



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΘΕΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΠΜΣ «Πληροφορική και Υπολογιστική Βιοϊατρική»
Κατεύθυνση: Πληροφορικής**

**Εργασία στο Μάθημα: «Ναυτιλιακή Πληροφορική»
Χειμερινό Εξάμηνο Ακαδημαϊκού Έτους 2017-2018**

Θέμα Εργασίας: «Λογισμικό Διαχείρισης Προσωπικού (HR Management)»

Μεταπτυχιακή Φοιτήτρια 1: Γεωργία Καραναστάση, Αριθμός Μητρώου: 00465

Μεταπτυχιακή Φοιτήτρια 2: Γαρυφαλλιά Ζάρρα, Αριθμός Μητρώου: 00425

Διδάσκων: Ιωάννης Φιλιππόπουλος

Λαμία, Ιανουάριος 2018



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ:	Σελ.
ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	4
ΛΕΞΕΙΣ ΚΛΕΙΔΙΑ	4
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ.....	5
1.1 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ	5
1.2 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	5
1.3 ΟΙ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΕΣ ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ & Η ΚΑΤΑΤΑΞΗ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ	6
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΟΙ ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	8
2.1 ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΜΙΑΣ ΣΥΓΧΡΟΝΗΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ.....	8
2.2 ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΩΝ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ.....	9
2.3 ΔΟΜΗ & ΤΜΗΜΑΤΑ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ	10
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	12
3.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ	12
3.2 ΟΡΙΣΜΟΣ	12
3.3 ΟΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ ΤΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	12
3.4 ΤΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΣΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	13
3.5 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΕ ΜΙΑ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ	13
3.6 ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	14
3.6.1 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ	14
3.6.2 ΑΝΑΛΥΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	14
3.6.3 ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗ & ΕΠΙΛΟΓΗ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ	14
3.6.4 ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΣΤΙΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ & ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	15
3.6.5 ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	15
3.6.6 ΑΝΤΑΜΟΙΒΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	15
3.6.7 ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ	15



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ:	Σελ.
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΛΟΓΙΣΜΙΚΟ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΤΙΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ	17
4.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΛΟΓΙΣΜΙΚΟΥ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	17
4.2 ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΕΝΟΣ ΛΟΓΙΣΜΙΚΟΥ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	17
4.3 ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑΣ	18
4.4 ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΣΧΕΔΙΑΣΗΣ & ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΛΟΓΙΣΜΙΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ.....	19
4.4.1 ΕΤΑΙΡΕΙΑ EPSILONNET	19
4.4.2 ΕΤΑΙΡΕΙΑ SINGULAR LOGIC	20
4.4.3. ΕΤΑΙΡΕΙΑ ENTERSOFT	20
4.4.4 ΕΤΑΙΡΕΙΑ DATACOMM	21
4.4.5 ΕΤΑΙΡΕΙΑ SCAN	21
4.4.6 ΕΤΑΙΡΕΙΑ INFO POWER	21
4.4.7 ΕΤΑΙΡΕΙΑ lmw	22
4.4.8 ΕΤΑΙΡΕΙΑ SAP	23
4.5 ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΛΟΓΙΣΜΙΚΟΥ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	24
4.5.1 SCREENSHOT ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ EPSILONNET	24
4.5.2 SCREENSHOT ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ SINGULAR LOGIC	27
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΣΧΟΛΙΑΣΜΟΣ–ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	28
ΠΗΓΕΣ	29
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	29
ΔΙΑΔΥΚΤΙΑΚΕΣ ΠΗΓΕΣ	29
WEBSITE	29
ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ	29
ΠΤΥΧΙΑΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ	30



Γεωργία Καραναστάση
Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας
Λαμία, Ελλάδα
E-mail: georgiakaran@yahoo.gr

Γαρυφαλλιά Ζάρρα
Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας
Νέο Κρίκελλο Λαμίας, Ελλάδα
E-mail: lina_z88@hotmail.com

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στόχος της παρούσας εργασίας αποτελεί η μελέτη του Λογισμικού Διαχείρισης Προσωπικού (HR Management) σε μια Ναυτιλιακή Εταιρεία, παρουσιάζοντας εταιρείες που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα με την σχεδίαση και την εφαρμογή Λογισμικών Διαχείρισης προσωπικού, παραθέτοντας και κάποια παραδείγματα πλατφόρμας.

Για την καλύτερη κατανόηση του Λογισμού Διαχείρισης Προσωπικού (HR Management) παρουσιάζονται αρχικά ο τρόπος οργάνωσης μιας σύγχρονης Ναυτιλιακής Εταιρείας και το Τμήμα της Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού .

Αναλυτικότερα:

Στο **πρώτο κεφάλαιο** θα γίνει μια σύντομη Ιστορική Αναδρομή στην Ναυτιλία, θα αναλυθεί ο ρόλος της και θα αναφερθούν οι μεγαλύτερες Ναυτιλιακές Εταιρείες οι οποίες δραστηριοποιούνται σήμερα στην Ελλάδα.

Στο **δεύτερο κεφάλαιο** θα περιγράψουμε τον τρόπο οργάνωσης μιας σύγχρονης Ναυτιλιακής Εταιρείας κάνοντας αναφορά στα χαρακτηριστικά, στην δομή και στα τμήματα της.

Στο **τρίτο κεφάλαιο** θα διερευνήσουμε το Τμήμα Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού, περιγράφοντας τις λειτουργίες του, τον ρόλο και τις βασικές του ενέργειες, καθώς και τα πληροφοριακά συστήματα που εφαρμόζονται για την αποτελεσματική διαχείριση του προσωπικού.

Στο **τέταρτο κεφάλαιο** θα παρουσιάσουμε τις εταιρείες που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα με την σχεδίαση και την εφαρμογή Λογισμικών Διαχείρισης προσωπικού, αναλύοντας τις λειτουργίες και τα χαρακτηριστικά που

προσφέρει το κάθε Λογισμικό στον ενδιαφερόμενο πελάτη. Τέλος θα παραθέσουμε παραδείγματα πλατφόρμας από την εταιρεία **EPSILONNET** η οποία από την μελέτη που έχει πραγματοποιηθεί προκύπτει ότι αποτελεί την μοναδική εφαρμογή της αγοράς η οποία έχει εξειδικεύσει όλες τις ανάγκες των Ναυτιλιακών Ε:πιχειρήσεων, καθώς και της εταιρείας **SINGULAR LOGIC**.

Τέλος στο **πέμπτο κεφάλαιο** θα αναφερθούν τα συμπεράσματα της μελέτης σχετικά με το Λογισμικό Διαχείρισης Προσωπικού (HR Management) που εφαρμόζεται σε μια ναυτιλιακή εταιρεία προκειμένου να είναι ευκολότερη και αποδοτικότερη η Διοίκηση του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού.

Λέξεις κλειδιά: Λογισμικό Διαχείρισης Προσωπικού (HR Management), ναυτιλία, ναυτιλιακές εταιρείες, Ανθρώπινο δυναμικό.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ

1.1 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

Τόσο η μορφολογία και η δομή της χώρας μας όσο και η γεωγραφική της θέση, έχουν προκαθορίσει από την αρχή της ύπαρξης της ως κράτος, τον καταλυτικό ρόλο που κατείχε και θα κατέχει πάντα η ναυτιλία στη ζωή μας, ανεξαρτήτου εποχής. Ο Ελληνισμός χρωστά πολλά στη ναυτιλία, αφού είναι αυτή που δημιούργησε τις προϋποθέσεις για την εξάπλωση του πολιτισμού και του εμπορίου του.

Η Ελλάδα είναι από παράδοσης ένα ναυτιλιακό έθνος, καθώς η ναυτιλία είναι αναμφισβήτητα η παλαιότερη μορφή απασχόλησης των Ελλήνων και αποτελεί βασικό στοιχείο της ελληνικής οικονομικής δραστηριότητας από την αρχαιότητα.

Οι Έλληνες πλοιοκτήτες έστησαν στον χώρο της διασποράς εμπορικά και ναυτιλιακά δίκτυα που σπρίζονταν στη συγγένεια και στους εθνοτοπικούς δεσμούς (χιώτικο δίκτυο, ιόνιο δίκτυο) για τη μεταφορά των χύμα φορτίων από την ανατολική Μεσόγειο και τη Μαύρη Θάλασσα μέχρι τη δυτική Μεσόγειο και τη βόρεια Ευρώπη και διαμόρφωσαν επιχειρηματική στρατηγική διείσδυσης στα παγκόσμια οικονομικά κέντρα. Από τη δημιουργία του ελληνικού κράτους ως το τέλος του Α' Παγκοσμίου Πολέμου τα ελληνικά πλοία δεκαπλασίασαν τη χωρητικότητά τους. Από τον γεωγραφικό χώρο της Ανατολικής Μεσογείου και της Μαύρης Θάλασσας πέρασαν στον άξονα Πειραιάς - Λονδίνο στις αρχές του 20ού αιώνα. Στη σημερινή εποχή, οι Έλληνες εφοπλιστές παραμένουν οι πλέον δαιμόνιοι επιχειρηματίες της αγοράς. Η Ελλάδα ελέγχει το μεγαλύτερο μερίδιο της αγοράς των θαλάσσιων μεταφορών, δηλαδή σχεδόν το 20% βάσει του tonnage του παγκόσμιου εμπορικού στόλου, αν και πολλά ελληνόκτητα πλοία φέρουν σημαίες ευκαιρίας. Οι Ελληνικές ναυτιλιακές εταιρίες ειδικεύονται στα πετρελαιοφόρα πλοία και στα πλοία μεταφοράς ξηρού φορτίου.

Σήμερα, η ναυτιλία είναι η σημαντικότερη βιομηχανία της χώρας (αξίας 251,1 δις. ευρώ το 2015). Αποτελεί το 6,5% του ΑΕΠ, απασχολεί περίπου 290,000 ανθρώπους (7% του εργατικού δυναμικού) και τα εισιτήρια από τη ναυτιλία είναι περίπου το 1/3 του εμπορικού ελλείμματος του έθνους. Το 2015, το Ελληνικό Εμπορικό Ναυτικό χειρίστηκε τον μεγαλύτερο εμπορικό στόλο στον κόσμο, από πλευράς χωρητικότητας, με συνολικό DWT 334.649.089 τόνων και στόλο 5.226 ελβετικών πλοίων, σύμφωνα με το Lloyd's List. Η Ελλάδα κατατάσσεται επίσης στην κορυφή για όλα τα είδη πλοίων,

συμπεριλαμβανομένου πρώτη για τα δεξαμενόπλοια και τα μπαλκ κάριερ.

1.2 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Στην Ναυτιλία σήμερα υπάρχουν περίπου 55.000 πλοία που απαρτίζουν το διεθνές εμπορικό στόλο, με μέση ηλικία τα 19 χρόνια. Η Ελληνόκτητη εμπορική ναυτιλία βρίσκεται στην κορυφή της παγκόσμιας ναυτιλιακής βιομηχανίας τα τελευταία 30 χρόνια.

Η ναυτιλία ανήκει στον τριτογενή τομέα της οικονομίας, αποτελεί τον σημαντικότερο φορέα του κλάδου των μεταφορών και επηρεάζει άμεσα την Εθνική οικονομία συμβάλλοντας αποφασιστικά σ' αυτήν. Για τις παραδοσιακές ναυτιλιακές χώρες, όπως η Ελλάδα, η ναυτιλία αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους τομείς της οικονομίας, με διεθνή και ποικιλόμορφη δραστηριότητα και προσφορά που ξεπερνά τα στενά οικονομικά πλαίσια.

Η ελληνική ναυτιλία σήμερα εκτός από την συμβολή της στην ανάπτυξη της εθνικής οικονομίας έχει και ρόλο εθνικής ασφαλείας, δεδομένου ότι ο ακτοπλοϊκός της στόλος συνδέει τα πολλά νησιά της Ελλάδας με την ηπειρωτική χώρα. Έχει επίσης ρόλο ευρωπαϊκό καθώς και το μέγεθος αλλά και την ποικιλία των εμπορικών δραστηριοτήτων της συντελεί με περίπου 50% στις ναυτιλιακές δραστηριότητες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τέλος έχει και παγκόσμιο ρόλο δεδομένου ότι κατέχει το 10% περίπου του παγκόσμιου στόλου και η ναυτιλία είναι ο μοναδικός τομέας που η Ελλάδα έχει κάποια διαπραγματευτική ισχύ και πρωταγωνιστεί στις παγκόσμιες εξελίξεις των διεθνών οργανισμών στην κατεύθυνση του ελεύθερου ανταγωνισμού.

