

# ΟΡΓΑΝΩΣΗ & ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ



## ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ



- Θα παρουσιαστούν ...
- Η σπουδαιότητα των ανθρώπινων πόρων
- Οι λειτουργίες της διοίκησης ανθρώπινων πόρων
- Το προφίλ του διευθυντή ανθρώπινων πόρων στην Ελλάδα



## Ανθρώπινοι πόροι

---

- Τις τελευταίες δεκαετίες ο ανθρώπινος παράγοντας συγκεντρώνει ιδιαίτερο ενδιαφέρον στους εργασιακούς χώρους
- Ένας σημαντικός λόγος είναι οι αλλαγές που γίνονται στο επιχειρησιακό περιβάλλον



## Ανθρώπινοι πόροι

---

- Η παγκοσμιοποίηση αναγκάζει τις επιχειρήσεις να υιοθετούν πιο ευέλικτα σχήματα προκειμένου να προσαρμοστούν στις αλλαγές
- Στόχος των επιχειρήσεων είναι το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα



## Ανταγωνιστικό πλεονέκτημα

---

- ... επιτυγχάνεται όταν μια επιχείρηση συνδυάσει τους παραγωγικούς της πόρους έτσι ώστε να μην είναι δυνατόν να αντιγραφούν από τους ανταγωνιστές της



## Ανταγωνιστικό πλεονέκτημα

---

- Για να επιτευχθεί αυτό πρέπει οι ανθρώπινοι πόροι να διοικηθούν με τρόπο ώστε να υποβοηθά την αφοσίωσή τους σε μια επιχείρηση και την παραμονή τους σε αυτή, εφόσον το αξίζουν και όχι την πρόσκαιρη απασχόλησή τους



## ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ

---

- Ο προγραμματισμός ανθρώπινων πόρων
- Ο σχεδιασμός και ανάλυση εργασίας
- Η επιλογή προσωπικού
- Η αξιολόγηση του προσωπικού
- Η εκπαίδευση και ανάπτυξη του προσωπικού
- Συστήματα αμοιβών



## ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ

---

- Συνθήκες εργασίας, υγεία και ασφάλεια
- Εργασιακές σχέσεις
- Οργανωσιακή αλλαγή και ανάπτυξη
- Δυναμική ομάδων στο χώρο εργασίας
- Συγκρούσεις στο χώρο εργασίας
- Επικοινωνία
- Πληροφοριακά συστήματα προσωπικού

## ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ

- Αποτελεί τη διαδικασία του εντοπισμού των παρόντων και μελλοντικών αναγκών της οργάνωσης σε ανθρώπινους πόρους, σύμφωνα με τους στόχους, τις στρατηγικές και τα προγράμματα δράσης αυτής, έτσι ώστε να εξασφαλίζονται ποσοτικά και ποιοτικά οι εν λόγω πόροι.
- Περιλαμβάνει την καταγραφή των υφιστάμενων θέσεων εργασίας και αυτών που πρόκειται να δημιουργηθούν στο μέλλον, την καταγραφή των διαθέσιμων πόρων στην οργάνωση, την αύξηση ή μείωση αυτών στο μέλλον, την ανάλυση της αγοράς εργασίας και τον εντοπισμό συγκεκριμένων ενεργειών σχετικά με τους ανθρώπινους πόρους (προσλήψεις, απολύσεις, προαγωγές, μεταθέσεις)

## ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- Αφορά τον καθορισμό των καθηκόντων που έχουν να εκτελέσουν άτομα ή ομάδες στον οργανισμό και την διαμόρφωση και εφαρμογή κανόνων, χρονοδιαγραμμάτων (ωραρίων, κανονισμών εργασίας, κλπ) και συνθηκών εργασίας κάτω από τις οποίες οι εργαζόμενοι μπορούν να εκτελούν αποτελεσματικά τα καθήκοντά τους.
- Αποτελεί διαδικασία ακριβούς καθορισμού της συμπεριφοράς που απαιτεί από τον εργαζόμενο η αποτελεσματική εκτέλεση καθηκόντων της κάθε θέσης εργασίας.



## ΕΠΙΛΟΓΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

---

- Περιλαμβάνει μια σειρά λειτουργιών που αφορούν την ‘απόκτηση’ και την κατανομή ανθρώπινων πόρων.
- Απόκτηση σημαίνει ενέργειες για την προσέλκυση υποψηφίων, την αξιολόγηση, την επιλογή και την πρόσληψη αυτών σύμφωνα με τις ανάγκες της επιχείρησης.
- Η Κατανομή αφορά τις προαγωγές και τις μεταθέσεις μέσα στον οργανισμό.



## ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

---

- Είναι η λειτουργία κατά την οποία αξιολογείται η απόδοση, η προσπάθεια και οι μελλοντικές δυνατότητες του προσωπικού.
- Περιλαμβάνει τη διαμόρφωση κριτηρίων, τεχνικών, διαδικασιών και μεθόδων αξιολόγησης.



