεις να είναι προετοιμασμένοι και να παρουσιάζουν</p>	

	<p>δραστηριότητες εν είδει μελετών περίπτωσης. Η ενεργός συμμετοχή (συμμετοχή στις δραστηριότητες, ομαδικές εργασίες, ανάδειξη μελετών περίπτωση κλπ.) των φοιτητών/τριών στη διάρκεια των διαλέξεων θα ληφθεί υπόψη πέρα από την τελική γραπτή εξέταση.</p>
--	--

(5) ΣΥΝΙΣΤΩΜΕΝΗ-ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Προτεινόμενη Βιβλιογραφία:

- Βαξεβανίδου, Μ., Ρεκλείτης, Π. (2008) *Management Ανθρώπινων Πόρων. Θεωρία και Πράξη*, Αθήνα, εκδόσεις Προπομπός
- Colquitt, J., Lepine, J., and Wesson, M. (2013) *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, 3rd Ed., New York: McGraw-Hill.
- DeCenzo ,D., Robbins, S., Verhulst, S. (2015). *Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων*. Αθήνα, Εκδόσεις ΥΤΟΡΙΑ.
- Dessler G. (2012) *Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού. Βασικές Έννοιες και Σύγχρονες Τάσεις*, Αθήνα, εκδόσεις Κριτική
- Greenberg J., Baron R., Αντωνίου Αλέξανδρος. (2010). *Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά*. Αθήνα: Εκδόσεις Gutenberg.
- Ιορδάνογλου Δ. (2008) *Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού στις Σύγχρονες Επιχειρήσεις*, Αθήνα, εκδόσεις Κριτική
- Mullins L. και Christy G. (2014). *Μάνατζμεντ και Οργανωσιακή Συμπεριφορά*, Εκδόσεις ΥΤΟΡΙΑ.
- Noe R., Hollenbeck J., Gerhart B., Wright P. (2006) *Διαχείριση Ανθρωπίνων Πόρων*, τ. 1, Αθήνα, εκδόσεις Παπαζήση.
- Παπαλεξανδρή Ν., Μπουραντάς Δ. (2003) *Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων*, Αθήνα, εκδόσεις Μπένου
- Robbins S. P., Judge T. A. (2011) *Οργανωσιακή Συμπεριφορά. Βασικές Έννοιες και Σύγχρονες Προσεγγίσεις*, Αθήνα, εκδόσεις Κριτική
- Shaun T., York A. (2004) *Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού*, Αθήνα, εκδόσεις Γκιούρδα & Σία
- Χυτήρης Λ. (2001) *Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων*, Αθήνα, εκδόσεις Interbooks
- Wayne M. R. (2011) *Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων*, Θεσσαλονίκη, εκδόσεις Τζιόλα

Συναφή επιστημονικά περιοδικά:

- Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior
- Economic and Industrial Democracy
- Human Resource Management Journal
- Human Resource Management
- Human Resource Management Review
- Industrielle Beziehungen. The German Journal of Industrial Relations
- International Journal of Human Resources Development and Management
- Journal of Applied Psychology
- Journal of Human Resources
- Journal of Management
- Journal of Organisational Behavior
- Journal of Organisational Behaviour Management

- Organizational Behavior and Human Decision Processes
- Organization Science
- Research in Organizational Behavior
- The International Journal of Human Resource Management
- Work, Employment and Society