Στον χώρο της χύδην (tramp) ναυτιλίας η ελληνική ναυτιλία κατέχει εξέχουσα διεθνώς θέση. Εάν λάβουμε επίσης υπόψη ότι το μεγαλύτερο μέρος του διεθνούς εμπορίου από πλευράς όγκου διακινείται διαμέσου της θάλασσας, τότε είναι εύκολο να αντιληφθεί κανείς τον ρόλο που διαδραματίζει η Ελληνική Εμπορική Ναυτιλία στην ανάπτυξη του διεθνούς εμπορίου. Ο τομέας της ελληνικής ναυτιλίας, εκτός από το μικρό σχετικά ποσοστό που ασχολείται με τις ακτοπλοϊκές συγκοινωνίες και το θαλάσσιο τουρισμό, αναπτύσσεται δυναμικά και αυτοδύναμα, με την έννοια ότι δεν απορροφά πόρους από την εγχώρια εθνική οικονομία. Στις βιομηχανικές και στις ναυτιλιακές χώρες των αναπτυσσόμενων χωρών οι ναυτιλιακές επενδύσεις δεν αντιπροσωπεύουν παρά μικρό ποσοστό των συνολικών εθνικών επενδύσεων, σε αντίθεση με την Ελλάδα. Ο κλάδος της εμπορικής ναυτιλίας προσδίδει υψηλή ανταγωνιστικότητα στην ελληνική

οικονομία, ειδικά στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Χωρίς την ανάπτυξη της ναυτιλίας, που έχει σαν αποτέλεσμα τις φθηνές, αξιόπιστες και κατάλληλα παρεχόμενες θαλάσσιες μεταφορές, η ανταλλαγή των αγαθών και των υπηρεσιών θα ήταν υπερβολικά μικρότερη σε όγκο με σοβαρές επιπτώσεις στο επίπεδο ζωής παγκοσμίως. Βασικό χαρακτηριστικό της ναυτιλιακής εταιρείας είναι ότι παράγει εκτός Ελλάδας, το δε ναυτιλιακό κεφάλαιο είναι “ενέσιμο” κεφάλαιο από το εξωτερικό. Η συμβολή της ελληνικής ναυτιλίας στην ελληνική οικονομία είναι το συνάλλαγμα που προσφέρει.

Το ναυτικό συνάλλαγμα είναι συνάλλαγμα «καθαρό», που δημιουργείται χωρίς επιβάρυνση του κρατικού προϋπολογισμού. Τα Ελληνικά πλοία απασχολούνται στην συντριπτική τους πλειοψηφία, στις μεταφορές αγαθών μεταξύ τρίτων χωρών και εξαρτώνται από τα δεδομένα και τους παράγοντες της παγκόσμιας οικονομίας και της ναυτιλιακής αγοράς.

Ναυτικό συνάλλαγμα θεωρούνται οι μισθοί των ναυτικών, τα εφοπλιστικά εμβάσματα, τα ποσά που καταβάλλονται για τον ανεφοδιασμό και τις επισκευές των πλοίων. Σημαντική είναι η συμβολή επίσης της ναυτιλίας στην δημιουργία θέσεων εργασίας όχι μόνο στα πλοία αλλά και στις υπηρεσίες ξηράς. Το 30% της καθαρής ναυτιλιακής προστιθέμενης αξίας παράγεται από τα πλοία, το δε 70% στην ξηρά. Τα ελληνικά πλοία απασχολούν περίπου 18.500 Έλληνες ναυτικούς, που αντιπροσωπεύουν το 1,5% περίπου του συνολικού εργατικού δυναμικού και εξασφαλίζουν οικονομικούς πόρους σε μια μεγάλη μερίδα του ελληνικού πληθυσμού.

Η λειτουργία της ελληνικής ναυτιλίας έχει σαν αποτέλεσμα την παράλληλη ζήτηση σημαντικού αριθμού παρεπόμενων σ' αυτήν ναυτιλιακών υπηρεσιών, όπως πρακτορεύσεις, τροφοδοσίες, χρηματοδοτήσεις, ναυπηγήσεις, επισκευές, τραπεζικές εργασίες, ναυλώσεις κ.α. Το προσωπικό που απασχολείται στις υπηρεσίες αυτές εκτιμάται ότι υπερβαίνει τις 150.000 εργαζομένους καλύπτοντας έτσι ένα σημαντικό ποσοστό του εργασιακά ενεργού πληθυσμού.

13 ΟΙ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΕΣ ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ & Η ΚΑΤΑΤΑΞΗ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται οι πενήντα (50) μεγαλύτερες Ναυτιλιακές Εταιρείες που δραματοποιούνται στην Ελλάδα.

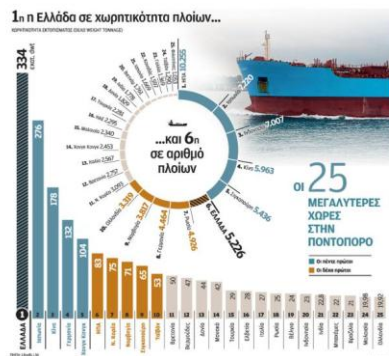
Οι 50 μεγαλύτερες ελληνικές ναυτιλιακές εταιρείες

A/A	Όνομασία	Χωρητικότητα (σε dwt)	Αριθμός πλοίων
1.	ANANGEL - MARAN TANKERS/GAS	20.948.313	108
2.	EURONAV - GASLOG LNG	17.312.953	96
3.	NAVIO	14.538.570	144
4.	DYNACOM-DYNAGAS-SEA TRADERS	13.031.667	103
5.	CARDIFF-DRYSHIPS-TMS-OCEAN RIG	12.921.325	111
6.	GENER8 - GENCO	12.589.160	103
7.	STAR BULK / PRODUCT	9.565.534	99
8.	ALPHA/METHYST/PANTHEON	7.362.326	47
9.	THENAMARIS	7.361.051	73
10.	MARMARAS-DELTA TANKERS	7.227.324	51
11.	MINERVA MARINE INC	7.208.107	62
12.	TSAKOS - TEN	7.119.734	72
13.	DIANA SHIPPING / CONTAINERS	6.074.742	59
14.	EASTERN MEDITERRANEAN MAR.	5.441.386	62
15.	NEW SHIPPING LTD	5.385.640	31
16.	SPRINGFIELD SHIPPING	5.274.742	27
17.	GOLDEN UNION	5.152.537	41
18.	CAPITAL SHIP MANAG.	4.994.911	54
19.	DANAOS SHIPPING CO	4.198.810	59
20.	CENTROFIN-MARINE TRUST	4.048.626	28
21.	CHANDRIS (HELLAS) INC	3.884.045	29
22.	NEDA MARITIME AGENCY CO	3.821.034	23
23.	AEOLIS MANAGEMENT SA	3.632.795	26
24.	POLEMBROS SHIPPING LIMITED	3.630.919	21
25.	ENTERPRISES - GOLDEN ENERGY	3.551.009	40
26.	SAFETY - SAFE BULKERS	3.334.740	37
27.	TECHNOMAR SHIPPING INC	3.311.176	57
28.	COSTAMARE	3.281.137	62
29.	NGM ENERGY-MOUNDREAS N.G.	3.276.314	29
30.	CYPRUS MARITIME	3.117.098	33
31.	LASKARIDIS	3.083.512	70
32.	ENESEL	2.888.113	18
33.	EMPIRE - ALMA	2.823.742	33
34.	ARCADIA - AEGEAN BULK	2.799.836	28
35.	CHARTWORLD-CHARTERWELL	2.744.315	64
36.	VAFIAS GROUP	2.594.663	83
37.	TRANSMED SHIPPING LTD	2.580.514	19
38.	OPTIMUM SHIP SERVICES LTD	2.355.177	33
39.	ALMI TANKERS - FAIRSKY	2.263.519	13
40.	PRIME MARINE GROUP	2.136.087	31
41.	SAMOS STEAMSHIP COMPANY SA	2.094.215	22
42.	AVIN	2.061.238	35
43.	NOMIKOS A.M. TRANSWORLD	2.030.013	35
44.	ANDRIAKI - N.J. GOULANDRIS	2.019.366	15
45.	MARINE MANAGEMENT SERVICES	1.997.839	18
46.	GOLDENPORT-OCEANGOLD	1.929.241	39
47.	ATHENIAN SEA CARRIERS	1.907.890	6
48.	LOMAR SHIPPING LTD (AS AGENTS)	1.873.740	59
49.	NEREUS SHIPPING SA	1.805.367	12
50.	ELETSON CORPORATION	1.773.874	33

Πηγή: PMS, επεξεργασία στατιστικών -N-

Πηγή: <http://www.naftemporiki.gr/infographics/1195289/oi-50-megaluteres-ellinikes-nautiliak-es-etairies>

Στην επόμενη εικόνα παρουσιάζεται η κατάταξη της Ελληνικής Ναυτιλίας το Έτος 2016.



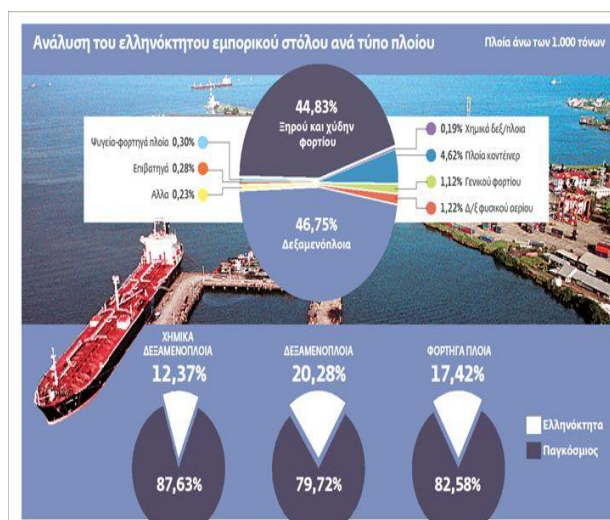
Πηγή {18}: Η ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ

Στην εικόνα που ακολουθεί εμφανίζονται οι 10 μεγαλύτεροι εμπορικοί στόλοι του κόσμου:



Πηγή {17}: ΤΟ ΒΗΜΑ

Στην παρακάτω εικόνα παραθέτουμε την ανάλυση του ελληνόκτητου εμπορικού στόλου ανά τύπο πλοίου:



Πηγή {17}: ΤΟ ΒΗΜΑ

Τέλος στην επόμενη εικόνα παρουσιάζονται οι 10 χώρες με τους μεγαλύτερους σε αξία στόλους:



Πηγή {18}: Η ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΟΙ ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

2.1 ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΜΙΑΣ ΣΥΓΧΡΟΝΗΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

Οι εταιρείες που δραστηριοποιούνται στην Ελληνική Ναυτιλία, στην μεγάλη τους πλειοψηφία αποτελούν παράδειγμα οικογενειακής επιχειρηματικής δομής με τα μέλη των οικογενειών να συνεχίζουν παραδοσιακά από γενιά σε γενιά να διοικούν τους στόλους τους και αποτελούνται από ολιγομελείς ομάδες απαρτιζόμενες από συγγενείς και στενούς συνεργάτες. Επίσης ο ναυπλιακός τομέας συντηρούσε τη ενδυνάμωση του με κεφάλαια προερχόμενα από δάνεια τραπεζών, κυρίως Βρετανικών και Γερμανικών. Τα τελευταία έτη όμως οι σύγχρονοι τρόποι διαχείρισης και άντλησης κεφαλαίου έχουν αντιστρέψει αρκετές επικρατούσες αντιλήψεις.

Αναλύοντας το σύνθετο επιχειρηματικό μοντέλο των ελληνόκτητων ναυτιλιακών επιχειρήσεων, μπορούμε να διαχωρίσουμε δύο βασικούς πυλώνες. Αυτό των δομικών χαρακτηριστικών της επιχείρησης, που έχει να κάνει με την παραδοσιακή πρακτική διοίκησης (οικογενειακή δομή, εταιρική κουλτούρα προσανατολισμένη στην καινοτομία), και από την άλλη τους πόρους της επιχείρησης (ανθρώπινο δυναμικό, γνώση) καθώς και τις μεταξύ τους διασυνδέσεις με σκοπό την εσωτερική ενοποίηση των διαδικασιών λειτουργίας και management. Το «μυστικό της επιτυχίας» της ελληνόκτητης ναυτιλίας έγκειται στον ανθρώπινο παράγοντα, στη συσσωρευμένη γνώση που έχει αποκτήσει κατά την επιτυχημένη του καριέρα στο πλοίο, και στον τρόπο που αυτή μεταδίδεται σε όλη την επιχείρηση υπό τη μορφή κουλτούρας, σε συνδυασμό με το επιχειρηματικό ένστικτο.