## **ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ**

---

- Η συνεχής επιμόρφωση και ανάπτυξη του προσωπικού μέσω εκπαιδευτικών προγραμμάτων, μέσω της καθοδήγησης των προϊσταμένων είναι απαραίτητη για τη προσαρμογή στις αλλαγές και την ανάπτυξη της οργάνωσης.
- Επίσης ο προσανατολισμός, η μύηση και η προσαρμογή των νεοεισερχομένων στην οργάνωση επιτυγχάνεται μέσα από την εκπαίδευση



## **ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ**

---

- Περιλαμβάνει τη διαμόρφωση αποτελεσματικών πολιτικών και συστημάτων αμοιβών (μισθοί, οικονομικά κίνητρα, λοιπές παροχές) έτσι ώστε ο οργανισμός να μπορεί να προσελκύει, να διατηρεί και να παρακινεί για απόδοση τους εργαζόμενους.

## **ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ**



- Η δημιουργία υγιεινών συνθηκών και της πρόληψης ατυχημάτων στο χώρο εργασίας είναι έργο της διοίκησης προσωπικού.
- Αυτό προβλέπεται και από τη σχετική νομοθεσία.

## **ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΑΛΛΑΓΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ**



- Η διοίκηση προσωπικού μέσα από την έρευνα των ανθρώπινων και οργανωσιακών μεταβλητών διαμορφώνει σχέδια και συμβάλλει στην υλοποίησή τους για βελτίωση του κλίματος, της οργανωσιακής κουλτούρας, των δομών και των λειτουργιών του οργανισμού.



## ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΙΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- Στόχος της διοίκησης προσωπικού είναι η πρόληψη των συγκρούσεων.
- Εάν αυτό δεν επιτευχθεί, στόχος της είναι η σωστή διαχείριση των συγκρούσεων, έτσι ώστε να έχουν το λιγότερο αρνητικό αποτέλεσμα (ή ακόμα και θετικό) για τον οργανισμό.

## ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

- Περιλαμβάνει όλες τις ενέργειες που αφορούν την επικοινωνία του οργανισμού και των εργαζομένων σε αυτόν.
- Η γνωστοποίηση στόχων, στρατηγικών, πολιτικών, αποφάσεων, γεγονότων συντελούν στην αποτελεσματική επικοινωνία

## **ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ**



- Περιλαμβάνει τις ενέργειες εκείνες που αφορούν τη συγκέντρωση, επεξεργασία και διάδοση πληροφοριών σχετικά με το ανθρώπινο δυναμικό της επιχείρησης

## **ΣΤΑΔΙΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (Beaumont, 1992)**



- Αρχικό στάδιο
- Στάδιο ανάπτυξης
- Στάδιο ωρίμανσης
- Στάδιο παρακμής

## ΠΡΟΦΙΛ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

(Κανελλόπουλος, 1990)



- Άνδρας, παντρεμένος, 45 ετών
- Προϋπηρεσία 21 χρόνια, 11 από αυτά σε τμήμα προσωπικού
- Ανώτατη εκπαίδευση, ομιλεί αγγλικά
- 70% του εργάσιμου χρόνου του ασχολείται με θέματα προσωπικού
- 30% ασχολείται με οικονομικά & διοικητικά θέματα.

## ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ



- Δώστε παραδείγματα εφαρμογής των λειτουργιών της διοίκησης ανθρώπινων πόρων σε ένα οργανισμό



## ΘΕΜΑΤΑ ΣΥΖΗΤΗΣΗΣ

---

- Πως επηρεάζει η επιλογή προσωπικού την λειτουργία της εκπαίδευσης του προσωπικού μιας επιχείρησης;
- Ποιές είναι οι επιπτώσεις της ύπαρξης συγκρούσεων σε ένα οργανισμό;



## ΕΠΙΛΟΓΟΣ

---

- Οι λειτουργίες της διοίκησης ανθρώπινων πόρων περιλαμβάνουν μια σειρά από διαδικασίες οι οποίες είναι απαραίτητες για την σωστή διοίκηση των ανθρώπινων πόρων ενός οργανισμού
- Η σωστή διοίκηση των ανθρώπινων πόρων ενός οργανισμού έχει ως αποτέλεσμα την επίτευξη των στόχων του οργανισμού



## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

---

- **Κουστέλιος, Α. (1997). Διοίκηση ανθρώπινου. Στο (Εκδ.), Δ. Παπαδημητρίου, «Το μάνατζμεντ του αθλητισμού», (σελ. 55-61). Αθήνα:Αθλότυπο.**
- **Bolton, T. (1997). Human resource management. Oxford: Blackwell.**
- **Ferris, G., Sherman, R., Barnum, D. (1995). Handbook of human resource management. Blackwell.**