Οι αλλαγές της εποχής μας δεν έχουν αφήσει ανεπηρέαστες και τις δομές διοίκησης των ναυτιλιακών επιχειρήσεων. Οι αυστηροί κανονισμοί που έχουν επιβληθεί για θέματα προστασίας του περιβάλλοντος από διεθνείς οργανισμούς, έχουν υποχρεώσει τις ναυτιλιακές εταιρείες να δώσουν μεγάλη έμφαση στη συνεχή εκπαίδευση του προσωπικού τους σε θέματα ασφάλειας και αποφυγής ενεργειών που βλάπτουν το περιβάλλον.

Οι αποφάσεις βασίζονται σε εφαρμογή δομημένης στρατηγικής και τεχνικών marketing. Ο σύγχρονος ship manager παρακολουθεί διαρκώς τις αγορές, και σε συνδυασμό με την εμπειρία του στοχεύει στην πρόληψη των επερχόμενων εξελίξεων με σωστό timing. Ο πλοιοκτήτης είναι μάνατζερ και ενδιαφέρεται παράλληλα

με την απόδοση των επενδύσεών του και την κερδοφορία, για τη δημιουργία μιας θετικής εικόνας τη επιχείρησης του προς τα έξω, για το προφίλ θα λέγαμε του οργανισμού. Οι έννοιες της εταιρικής ευθύνης και της ποιοτικής διαχείρισης αποτελούν πλέον απαραίτητο συστατικό για την επιτυχημένη πορεία μιας ναυτιλιακής επιχείρησης. Ο κλάδος της ναυτιλίας είναι ο πλέον highly regulated.

Επίσης, οι τελευταίες τεχνολογικές εξελίξεις, όπως η τεχνολογία της πληροφορίας, οι σύγχρονες τηλεπικοινωνίες, τα σύγχρονα υλικά και μηχανήματα, καθώς η τεχνολογία η φιλική προς το περιβάλλον, είναι άμεση ανάγκη να υιοθετηθούν και να αφομοιωθούν από τις ναυτιλιακές εταιρείες. Έτσι, οι παλαιότερες εταιρείες, που είχαν ιδρυθεί και λειτουργούσαν υπό τις οδηγίες πλοιάρχων, οι οποίοι είχαν άλλη νοοτροπία περί της λειτουργίας των πλοίων και του μέλλοντος των πλοίων, είχαν σημαντικές δυσκολίες να ανταποκριθούν στις προκλήσεις των καιρών, με αποτέλεσμα να προχωρήσουν στην στελέχωση τους από άτομα με τεχνοκεντρικές αντιλήψεις. Για την αποτελεσματική διοίκηση της ναυτιλιακής εταιρείας, οι ενδοεταιρικές δραστηριότητες έχουν καταμεριστεί σε κατάλληλα διαμορφωμένα τμήματα, στα οποία λόγω των νέων απαιτήσεων της εποχής είναι απαραίτητη η εφαρμογή διάφορων σύγχρονων λογισμικών. Ακόμα η ίδια η καθημερινή διαχείριση των ναυτιλιακών γραφείων περνά σε μία τεχνοκρατική διάσταση και προσαρμογής στις δομές μίας σύγχρονης επιχειρηματικής μονάδας.

Το οργανόγραμμα, ο τρόπος λειτουργίας και η δομή μιας σύγχρονης Ναυτιλιακής Επιχείρησης, καθορίζεται σε μεγάλο βαθμό από το μέγεθος της εταιρείας. Αυτό έγκειται κατά κύριο λόγο στον αριθμό των πλοίων που διαθέτει και στον αριθμό του προσωπικού που απασχολεί. Τα Τμήματα της εταιρείας αναλαμβάνουν τη διεκπεραίωση των εργασιών που απαιτεί η συντήρηση και λειτουργία των πλοίων και επιβάλλουν οι διεθνείς και εθνικοί κανονισμοί.

Ανάλογα με το μέγεθος της εταιρείας, δηλαδή τον αριθμό των πλοίων που διαθέτει και κατά άμεση συνέπεια και συνάρτηση του προσωπικού που διαθέτει, τα τμήματα αυτά αναλαμβάνουν τη διεκπεραίωση των διαφόρων εργασιών που απαιτεί η συντήρηση και λειτουργία των πλοίων και επιβάλλουν οι διεθνείς και εθνικοί κανονισμοί. Έτσι, στις μικρές εταιρείες με λίγο προσωπικό, υπάρχουν λιγότερα τμήματα που αναλαμβάνουν πλήθος δραστηριοτήτων, πολλές φορές δε προσωπικό ενός τμήματος ασχολείται με εργασίες ενός άλλου. Αυξανόμενου του μεγέθους της εταιρείας, το προσωπικό αυξάνεται και οι ρόλοι γίνονται πιο διακριτοί.

2.2 ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΩΝ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ

Όπως όλες οι οικονομικές επιχειρήσεις έτσι και η ναυτιλιακή επιχείρηση είναι οικονομική μονάδα, η οποία συνδυάζει το κεφάλαιο και την εργασία με σκοπό την επίτευξη του κέρδους, παρέχοντας θαλάσσιες μεταφορικές υπηρεσίες. Η κύρια δραστηριότητα της ναυτιλιακής επιχείρησης επικεντρώνεται στην εκμετάλλευση του πλοίου, από το οποίο προσδοκά άμεσα και έμμεσα κέρδη. Οι παρεμφερείς εργασίες, που συνδέονται με την ναυτιλιακή επιχείρηση είναι η ναυπήγηση και η επισκευή πλοίων, η ναυτασφάλιση, η πρακτόρευση, η επάνδρωση και ο εφοδιασμός των πλοίων της.

Ανάλογα με το αντικείμενο δραστηριότητας της ναυτιλιακής επιχείρησης, διακρίνουμε τις εξής βασικές μορφές :

- **Επιχειρήσεις εκμετάλλευσης επιβατηγών πλοίων** (υπερκοκάνια, ακτοπλοϊκά, κρουαζιερόπλοια, ποταμιόπλοια κλπ),
- **Επιχειρήσεις εκμετάλλευσης φορτηγών πλοίων** (διάφορες κατηγορίες) και
- **Μικτές μεταφορικές επιχειρήσεις** (πλοία παραλαβής φορτίων και επιβατών).

Τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τα οποία διακρίνουν την ναυτιλιακή επιχείρηση από τις επιχειρήσεις ξηράς είναι τα εξής :

Α) Τα κεφάλαια που επενδύονται είναι υπέρογκα, λόγω της μεγάλης αξίας των πλοίων και σπάνια ο επιχειρηματίας έχει τη δυνατότητα να τα διαθέσει από ιδίους πόρους. Συνεπώς, ο επιχειρηματίας προστρέχει σε δανεισμό και καταβάλλει τόκους, με συνέπεια την αύξηση του κόστους εκμετάλλευσης.

Β) Η εκμετάλλευση του πλοίου προϋποθέτει εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό, το οποίο αμείβεται υψηλότερα (σε ημερήσια βάση) σε σχέση με τους μισθούς ξηράς, λόγω της φύσης της παρεχόμενης εργασίας (24h βάση) και επειδή βρίσκεται μακριά από την οικογένειά του διατρέχοντας υψηλούς κινδύνους. Το χαρακτηριστικό αυτό συνιστά αύξηση του κόστους εκμετάλλευσης του πλοίου.

Γ) Το πλοίο βρίσκεται μακριά από την έδρα της επιχείρησης με συνέπεια τα έξοδα εκμετάλλευσης να επιβαρύνονται περισσότερο.

Δ) Τα ασφάλιστρα του πλοίου είναι βεβαρημένα λόγω της ύπαρξης μεγαλύτερων κινδύνων ατυχημάτων και απώλειας, σε σχέση με επιχειρήσεις ξηράς.

Ε) Το επιχειρησιακό περιβάλλον της αγοράς στην οποία λειτουργεί η ναυτιλιακή επιχείρηση είναι ιδιόμορφο με αυξομειώσεις και κινδύνους, που συνιστούν αύξηση του συνολικού κόστους.

Για όλους τους παραπάνω λόγους η ναυτιλιακή επιχείρηση της Tramp ναυτιλίας είναι απαραίτητο να λειτουργεί ορθολογικά με βάση τους κανόνες της διοικητικής επιστήμης με σκοπό την επιτυχία της συμπίεσης του κόστους εκμετάλλευσης και την αύξηση του κέρδους.

Τα κριτήρια, τα οποία προσδιορίζουν το μέγεθος των επιχειρήσεων διαφέρουν κατά κλάδους οικονομικής δραστηριότητας. Για την ναυτιλιακή επιχείρηση, το μέγεθος προσδιορίζεται από τον αριθμό των πλοίων, από την χωρητικότητα και την μεταφορική ικανότητα (GT και DWT) των πλοίων και τέλος, από την αγορά στην οποία δραστηριοποιείται.

Η ευχέρεια της εκλογής του τύπου εγκαταστάσεως της έδρας των ναυτιλιακών επιχειρήσεων διαδραμάτισε σοβαρό λόγο στη δημιουργία τάσης συγκέντρωσης των ναυτιλιακών επιχειρήσεων σε ορισμένα διεθνή ναυτιλιακά κέντρα, τα οποία αποτέλεσαν πόλο έλξης (π.χ Λονδίνο, Ν.Υόρκη, Πειραιάς, Χονγκ Κόνγκ κ.α).

Οι κυριότεροι παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή του τύπου εγκατάστασής τους είναι :

- Η μορφή πελατειακής οργάνωσης κάθε Κράτους και το εφαρμοζόμενο οικονομικό σύστημα
- Η διαμόρφωση των διεθνών ναυτιλιακών συνθηκών
- Οι επικρατούσες συνθήκες κοινωνικής ομολότητας και οικονομικής σταθερότητας
- Η υπάρχουσα ναυτιλιακή υποδομή (κερλαιαγορά, αγορά ναύλων, ναυπηγική βιομηχανία κλπ)
- Οι υπάρχουσες τηλεπικοινωνίες και η δυνατότητα επικοινωνίας με όλα τα σημεία της υδρογείου, προς αναζήτηση φορτίων κλπ.

Οι παραπάνω παράγοντες αφορούν τον τύπο επιλογής της έδρας της ναυτιλιακής επιχείρησης και όχι την επιλογή της σημαίας των πλοίων της, αφού η δεύτερη επηρεάζεται από την ευνοϊκότερη μεταχείριση και την ελαστική φορολογική εκμετάλλευση των πλοίων της.

Η κατηγοριοποίηση των εταιρειών που συγκροτούν τον ευρύτερο κλάδο της ποντοπόρου και ελεύθερης (tramp) ναυτιλίας, η οποία καλύπτει το μεγαλύτερο ποσοστό (αριθμό πλοίων και χωρητικότητας) της παγκόσμιας αγοράς είναι:

1. Πλοιοκτήτριες εταιρείες (shipowners).
2. Διαχειρίστριες εταιρείες (shipmanagers).
3. Μεσίτες (Brokers).
4. Εταιρείες εκμετάλλευσης και διανομής (Bunkering Companies).
5. Προμηθευτές (Suppliers).
6. Εταιρείες επάνδρωσης.
7. Ναυτιλιακοί πράκτορες.

Η αμιγή Ελληνική Ναυτιλιακή Εταιρεία που παρέχει θαλάσσιες μεταφορικές υπηρεσίες διακρίνεται στις παρακάτω μορφές:

1. Ανώνυμη Εταιρεία (Α.Ε.)
2. Ομόρρυθμη Εταιρεία (Ο.Ε.)
3. Εταιρεία Περιορισμένης Ευθύνης (Ε.Π.Ε.)
4. Συμπλοικησία
5. Ναυτική Εταιρεία του Νόμου 959/79
6. Εταιρεία Λαϊκής Βάσης του Νόμου 849/78
7. Ειδική Ανώνυμη Ναυτιλιακή Εταιρεία
8. Αλλοδαπή Επιχείρηση που εγκαθίστανται στην Ελλάδα με βάση τον αναγκαστικό Νόμο 89/67

2.3 ΔΟΜΗ & ΤΜΗΜΑΤΑ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

Μια σύγχρονη Ναυτιλιακή Εταιρεία απαρτίζεται από τα κάτωθι τμήματα, στα οποία βασίζεται η ομαλή και επιτυχημένη λειτουργία της:

- Γενική Διεύθυνση (General Management)
- Τμήμα επιχειρήσεων (Operations department)
- Τεχνικό τμήμα (Technical department)
- Τμήμα ναυλώσεων (Chartering and brokering department)
- Τμήμα ποιότητας και ασφάλειας (Quality and Safety department)
- Τμήμα Ναυτιλίας (Marine department)
- Τμήμα ασφαλίσεων (Insurance and claims department)
- Τμήμα προμηθειών (Purchasing department)
- Τμήμα πληρωμάτων (Crew management)
- Οικονομικό Τμήμα (Finance & Accounting dept)
- Νομική Υπηρεσία (Legal dept)
- Τμήμα Πληροφοριακών Συστημάτων (Information Technology dept)
- Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού (Human Resources dept)

Αναλυτικότερα:

Γενική Διεύθυνση (General Management):

Το κέντρο επιχειρήσεων και στρατηγικών αποφάσεων της ναυτιλιακής Εταιρείας. Δίνει κατευθύνσεις, συντονίζει και συνεργάζεται με όλα τα τμήματα της επιχείρησης. Καθορίζει τις σχέσεις της Εταιρείας με τον ευρύτερο ναυτιλιακό χώρο (κράτος, σημαίες, τράπεζες, ασφαλιστικούς οργανισμούς κλπ). Έχει επικεφαλής ένα έμπειρο στέλεχος, που μπορεί να είναι και ο ίδιος ο πλοιοκτήτης, πλαισιωμένο από επιτελείο με σφαιρική αντίληψη του ναυτιλιακού χώρου.

Τμήμα επιχειρήσεων (Operations department): Είναι το πιο νευραλγικό τμήμα μιας ναυτιλιακής. Παλαιότερα απαρτιζόταν κατά βάση από πλοίαρχους ενώ τώρα σε αρκετές εταιρίες και από δικηγόρους και οικονομολόγους. Το τμήμα αυτό καθορίζει την πορεία των πλοίων, ελέγχει την λειτουργία τους, φροντίζει για την ύπαρξη πρακτόρων στα κατά τόπους λιμάνια που θα καταπλεύσουν τα πλοία, για την αποστολή χρημάτων για την κάλυψη των λειτουργικών εξόδων των πλοίων και για την τήρηση των ναυλοσύμφωνων. Είναι επίσης ο συντονιστής για την αντιμετώπιση κρίσεων που έχουν σχέση με αβαρίες σχετικές με το φορτίο και το πλήρωμα.

Τεχνικό τμήμα (Technical department): Το τεχνικό τμήμα είναι υπεύθυνο για την τεχνική υποστήριξη του στόλου της εταιρείας και συγκεκριμένα για τη συνεχή παρακολούθηση καταγραφή και επίλυση των ενδεχόμενων μηχανικών προβλημάτων. Είναι υπεύθυνο για τον καθορισμό και την τήρηση του προγράμματος συντήρησης των πλοίων της εταιρίας, τον έλεγχο της λειτουργίας των μηχανημάτων του πλοίου, τον καθορισμό και τη θέσπιση των προδιαγραφών για τις επισκευές, τον έλεγχο του είδους και του αριθμού των ανταλλακτικών και των αναλωσίμων των πλοίων.

Τμήμα ναυλώσεων (Chartering and brokering department): Είναι υπεύθυνο για την εμπορική προώθηση των πλοίων και την σύναψη ναυλοσύμφωνων για την εμπορική εκμετάλλευση των πλοίων. Είναι τμήμα, η λειτουργία του οποίου μπορεί να δοθεί και εκτός εταιρίας, σε ειδικευμένες εταιρίες που κλείνουν ναυλοσύμφωνα. Αυτό εξαρτάται από το πλήθος των πλοίων της εταιρίας, του πλήθους και της ομοιογένειας του στόλου και της τεχνογνωσίας για κάθε τύπο πλοίου εντός της εταιρίας. Όσο μεγαλύτερη η εταιρία και με πιο ομοιογενή στόλο, τόσο μεγαλύτερες οι πιθανότητες και η αναγκαιότητα της ύπαρξης Chartering department εντός της εταιρίας.

Τμήμα ποιότητας και ασφάλειας (Quality and Safety department):

Είναι το τμήμα που σε συνεργασία με όλα τα υπόλοιπα τμήματα, καταγράφει τις διαδικασίες που πρέπει να ακολουθούνται για τη λήψη αποφάσεων που έχουν σχέση με όλες τις πτυχές λειτουργίας της εταιρίας, και ελέγχει για την τήρησή τους, όπως π.χ. τις διαδικασίες που ακολουθούνται για την επιλογή πληρωμάτων, ναυπηγείων για επισκευές κ.ο.κ.

Τμήμα Ναυτιλίας (Marine department): Τμήμα στελεχωμένο από αρχιπλοίαρχους, υπεύθυνο για θέματα ασφάλειας, επικοινωνιών και συντήρησης των πλοίων, ενημέρωσης χαρτών και βιβλιογραφίας.

Τμήμα ασφαλίσεων (Insurance and claims department): Το τμήμα που ασχολείται με τη σύναψη και παρακολούθηση των συναπτομένων ασφαλειών, για το πλοίο και το πλήρωμα. Απαρτίζεται από σοβαρούς γνώστες της αγοράς των ασφαλειών. Είναι υπεύθυνο για την γρήγορη αντιμετώπιση και διευθέτηση των claims των πλοίων της εταιρείας. Ασχολείται με διάφορα είδη ασφαλίσεων όπως σκάφους (Hull and Machinery), war, Loss of Earnings κλπ.

Τμήμα προμηθειών (Purchasing department): Μεριμνά για τον έγκαιρο και οικονομικότερο εφοδιασμό των πλοίων με όλα εκείνα τα εφόδια που είναι απαραίτητα για την ναυσιπλοΐα και λειτουργία των πλοίων (καύσιμα, ανταλλακτικά, τρόφιμα, και γενικά όλα τα υλικά). Ανάλογα με την εταιρία και τη φιλοσοφία της, το τμήμα αυτό είτε είναι αυτόνομο, είτε αποτελεί κομμάτι του Τεχνικού.

Τμήμα πληρωμάτων (Crew management): Συνήθως είναι ξεχωριστό τμήμα, έχει διευθυντή που είναι συνήθως πλοίαρχος, με αρμοδιότητα τη ναυτολόγηση πληρωμάτων, τον έλεγχο των Master General Accounts. Το τμήμα τηρεί αρχείο με τα πληρώματα επί των πλοίων, φροντίζει για την αντικατάσταση των πληρωμάτων και την εύρεση κατάλληλων.

Οικονομικό Τμήμα (Finance & Accounting dept): Η παρακολούθηση των εξόδων και εσόδων της εταιρίας γίνεται από εδώ. Όλες οι πληρωμές γίνονται από το λογιστήριο. Ανάλογα με το είδος των πληρωμών, υπάρχουν και συγκεκριμένοι λογαριασμοί. Οι σημαντικότεροι είναι οι εξής:

Master General Accounts

Οι λογαριασμοί των πλοιάρχων των πλοίων. Αυτοί αφορούν την εργασία των πληρωμάτων.

Invoice Reporting

Καταγραφή και πληρωμή των τιμολογίων που αφορούν λογαριασμούς των πλοίων.

Shipowning Accounts

Κάθε πλοίο έχει την δική του εταιρία και τους δικούς του λογαριασμούς, δάνειο, πληρωμές και έξοδα.

Insurance

Πληρωμές της ασφάλειας του πλοίου.

Management Accounts

Όλα τα πλοία και οι πλοιοκτήτριες εταιρίες διοικούνται από μια εταιρία management.

Disbursements Agency

Αφορά πληρωμές των εξόδων που πραγματοποιούν οι πράκτορες.

Νομική Υπηρεσία (Legal dept): Συναντάται κυρίως στις μεγάλες ναυτιλιακές επιχειρήσεις και στελεχώνεται από δικηγόρους εξειδικευμένους σε θέματα ναυτικού δικαίου.

Τμήμα Πληροφοριακών Συστημάτων (Information Technology department): Είναι υπεύθυνο για την σωστή λειτουργία και ανανέωση των ηλεκτρονικών υπολογιστών, των προγραμμάτων και των δικτύων πλοίων και γραφείο.

Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού (Human Resources department): Το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού είναι υπεύθυνο για την διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού και πιο συγκεκριμένα για την πρόσληψη προσωπικού, την εκπαίδευση, την αξιολόγηση, την διαχείριση αδειών, την διαχείριση πρόσθετων αποδοχών κ.λπ. .

Παρακάτω παραθέτουμε ένα ενδεικτικό Οργανόγραμμα που μπορεί να ακολουθήσει μια Ναυτιλιακή Εταιρεία:



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3:

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

3.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το ανθρώπινο κεφάλαιο είναι ο πιο σημαντικός άυλος πόρος μιας επιχείρησης για την επίτευξη του ανταγωνιστικού της πλεονεκτήματος γιατί είναι πολύ δύσκολο να αντιγραφεί σε σχέση με άλλους πόρους. Στη ναυτιλία, η διαχείριση ανθρωπίνων πόρων είναι το κλειδί της απόκτησης διατηρήσιμου ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος κάθε πλοιοκτήτριας εταιρείας, δεδομένου ότι προσθέτουν αξία, είναι σπάνιοι, μοναδικοί και υποστηρίζονται ανάλογα από την επιχείρηση με κατάλληλες διαδικασίες συνεχούς εκπαίδευσης.

3.2. ΟΡΙΣΜΟΣ

Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού είναι η λειτουργία μιας επιχείρησης ή οργανισμού (γενικά μιας οργάνωσης) που ασχολείται με την προσέλκυση, την εκπαίδευση, την αξιολόγηση και την ανταμοιβή του ανθρώπινου δυναμικού, λαμβάνοντας υπόψη τις εργασιακές σχέσεις, την υγεία, την ασφάλεια και τη δικαιοσύνη και θεωρώντας τον άνθρωπο ως τον σημαντικότερο παράγοντα για την επίτευξη των στόχων της οργάνωσης.

3.3. ΟΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ ΤΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Οι λειτουργίες της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού είναι η Στελέχωση της επιχείρησης με το κατάλληλο για αυτήν ανθρώπινο δυναμικό, η Αξιολόγηση του εκάστοτε ανθρώπινου δυναμικού και τέλος η Ανάπτυξη του υπάρχοντος ανθρώπινου δυναμικού.

Στη συνέχεια θα αναλύσουμε τις σημαντικές αυτές λειτουργίες της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού.

➤ Στελέχωση

Η λειτουργία της στελέχωσης ξεκινά με την Ανάλυση των θέσεων εργασίας δηλαδή την περιγραφή των θέσεων εργασίας καθώς και των καθηκόντων αυτών των θέσεων, αλλά και των προσόντων που απαιτούνται για την κάθε θέση. Το επόμενο στάδιο αυτής της λειτουργίας είναι η Προσέλκυση του προσωπικού η οποία μπορεί να είναι εσωτερική ή εξωτερική και να χρησιμοποιεί ανεπίσημες μεθόδους (π.χ. υπαλληλική σύσταση) ή επίσημες μεθόδους (π.χ. αγγελίες ή καταχωρήσεις, γραφεία ευρέσεως εργασίας, σωματεία εργαζομένων, πανεπιστήμια ή το διαδίκτυο). Το τελευταίο στάδιο είναι η Επιλογή του καταλληλότερου προσωπικού για τη συγκεκριμένη θέση

αλλά και για την επιχείρηση. Υπάρχει πληθώρα μεθόδων επιλογής, όπως π.χ. το βιογραφικό, η συνέντευξη, οι συστατικές επιστολές, τα δείγματα εργασίας και τα τεστ (π.χ. ψυχομετρικά τεστ, μελέτες περιπτώσεων, τεστ δεξιοτήτων και γνώσεων).

➤ Αξιολόγηση

Το πρώτο στάδιο της λειτουργίας αυτής είναι ο σχεδιασμός ενός συστήματος αξιολόγησης με το οποίο επιτυγχάνουμε να απαντήσουμε στις εξής ερωτήσεις: Γιατί αξιολογούμε, Τι αξιολογούμε, Πώς αξιολογούμε και Ποιός κάνει τι και πότε;

Αυτό πρακτικά επιτυγχάνεται θέτοντας συγκεκριμένους στόχους και λαμβάνοντας υπόψη τις βασικές αρχές της αξιολόγησης (γιατί αξιολογούμε), με τον προσδιορισμό των επιδόσεων που θα αξιολογούνται και τη συγκεκριμενοποίηση των κριτηρίων με τα οποία αυτές θα εκφράζονται (τι αξιολογούμε), με τον προσδιορισμό των μεθόδων μέτρησης και αξιολόγησης των επιδόσεων (πώς αξιολογούμε δηλαδή πώς μετράμε τις επιδόσεις) και με τον σχεδιασμό της διαδικασίας της αξιολόγησης, δηλαδή των διαδοχικών ενεργειών και των αρμοδιοτήτων της αξιολόγησης (ποιός κάνει τι και πότε).

Υπάρχουν διάφορες μέθοδοι αξιολόγησης του ανθρώπινου δυναμικού, οι οποίες διαφοροποιούνται μεταξύ τους ανάλογα με το ποιος αξιολογεί έναν εργαζόμενο και βάση ποιων κριτηρίων γίνεται η αξιολόγηση. Επομένως έχουμε τις αντικειμενικές μεθόδους (π.χ. βάση της παραγωγής, των πωλήσεων ή της συνέπειας του εργαζομένου), τις υποκειμενικές μεθόδους (π.χ. αξιολόγηση από προϊσταμένους, από υφισταμένους, από επιτροπές, από πελάτες, από συνεργάτες και από αυτό- αξιολόγηση) και την αξιολόγηση απόδοσης 360° (360-degree performance appraisal) που συγκεντρώνει τις αξιολογήσεις όσων σχετίζονται με τον εργαζόμενο δηλαδή των συνεργατών, των προϊσταμένων, των υφισταμένων, των πελατών και του ίδιου και παρέχει μια πιο ολοκληρωμένη εικόνα του εργαζομένου.

➤ Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού

Η λειτουργία της Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού περιλαμβάνει τα Εκπαιδευτικά προγράμματα, τη Διαχείριση Καριέρας καθώς και την Ανάπτυξη Στελεχών και Διαχείριση Ταλέντων όλων των σχετιζομένων μιας επιχείρησης.

Τα Εκπαιδευτικά προγράμματα παρέχουν βελτίωση σε γνώσεις (knowledge), ικανότητες (skills), στάσεις (attitudes) και επαγγελματικές δεξιότητες (competencies) τόσο των εργαζομένων της επιχείρησης, όσο και των

στελεχών της. Η εκπαίδευση αυτή ακολουθεί συγκεκριμένα στάδια οργάνωσής της. Αυτά είναι: η ανάλυση των αναγκών της επιχείρησης, ο σχεδιασμός του εκπαιδευτικού προγράμματος, ο καθορισμός των εκπαιδευτικών μεθόδων, η εφαρμογή του εκπαιδευτικού προγράμματος και η αξιολόγησή του. Η συνεχής εκπαίδευση είναι αναγκαία λόγω της διεθνοποίησης στον επιχειρηματικό κόσμο, τις ραγδαίες τεχνολογικές αλλαγές καθώς και τη μεγαλύτερη ευελιξία στην οργάνωση των επιχειρήσεων.

➤ Διαχείριση Καριέρας

Η Διαχείριση Καριέρας (Career Management) σχεδιάζει και μορφοποιεί την πρόοδο των ατόμων σε μία επιχείρηση ή οργανισμό, σύμφωνα με τις οργανωσιακές ανάγκες και την απόδοση και λαμβάνοντας υπόψη τις δυνατότητες και τις προτιμήσεις των ατόμων της επιχείρησης ή του οργανισμού. Η Ανάπτυξη Καριέρας (Career Development) θα μπορούσε να οριστεί ως μια ισόβια σειρά δραστηριοτήτων που συμβάλλουν στην εξερεύνηση, την εγκαθίδρυση, την επιτυχία και την εκπλήρωση της καριέρας ενός ατόμου. Ο Σχεδιασμός Καριέρας (Career Planning) περιγράφεται ως η διαδικασία με την οποία κάποιος συνειδητοποιεί τις προσωπικές του ικανότητες, τα ενδιαφέροντά του, τις γνώσεις και τα κίνητρά του και καταstrώνει σχέδια δράσης για να πετύχει συγκεκριμένους στόχους.

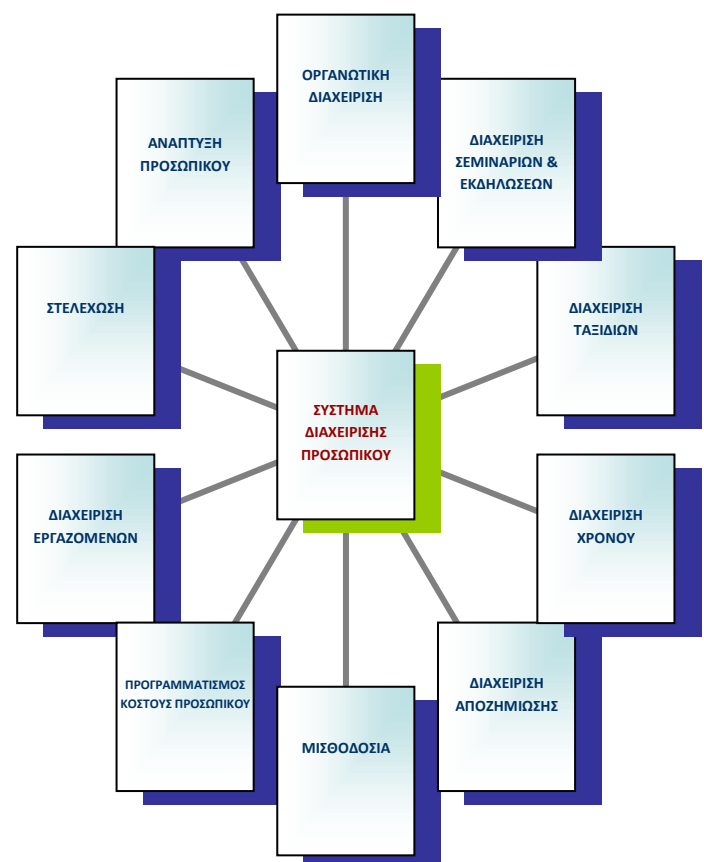
➤ Ανάπτυξη Στελεχών

Η Ανάπτυξη Στελεχών (Management Development) είναι η συστηματική διαδικασία ελέγχου της ανάπτυξης των στελεχειακών πόρων μιας επιχείρησης για την επίτευξη των στόχων και των στρατηγικών της. Είναι σχεδιασμένη για να βελτιώσει τη συνολική αποτελεσματικότητα των μάντζερ στις τρέχουσες θέσεις τους και να τους προετοιμάσει για μεγαλύτερο μερίδιο ευθύνης όταν θα προαχθούν. Οι στόχοι της Ανάπτυξης στελεχών και διαχείρισης ταλέντων είναι: να αντιμετωπίζουν θετικά τις αλλαγές, να λαμβάνουν αποφάσεις με ορθότερο τρόπο, να κατανοούν την ανθρώπινη συμπεριφορά, να αναπτύσσουν τη δημιουργικότητά τους και να εισάγουν καινοτομίες (innovations).

3.4 ΤΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Πληροφοριακό Σύστημα (Διοίκησης) Ανθρώπινων Πόρων (Human Resource Information System – HRIS) ή Σύστημα Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού είναι ένα περιεκτικό σύστημα που συγκροτεί όλες τις λειτουργίες, τις

διαδικασίες και τα δεδομένα της Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων και παράγει όλες τις πληροφορίες σχετικές με Ανθρώπινους Πόρους που χρειάζονται όλα τα επίπεδα διοίκησης της επιχείρησης. Τα Πληροφοριακά Συστήματα Ανθρώπινων Πόρων είναι απολύτως αναγκαία για την εκπλήρωση των λειτουργιών της Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων η οποία γίνεται αποδοτικότερα και σαφώς ταχύτερα και διευκολύνεται ο συνδυασμός των διαφόρων στοιχείων για τη λήψη αποφάσεων, τα στατιστικά στοιχεία, την αξιολόγηση της απόδοσης και τον έλεγχο ικανοποίησης των στόχων της επιχείρησης.



3.5 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΕ ΜΙΑ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

Στις σύγχρονες ναυτιλιακές εταιρείες συχνά συναντάμε την πεποίθηση ότι ο μοναδικός λόγος ύπαρξης της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού είναι η υποστήριξη του προσωπικού των πλοίων. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα να μη δύναται η απαιτούμενη σημασία από τα στελέχη των ναυτιλιακών εταιρειών στον ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού. Τόσο το προσωπικό

του πλοίου, όσο και το προσωπικό ξηράς αποτελούν τη βάση για την επίτευξη της παραγωγικής διαδικασίας της ναυτιλιακής εταιρείας. Αυτή η ιδιαιτερότητα των ναυτιλιακών εταιρειών σε σχέση με άλλες επιχειρήσεις, έχει ως αποτέλεσμα την ύπαρξη δύο τμημάτων που αφορούν το ανθρώπινο δυναμικό της. Το Τμήμα Προσωπικού και το Τμήμα Πληρωμάτων από τα οποία το δεύτερο ασχολείται αποκλειστικά με το ανθρώπινο δυναμικό των πλοίων.

Το Τμήμα Προσωπικού είναι ένα επιτελικό τμήμα και ο ρόλος του είναι να υποστηρίζει τα λειτουργικά τμήματα της επιχείρησης.

Πιο αναλυτικά οι ρόλοι του Τμήματος προσωπικού είναι:

➤ **Διαμόρφωση και εισαγωγή πολιτικών.** Το Τμήμα Προσωπικού λαμβάνοντας υπόψη τους γενικούς στόχους και τις στρατηγικές της εταιρείας διαμορφώνει και προτείνει στην ανώτατη διοίκηση πολιτικές που αφορούν θέματα προσωπικού. Από τη στιγμή που αυτές γίνονται αποδεκτές το τμήμα προσωπικού έχει την ευθύνη της γνωστοποίησής τους, καθώς και την επίβλεψη της σωστής εφαρμογής τους. Παράλληλα μπορεί να συμμετέχει και στη διαμόρφωση των στόχων και στρατηγικών που αφορούν γενικότερα τα θέματα λειτουργίας της ναυτιλιακής εταιρείας.

➤ **Συμβουλευτικός ρόλος.** Ένας βασικός ρόλος του εν λόγω τμήματος είναι να μελετά και να συμβουλεύει τους υπεύθυνους των άλλων τμημάτων πάνω σε θέματα προσωπικού, την ευθύνη των οποίων έχουν τα τμήματα αυτά.

➤ **Προσφορά υπηρεσιών.** Το Τμήμα Προσωπικού προσφέρει μια σειρά υπηρεσιών στα άλλα τμήματα της εταιρείας μέσω ενός συνόλου δραστηριοτήτων όπως: έρευνες προσωπικού, επιλογή και αξιολόγηση προσωπικού, εκπαίδευση στελεχών, μισθοδοσία, διοικητικές υπηρεσίες κλπ.

➤ **Έλεγχοι.** Τέλος, το Τμήμα Προσωπικού ελέγχει τη σωστή εφαρμογή των πολιτικών και των λειτουργιών της Διοίκησης Προσωπικού στα υπόλοιπα τμήματα της ναυτιλιακής εταιρείας.

3.6 ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Ο κυριότερος στόχος του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού είναι η ταυτόχρονη αύξηση της παραγωγικότητας η μείωση του λειτουργικού κόστους και η αύξηση της ανταγωνιστικότητας της εταιρείας. Για να το επιτύχει αυτό το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού καλείται να επιτελέσει κάποιες ενέργειες οι οποίες έχουν στρατηγικό και λειτουργικό χαρακτήρα και αποσκοπούν στην εύρεση, στη διατήρηση και στην αξιοποίηση του κατάλληλου ανθρώπινου δυναμικού. Παρακάτω θα αναλύσουμε αυτές τις ενέργειες.

3.6.1 Προγραμματισμός Ανθρώπινων Πόρων

Ο Προγραμματισμός Ανθρώπινων Πόρων μέσω της ανάλυσης του εσωτερικού και εξωτερικού περιβάλλοντος της εταιρείας προσδιορίζει την προσφορά και τη ζήτηση εργατικού δυναμικού και αποσκοπεί στην πρόβλεψη αναγκών σε προσωπικό για την κάλυψη θέσεων εργασίας που θα προκύψουν σε βάθος χρόνου. Ένας σωστός Προγραμματισμός Ανθρώπινων Πόρων ξεκινά με την καταγραφή του αριθμού των εργαζομένων, των ειδικοτήτων τους καθώς και των δεξιοτήτων τους. Οι πληροφορίες αυτές συλλέγονται με αντίστοιχα έντυπα στους εργαζομένους της εταιρείας που συμπληρώνονται με στοιχεία όπως όνομα, εκπαίδευση, κατάρτιση, εργασιακή εμπειρία κλπ. Τα στοιχεία αυτά αποθηκεύονται στη βάση δεδομένων του λογισμικού της εταιρείας και είναι εύκολα και άμεσα προσβάσιμα. Παράλληλα γίνεται και μια γενικευμένη ανάλυση του εξωτερικού περιβάλλοντος της εταιρείας η οποία μελετά στοιχεία όπως τα εργασιακά πρότυπα, το διαθέσιμο εργατικό δυναμικό, τις οικονομικές συνθήκες που επικρατούν, τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της χώρας κλπ.

3.6.2 Ανάλυση Εργασίας

Η Ανάλυση Εργασίας ουσιαστικά εντάσσεται στο στάδιο του Προγραμματισμού. Η συγκεκριμένη αρμοδιότητα στοχεύει στον προσδιορισμό των θέσεων εργασίας που έχουν ήδη προγραμματιστεί. Με τις πληροφορίες που προκύπτουν από την ανάλυση των θέσεων εργασίας οι υπεύθυνοι των ανθρώπινων πόρων μπορούν να αναπτύξουν ή να αναθεωρήσουν τις περιγραφές των θέσεων εργασίας. Οι μέθοδοι ανάλυσης εργασίας μπορεί να είναι μια γραπτή δήλωση του εργαζομένου π.χ. ένα ερωτηματολόγιο όπου περιγράφει τι κάνει, πώς και γιατί. Τόσο η περιγραφή της θέσης εργασίας, όσο και οι απαιτούμενες προδιαγραφές εργασίας αποτελούν σημαντικά έγγραφα, που απαιτούνται από τους υπεύθυνους για τις ενέργειες της πρόσληψης και της επιλογής προσωπικού.

3.6.3 Προσέλκυση & Επιλογή Υποψηφίων

Προσέλκυση υποψηφίων είναι η διαδικασία εντοπισμού και πρόσκλησης κατάλληλων ατόμων (τόσο μέσα όσο και έξω από την επιχείρηση) για την κάλυψη των κενών θέσεων. Πρόκειται για κρίσιμη διαδικασία, από την αποτελεσματικότητα της οποίας εξαρτάται η ποιότητα του προσωπικού που θα έχει η επιχείρηση, αλλά και οι μελλοντικές της προοπτικές. Κάθε φορά που θα υλοποιηθεί ένα πρόγραμμα προσέλκυσης πρέπει πριν να διατυπώνονται οι στόχοι του, οι οποίοι βέβαια σχετίζονται σε πρώτο επίπεδο με τους στρατηγικούς στόχους της επιχείρησης. Η επιχείρηση μπορεί να προσελκύει προσωπικό από την εσωτερική ή από την εξωτερική αγορά εργασίας. Ορισμένες εσωτερικές πηγές προσέλκυσης είναι: οι συστάσεις των εργαζομένων, βάσεις δεδομένων προσωπικού, προαγωγές ή μεταθέσεις κ.α., ενώ ορισμένες εξωτερικές πηγές είναι: πανεπιστήμια, γραφεία ευρέσεως εργασίας, μέσα μαζικής ενημέρωσης, ανταγωνίστριες

εταιρείες κ.α. Η επιλογή υποψηφίων είναι διαδικασία συγκέντρωσης πληροφοριών και αξιολόγησης υποψηφίων για την επιλογή των πιο κατάλληλων για συγκεκριμένες θέσεις. Περιλαμβάνει την λήψη απόφασης σχετικά με το ταίριασμα μεταξύ του συγκεκριμένου ατόμου και της συγκεκριμένης θέσης.

3.6.4 Προσαρμογή στις Ανάγκες της Επιχείρησης & Εκπαίδευση

Το εργατικό δυναμικό το οποίο προέρχεται από την αγορά εργασίας πολλές φορές δεν έχει όλες τις ικανότητες που απαιτούνται για την εκτέλεση των καθηκόντων του και αυτό απαιτεί την εκπαίδευση του με συγκεκριμένες διαδικασίες. Επίσης στις εταιρείες λόγω προαγωγών, μεταθέσεων, προσαρμογή των ήδη υπαρχόντων θέσεων εργασίας επιβάλλεται η ανάπτυξη του υπάρχοντος προσωπικού, ώστε να μπορέσει να ανταποκριθεί στις νέες απαιτήσεις. Όταν η διαδικασία της ανάπτυξης και εκπαίδευσης του ανθρώπινου δυναμικού γίνεται με συγκεκριμένες μεθόδους μπορεί να προσδώσει στην εταιρεία σημαντικό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Η ανάπτυξη και εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού σε μία εταιρεία για να είναι επιτυχημένη χρειάζεται μία πολυεπίπεδη οργάνωση καθώς είναι ικανή να καθορίσει ακόμη και το μέλλον της εταιρείας. Πρέπει λοιπόν να αποτελείται από τα ακόλουθα στάδια: την εκτίμηση των αναγκών για εκπαίδευση, τον σχεδιασμό των κατάλληλων εκπαιδευτικών προγραμμάτων, την αξιολόγηση του επιπέδου των εκπαιδευόμενων, την εφαρμογή των εκπαιδευτικών προγραμμάτων και τέλος την αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου. Για να κατανοήσουμε τη σημασία της εκπαίδευσης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού σε μία εταιρεία πρέπει να πούμε ότι σύμφωνα με έρευνα (2007) στην Ελλάδα υπάρχουν ναυτιλιακές εταιρείες που πέραν της υποχρεωτικής κατάρτισης λόγω των απαιτήσεων του ρυθμιστικού και κανονιστικού πλαισίου, για την απόκτηση των απαραίτητων πιστοποιητικών, παρέχουν και συμπληρωματική εκπαίδευση σε ποσοστό 65,9 % . Η συμπληρωματική αυτή εκπαίδευση διαφοροποιείται από εταιρεία σε εταιρεία και καλύπτει θέματα όπως η εξοικείωση με το SMS της εταιρείας, θέματα πειρατείας, διαχείριση κρίσεων, ανάλυσης συμβάντων κ.α.

3.6.5 Αξιολόγηση Απόδοσης Προσωπικού

Το Σύστημα Αξιολόγησης Απόδοσης μπορεί να συμβάλει σημαντικά στην επίτευξη των στόχων της εταιρείας αποτελώντας μια πυξίδα για κάθε εργαζόμενο.

Η αξιολόγηση απόδοσης είναι μια διαδικασία με την οποία ενημερώνεται και ενθαρρύνεται ο κάθε εργαζόμενος για να φθάσει στο καλύτερο δυνατό επίπεδο απόδοσης μέσω της κατάλληλης συνεχούς υποστήριξης της εταιρείας. Με τη διαδικασία αυτή εξασφαλίζεται η προσωπική εξέλιξη κάθε εργαζομένου η οποία συμβάλλει στην αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης, της παρακίνησης και της

αφοσίωσης προς την εταιρεία και τους στόχους της. Η αξιολόγηση απόδοσης δεν κρίνει ανθρώπους. Εξετάζει αντικειμενικά σε ποιο βαθμό ο κάτοχος μιας θέσης εργασίας καλύπτει τα καθήκοντα του (γνώσεις, δεξιότητες, συμπεριφορές) σύμφωνα με τις απαιτήσεις της εταιρείας. Η αξιολόγηση της απόδοσης προσωπικού οδηγεί σε:

- Λήψη αποφάσεων για προαγωγές, μετακινήσεις, απολύσεις προσωπικού.
- Καθορισμό αυξήσεων μισθών η επιπρόσθετων παροχών.
- Εντοπισμό αναγκών εκπαίδευσης και σημείων βελτίωσης.
- Σχεδιασμό προγραμμάτων ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού.
- Πληροφόρηση των εργαζομένων για τα δυνατά και αδύναμα σημεία τους.
- Οργανωσιακές αλλαγές για το σύνολο της εταιρείας.

3.6.6 Ανταμοιβή Προσωπικού

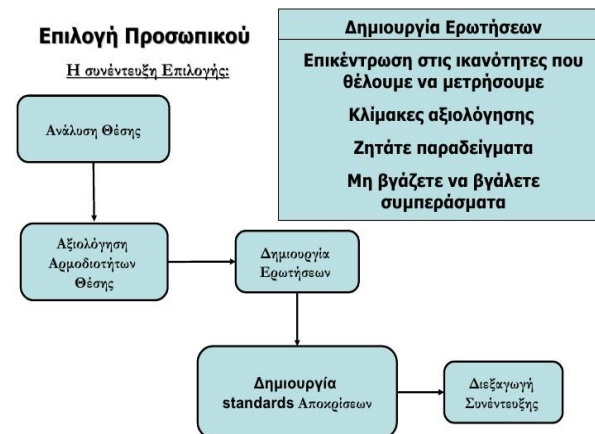
Στα πλαίσια της γενικής πολιτικής αμοιβών, κάθε εταιρείας, απαιτούνται ειδικά σχέδια μισθών, ημερομισθίων, οικονομικών κινήτρων και παροχών, για τις διάφορες κατηγορίες εργαζομένων. Τα σχέδια αυτά θα πρέπει να βασίζονται στην αξία της θέσης εργασίας, στην πραγματική εισφορά του εργαζομένου, στις ανταμοιβές που δίνονται στην αγορά εργασίας και στις οικονομικές δυνατότητες της επιχείρησης. Το αντικείμενο αυτής της ενέργειας είναι η δημιουργία και η εφαρμογή ενός συστήματος ανταμοιβών, που θα είναι δίκαιο, ανταγωνιστικό και θα παρακινεί τους εργαζόμενους για ποσοτική και ποιοτική βελτίωση της απόδοσής τους. Τα συστήματα αμοιβών θα πρέπει να βασίζονται στην αξία της θέσης εργασίας, στην πραγματική συνεισφορά του εργαζομένου, στις αμοιβές που δίνονται στην αγορά εργασίας και στις οικονομικές δυνατότητες της επιχείρησης. Στον τομέα της ναυτιλίας το κόστος μισθοδοσίας καθορίζεται από τη σύμβαση που διέπει τη σχέση εργασίας του ναυτικού και της ναυτιλιακής εταιρείας. Σε γενικές γραμμές, οι ελάχιστες αμοιβές φαίνεται να ικανοποιούν τις διεθνείς ή εθνικές συμβάσεις εργασίας στον κλάδο, ενώ οι τελικές αποδοχές προσδιορίζονται έπειτα από διμερείς διαπραγματεύσεις και συμφωνίες που υπερβαίνουν τις συλλογικές. Τα βασικά κριτήρια που επηρεάζουν το ύψος της μισθοδοσίας αλλά και την ένταξη του ναυτικού σε καθεστώς συλλογικών συμβάσεων είναι η ειδικότητα και η εθνικότητα.

3.6.7 Εργασιακές Σχέσεις

Σε κάθε επιχείρηση οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες συνδέονται με μία σχέση εργασίας που καθορίζει την υποχρέωση των πρώτων να παρέχουν υπηρεσίες ή έργο και των δεύτερων να παρέχουν ανταμοιβές για τις υπηρεσίες αυτές. Η τήρηση των όρων αυτής της σχέσης, αλλά και των σχέσεων που προκύπτουν από τον τρόπο που οι δύο πλευρές τηρούν αυτούς τους όρους ή διεκδικούν την αλλαγή και βελτίωσή τους, ορίζουν το πεδίο των

εργασιακών σχέσεων. Η αποτελεσματική διεύθυνση των διαφορών που προκύπτουν, η τήρηση πειθαρχίας και η ικανοποίηση των παραπόνων των εργαζομένων απαιτούν κατάλληλους χειρισμούς ώστε να αναπτυχθούν και να διατηρηθούν καλές εργασιακές σχέσεις. Στην περίπτωση της ναυτιλίας στη χώρα μας υπάρχουν σε επίπεδο ευρύτερης οργάνωσης ναυτεργατικών και εργοδοτικών σωματείων υπάρχουν: η Ένωση Ελλήνων Εφοπλιστών, η Ένωση ιδιοκτητών ακτοπλοϊκών φορτηγών, η Πανελλήνια Ένωση Πλοιοκτητών φορτηγών πλοίων ξύλινων και σιδηρών, η Ένωση Πλοιάρχων, η Ένωση Αρχιθαλαμηπόλων- Θαλαμηπόλων, η Ένωση Μηχανικών, Ναυτών κ.α.

Στόχος είναι η διαμόρφωση καλού εργασιακού κλίματος και ιδιαίτερα για τα στελέχη που θα ασχοληθούν καλή γνώση της εργατικής νομοθεσίας γιατί πρέπει: να διαπραγματεύονται τη συλλογική σύμβαση εργασίας, να χειρίζονται τυχόν απολύσεις, να επιλύουν τις συγκρούσεις, να χειρίζονται τα παράπονα του προσωπικού και να επιβάλλουν την πειθαρχία. Σε μία ναυτιλιακή εταιρεία ο πλοίαρχος αποτελεί τον συνδετικό κρίκο ανάμεσα στην εταιρεία στην οποία ανήκει το πλοίο και στο υπόλοιπο πλήρωμα. Οι ευθύνες του είναι τεράστιες και σε πολλές περιπτώσεις καλείται να εκπροσωπήσει ακόμη και τον πλοιοκτήτη όπως για παράδειγμα στην επιλογή κατάλληλου ανθρώπινου δυναμικού για τη στελέχωση του πληρώματος, στην κατάρτιση των συμβάσεων ναυτολόγησης κ.α. Επομένως ο πλοίαρχος όπως είναι αναμενόμενο εκπροσωπεί και τα συμφέροντα του πλοιοκτήτη και αποσκοπεί στην όσο το δυνατό μεγαλύτερη κερδοφορία του.



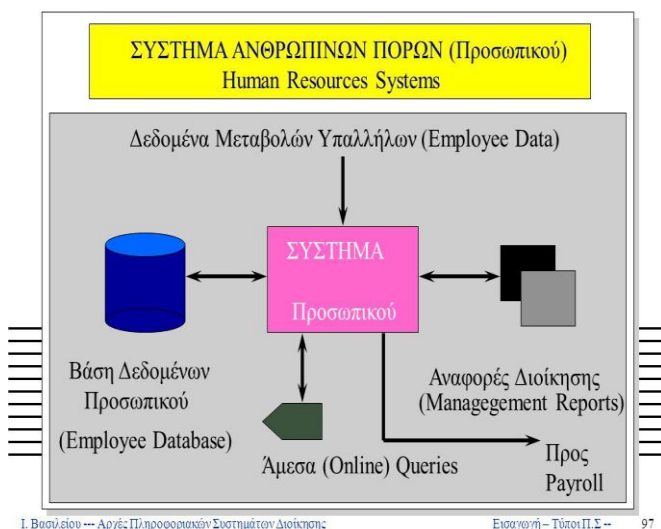
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΛΟΓΙΣΜΙΚΟ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΤΕ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ

4.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΛΟΓΙΣΜΙΚΟΥ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Η εμφάνιση εταιριών με πολύ μεγάλο αριθμό εργαζομένων που δραστηριοποιούνται σε ολόκληρη την υφήλιο έχει κάνει επιτακτική την ανάγκη μιας συστηματικής λύσης για την οργάνωση του Ανθρώπινου Δυναμικού. Μαζί με την ραγδαία τεχνολογική πρόοδο των τελευταίων ετών, εμφανίστηκε στην αγορά ένα νέο είδος λογισμικού που καλύπτει τις ανάγκες αυτού του τομέα.

Το Λογισμικό Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού (HRMS – Human Resource Management System) είναι ένας συνδυασμός συστημάτων και διαδικασιών που αποσκοπεί να δώσει στην Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού τις δυνατότητες κλίμακας και οργάνωσης που μπορεί να προσφέρει ο τομέας της Πληροφορικής. Μάλιστα τα συστήματα που έχουν χτιστεί έχουν τεράστιο εύρος δυνατοτήτων ώστε να μπορούν να καλύψουν τις ανάγκες πολλών επιχειρήσεων.

Η Διοίκηση του Ανθρώπινου Δυναμικού περιλαμβάνει διάφορες διαδικασίες όπως την καταγραφή του ιστορικού, των ικανοτήτων, των δεξιοτήτων, του μισθού και των επιτευξών του κάθε εργαζομένου. Προκειμένου να μειωθεί ο φόρτος χειροκίνητης εργασίας, οι εταιρίες επιλέγουν να αντικαταστήσουν τις διαδικασίες αυτές χρησιμοποιώντας το Λογισμικό, σε διαφορετικό επίπεδο η κάθε μία.



4.2. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΕΝΟΣ ΛΟΓΙΣΜΙΚΟΥ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Τα συστήματα HRM υλοποιούνται αναφορικά με το περιεχόμενο και το είδος των πληροφοριών που τηρούν καθώς και τον τρόπο πολλαπλής εκμετάλλευσής τους, ώστε να μπορούν να αντιμετωπίσουν, τις σημερινές αλλά και μελλοντικές ανάγκες ενός σύγχρονου συστήματος διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού και για όλες τις Υπηρεσίες που θα το χρησιμοποιούν. Ο σχεδιασμός της Βάσης Δεδομένων και βέβαια όλου του συστήματος πρέπει να επιτρέπει, εκτός της τήρησης, επεξεργασίας και διαχείρισης των στοιχείων κάθε υπαλλήλου χωριστά και συνολικά των υπαλλήλων όλων των κατηγοριών, την αξιοποίηση των στοιχείων για συγκεντρωτικές αναφορές (π.χ. ανάλυση υπαλλήλων ανά οργανική μονάδα, ειδικότητα κλπ). Ένα πληροφοριακό σύστημα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού πρέπει:

- Να είναι σχεδιασμένο με τρόπο παραμετρικό, ώστε να δέχεται και να τηρεί τις απαιτούμενες πληροφορίες προσωπικού με την ενημέρωση της σχετικής βάσης δεδομένων με τρέχοντα και ιστορικά στοιχεία των υπαλλήλων.
- Να παρέχει την δυνατότητα προσπέλασης στα στοιχεία με διαφορετικούς εναλλακτικούς τρόπους (κωδικό, όνομα ή μέρος του ονόματος, οργανική μονάδα, κλάδο, ειδικότητα, διάφορα χαρακτηριστικά, προσόντα κλπ).
- Να τηρεί τις αλλαγές και τις νέες εγγραφές σε ημερολόγιο εργασιών, να παράγει σύνολα πληροφοριακών καταστάσεων για κάθε χρήση, να ενημερώνει αυτόματα για τις μισθολογικές αλλαγές που προκαλούν οι μεταβολές των στοιχείων του υπαλλήλου κ.λ.π.
- Να υποστηρίζει όλες τις διαδικασίες που αφορούν στη διαχείριση (αναγγελία, καταχώριση, μεταβολή κλπ) όλων των διοικητικών και λοιπών πληροφοριών για τους υπαλλήλους ανεξάρτητα από σχέση εργασίας.
- Να υποστηρίζει όλες τις διαδικασίες που αφορούν στην επεξεργασία των στοιχείων και την τροφοδότηση με τις απαραίτητες πληροφορίες των συστημάτων που εφάπτονται με αυτό π.χ. Μισθοδοσία, Συντάξεις.
- Να υποστηρίζει όλες τις διαδικασίες που αφορούν στην έκδοση όλων των απαραίτητων καταστάσεων πινάκων και στοιχείων για την

διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού και της απόδοσής του, την άσκηση διοίκησης σε κάθε επίπεδο της ιεραρχίας, την αναδιάρθρωση των οργανικών μονάδων του υπουργείου κλπ.

- Να περιλαμβάνει-υποστηρίζει πλήρως και σε περιβάλλον Web όλες τις λειτουργίες-διαδικασίες.
- Τα αποτελέσματα των αναφορών πρέπει να εμφανίζονται στην οθόνη, να εκτυπώνονται και να μπορούν να εκφράζονται με παραστατική μορφή (όπως ιστογράμματα κλπ). Επίσης είναι σημαντικό να εκφράζονται με μορφή αρχείων με σκοπό την περαιτέρω επεξεργασία τους από άλλα συστήματα ή εφαρμογές (όπως λογιστικά φύλλα κλπ).
- Στις προαναφερθείσες λειτουργίες - διαδικασίες που αντιμετωπίζει το πληροφοριακό σύστημα, συμπεριλαμβάνονται επίσης και ειδικές εφαρμογές όπως επετηρίδα, μοριακό σύστημα μεταθέσεων, βάρδιες υπαλλήλων, επεξεργασία και αξιοποίηση των τηρούμενων στοιχείων για την κάλυψη διαφόρων αναγκών της Διοίκησης, δυνατότητα στατιστικών και λοιπών αναλύσεων κ.λ.π.
- Μεταξύ των ομάδων πληροφοριών που έχουν καταγραφεί και συμπεριλαμβάνονται στην υλοποίηση, είναι οι σχετικές με την υπηρεσιακή κατάσταση του υπαλλήλου, το εργασιακό και μισθολογικό ιστορικό του, την οικογενειακή και περιουσιακή κατάστασή του, τις απουσίες του από κάθε αιτία, ποσοστά πιθανής αναπηρίας του ιδίου ή μελών της οικογένειάς του που επηρεάζουν τις Μετακινήσεις του, τις χορηγούμενες άδειες, το ωράριο, τις φορολογικές υποχρεώσεις του, τα στοιχεία διεύθυνσης, τις σπουδές και γενικότερα το εκπαιδευτικό ιστορικό του, τις εμπειρίες του, το τραπεζικό λογαριασμό του, κλπ
- Τα υποσυστήματα Μισθοδοσίας και Συντάξεων αντλούν τις πληροφορίες που χρειάζονται, από το σύστημα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, ώστε να χρησιμοποιούν μία κοινή Βάση Πληροφοριών, η οποία ενημερώνεται με κατάλληλες διαδικασίες και διασφαλίζεται η άμεση και έγκαιρη πληροφόρηση των ενδιαφερομένων.
- Το σύστημα καταγραφής παρουσιών με ρολόγια διαλειτουργεί με το σύστημα Ανθρώπινου Δυναμικού για την έκδοση παρουσιολογίου.

4.3 ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑΣ

Μια Πλατφόρμα λογισμικού διαχείρισης προσωπικού η οποία χρησιμοποιείται σε μια Ναυτιλιακή Εταιρεία αποτελείται από τις κάτωθι βασικές οντότητες και λειτουργίες:

- ✓ Διαχείριση καρτέλας εργαζομένων με προσωπικά, διοικητικά και μισθοδοτικά στοιχεία.
- ✓ Διαχείριση προϋπηρεσίας εργαζόμενου.
- ✓ Διαχείριση σπουδών και επαγγελματικής κατάρτισης, διαχείριση προστατευόμενων Μελών.
- ✓ Διαχείριση αδειών, ασθενειών και απουσιών και απεικόνιση σε γραφικό περιβάλλον.
- ✓ Διαχείριση εκτάκτων προκαταβολών, χρηματικών διευκο- λύσεων, παροχών και οφειλών .
- ✓ Μαζικές εγκρίσεις Αδειών, Ασθενειών και Απουσιών, προ- καταβολών κ.λπ.
- ✓ Πληροφορίες εταιρικού ενδιαφέροντος (π.χ διαδικασίες που πρέπει να ακολουθούν οι εργαζόμενοι).
- ✓ Τηλεφωνικός κατάλογος εταιρείας .
- ✓ Προσωπικά στοιχεία (δημογραφικά στοιχεία, προστατευό- μενα μέλη, κ.λπ).
- ✓ Διοικητικά στοιχεία (ημερομηνία πρόσληψης, τμήμα, ειδι- κότητα, θέση, κ.λπ). άδειες / ασθένειες / απουσίες (ανά έτος) .
- ✓ Ασφάλεια προσωπικών δεδομένων.
- ✓ Work Flow αδειών.
- ✓ Work Flow εξοδολογίων.

Το βασικό σύστημα μιας πλατφόρμας αποτελείται από τα παρακάτω:

- ✓ Άμεση απεικόνιση (on line) δυναμολογίων και σε γραφικό περιβάλλον .
- ✓ Διαχείριση μεταβλητών και προσθήκη στο σύστημα πεδίων ανάλογα με τις ανάγκες του χρήστη.
- ✓ Φόρμες γρήγορης καταχώρισης (fast entry) δεδομένων.
- ✓ Ισχυρό υποσύστημα παρακολούθησης ιστορικότητας. Μπορεί να οριστεί ακόμα και σε επίπεδο πεδίου.
- ✓ Εύκολες εκτυπώσεις λιστών από τους τελικούς χρήστες, αυτόματη μεταφορά πληροφοριών λιστών σε MS Excel για περαιτέρω επεξεργασία
- ✓ Report Generator.
- ✓ Ισχυρό υποσύστημα ασφάλειας δεδομένων

Το Διαχειριστικό Σύστημα της πλατφόρμας περιλαμβάνει τις παρακάτω λειτουργίες:

- ✓ Την Ανάπτυξη Προσωπικού
- ✓ Την Αξιολόγηση Προσωπικού
- ✓ Την Εκπαίδευση Προσωπικού
- ✓ Την Διαχείριση Βιογραφικών
- ✓ Την Ιατρική Παρακολούθηση

- ✓ Τα Εταιρικά Οχήματα
- ✓ Την Σίτιση – Εστιατόριο
- ✓ Τις Προτάσεις, Προσφορές, Δεξιότητες
- ✓ Τις Μεταβολές Προσωπικού

Το Οικονομικό Σύστημα της πλατφόρμας περιλαμβάνει:

- ✓ Την Μισθοδοσία
- ✓ Τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας με πίνακες βασικών μισθών στο internet (on line και real time ανανέωση)
- ✓ Την Κοστολόγηση Ανθρώπινου Δυναμικού
- ✓ Την Ωρομέτρηση

4.4 ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΣΧΕΔΙΑΣΗΣ & ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΛΟΓΙΣΜΙΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Οι σύγχρονες επιχειρήσεις καλούνται να αξιοποιήσουν στο μέγιστο βαθμό το υπάρχον ανθρώπινο δυναμικό τους αξιοποιώντας προηγμένα συστήματα Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού, επεκτείνοντας πολλές φορές τις ανάγκες τους πέραν των παραδοσιακών διαδικασιών σε τομείς, όπως η υποστήριξη της επιλογής ή η αξιολόγηση του προσωπικού.

Παρακάτω θα παρουσιάσουμε εταιρείες οι οποίες ασχολούνται με την σχεδίαση και την εφαρμογή λογισμικών συστημάτων διαχείρισης προσωπικού (HR Management):

4.4.1 ΕΤΑΙΡΕΙΑ EPSILONNET

Η μοναδική εφαρμογή της αγοράς η οποία έχει εξειδικεύσει όλες τις ανάγκες των Ναυτιλιακών Επιχειρήσεων με ειδικά εργαλεία και υποσυστήματα που άπτονται των απαιτήσεων των χρηστών και παρέχουν μοναδικά προνόμια απλοποίησης και αυτοματοποίησης των διαδικασιών που εφαρμόζονται τόσο για την εξαγωγή της μισθοδοσίας όσο και για την ευρύτερη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων.

Τα χαρακτηριστικά του συστήματος είναι τα εξής:

Σύγχρονη διαχείριση συστήματος ανταμοιβών:

Περιλαμβάνει: Αναβαθμισμένη Διαχείριση των Υποσυστημάτων Αδείας, Ασθενείας, Πρόσθετων Αποδοχών, Παροχών, Προκαταβολών σε συνδυασμό με εργαλεία διαμόρφωσης Πολιτικής Μισθών παρέχουν μοναδικά προνόμια σε όσους επαγγελματίες επενδύουν στην ποιότητα των υπηρεσιών που παρέχουν στους πελάτες τους.

HRM / Ολοκληρωμένη Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού

Περιλαμβάνει: Πλήθος αυτοματοποιημένων εργαλείων και υποσυστημάτων παρέχουν στο τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού μοναδικά προνόμια διαχείρισης των Ανθρώπινων Πόρων. Ενδεικτικά αναφέρονται: Οργανόγραμμα, Περιγραφή Θέσης Εργασίας, Διαχείριση Βιογραφικών, Αξιολόγηση & Εκπαίδευση Προσωπικού, Διαχείριση Ταξιδιών, Οχημάτων Κινητής Τηλεφωνίας, Παγίων, Υγιεινή & Ασφάλεια.

Οικονομική Πληροφόρηση

Περιλαμβάνει: Πλήρης παρακολούθηση και επιμερισμός των κέντρων κόστους ανάλογα με τις εκάστοτε ανάγκες της επιχείρησης. Παρακολούθηση των άρθρων Γ.Λ. & Α.Λ. και σύνδεση με οποιαδήποτε εμπορολογιστική εφαρμογή. Επιπλέον δυνατότητες κατάρτισης σεναρίων προϋπολογισμών καθώς και προβλέψεων αποζημίωσης απόλυσης, συνταξιοδότησης και αδείας.

Advanced Ωρομέτρηση

Το ολοκληρωμένο υποσύστημα της Ωρομέτρησης παρέχει την δυνατότητα καταγραφής, διαχείρισης και επεξεργασίας του παρουσιολογίου των εργαζομένων με παράλληλη δυνατότητα παραμετροποίησης των ωραρίων εργασίας με βάση τους κανόνες που εφαρμόζει η κάθε επιχείρηση ενώ συγχρόνως διαχειρίζεται πλήρως όλα τα υποσυστήματα τα οποία είναι άμεσα συνδεδεμένα με την ωρομέτρηση των εργαζομένων όπως άδειες, ασθένειες, αργίες, νυχτερινά, υπερωρίες.

Epsilon Self Service / Αυτοεξυπηρέτηση Εργαζομένων

Αποτελεί μια σύγχρονη και ευέλικτη web πλατφόρμα αυτοεξυπηρέτησης για θέματα Ανθρώπινου Δυναμικού (HR) με στόχο, τη δημιουργία κεντρικού περιβάλλοντος intranet για την εξυπηρέτηση των εργαζομένων, προϊσταμένων, και του προσωπικού HR, την ελαχιστοποίηση του χρόνου αναμονής των εργαζομένων από το Τμήμα Payroll/HR, την αυτοματοποίηση παραδοσιακά χρονοβόρων / γραφειοκρατικών διαδικασιών.

B.I. / Εργαλείο Επιχειρηματικής Ευφυΐας

Λογισμικό επιχειρηματικής ευφυΐας (Business Intelligence) μέσω του οποίου μπορούν οι τελικοί χρήστες να έχουν: Έξυπνες Αποφάσεις, Κύβους, Αναφορές, Δυναμικό Report, Δυναμική ανάλυση, Πληροφόρηση σε Mobile Συσκευές. Το B.I διευκολύνει τους υπεύθυνους λήψης αποφάσεων στην πρόσβαση και στην ανάλυση των πληροφοριών ανά πάσα στιγμή και οπουδήποτε. Το

σύστημα είναι δομημένο να παρέχει στους ανθρώπους την απόκτηση γνώσεων, με τη χρήση οικείων, εύχρηστων εργαλείων, τα οποία λειτουργούν από μια δοκιμασμένη, ευέλικτη πλατφόρμα Business Intelligence.

Εξειδικευμένο Reporting

Η πλέον ολοκληρωμένη γκάμα πρότυπων εκτυπώσεων για την αποφυγή διαχείρισης εξωτερικών αρχείων (word, excel κ.λ.π.). Για παράδειγμα: Ληξιάριο Συμβάσεων Οικογενειακό Επίδομα, Επιδότηση Παραμεθορίων, Βεβαίωση Εποχικότητας, Πρακτική Άσκηση - Αιτήσεις Απογραφής, Μεταβολής, Μη Οφειλής, Ενημερότητας ΙΚΑ – Καταστάσεις Ασφαλιστρών ΟΛΩΝ των Επικουρικών & Λοιπών ταμείων, Υπόλοιπο Αδειών (όλων των τύπων), Προγραμματισμός Αδειών, Άδεια Άνευ Αποδοχών, Πλαφόν Ασθενείας, Ιστορικότητα Μισθών, Διαχείριση Δανείων & Παροχών.

4.4.2 ΕΤΑΙΡΕΙΑ SINGULAR LOGIC

Το SingularLogic Human Capital Management απευθύνεται σε κάθε επιχείρηση ή οργανισμό που ζητάει ένα ολοκληρωμένο πληροφοριακό σύστημα, το οποίο ξεκινάει από την απλή έκδοση της μισθοδοσίας και φτάνει μέχρι την Διαχείριση του Ανθρώπινου Κεφαλαίου. Παρακολουθεί την εξελικτική πορεία των εργαζομένων στην επιχείρηση και τη συνδέει με την επίτευξη των εταιρικών στόχων. Παράλληλα προσαρμόζεται απόλυτα στις ιδιαίτερες απαιτήσεις της Διεύθυνσης Ανθρώπων Πόρων αυτοματοποιώντας τις ημερήσιες και περιοδικές εργασίες. Η πλούσια και κλιμακωτή λειτουργικότητα που διαθέτει το καθιστά προσίτο σε επιχειρήσεις κάθε μεγέθους από τις πιο μικρές μέχρι τις πιο μεγάλες επιχειρήσεις στην Ελλάδα, όπως και σε οργανισμούς του Δημόσιου Τομέα. Το SingularLogic Human Capital Management (HCM) προσφέρει ένα ενιαίο περιβάλλον παρακολούθησης του ανθρώπινου κεφαλαίου μέσα από ένα σύνολο υποσυστημάτων που συνεργάζονται μεταξύ τους on-line και real time: HCM Platform (Βασικό Σύστημα) Συγκεντρώνει και διαχειρίζεται συνολικά όλες τις πληροφορίες σε επίπεδο ομίλου και εταιρειών. HCM Financial (Οικονομικό Σύστημα) Διαχειρίζεται τα οικονομικά στοιχεία και δεδομένα της ωρών εργασίας που αφορούν το ανθρώπινο δυναμικό της επιχείρησης. HCM Administrative (Διαχειριστικό Σύστημα) Παρακολουθεί τόσο τις θέσεις εργασίας όσο και την εξέλιξη του εργαζόμενου σε μία εταιρία. Παράλληλα συνδέει τους προσωπικούς και εταιρικούς στόχους με το αποτέλεσμα της εργασίας και της αξιολόγησης/ επιβράβευσης του κάθε ατόμου μέσα στην επιχείρηση. HCM Employee Portal (Εταιρική Πύλη διαχείρισης πληροφοριών εργαζομένων)

Εξειδικευμένο Portal που συγκεντρώνει και εμφανίζει με λειτουργικό τρόπο πληροφορίες που αφορούν τους εργαζόμενους, μειώνοντας τη γραφειοκρατία, με απόλυτα ασφαλή τρόπο. Αποτέλεσμα της αξιοπιστίας, της ασφάλειας και της υψηλής προσαρμοστικότητας του SingularLogic Human Capital Management είναι η επιβράβευση της αγοράς, με τις πολυάριθμες ενεργές εγκαταστάσεις σε επιχειρήσεις και οργανισμούς κάθε μεγέθους και δραστηριότητας (Τράπεζες, Κατασκευαστικές, Εμπορικές, Βιομηχανικές κ.λπ.).

Τα χαρακτηριστικά του συστήματος είναι τα εξής:

- Εξασφαλίζει τη συνέργεια μεταξύ των ανθρώπων, καθιστώντας την εργασία τους παραγωγικότερη και οικονομικότερη.
 - Έχει πολυάριθμες ενεργές εγκαταστάσεις σε επιχειρήσεις και οργανισμούς κάθε δραστηριότητας εξασφαλίζοντας την λειτουργικότητα κάθετων αγορών.
 - Εστιάζει στην αξιοποίηση του Ανθρώπινου Κεφαλαίου προσφέροντας ένα ενιαίο περιβάλλον παρακολούθησης, on-line και real time, όλων των επιμέρους υποσυστημάτων διαχείρισης προσωπικού, μισθοδοσίας, ωρομέτρησης και κοστολόγησης ανθρώπινου δυναμικού.
 - Διαθέτει ένα εξελιγμένο σύστημα επεξεργασίας πληροφοριών (M.I.S) που διευκολύνει τη λήψη αποφάσεων.
 - Διαθέτει εξελιγμένο σύστημα ασφάλειας για την προστασία δεδομένων.
 - Προσφέρει εργαλεία αυτοεξυπηρέτησης των εργαζομένων με στόχο, την εξοικονόμηση πόρων της διεύθυνσης HR της εταιρίας και της ενημέρωσης των εργαζομένων.
 - Είναι πάντοτε σύνομο και σύμφωνο με την εργατική νομοθεσία.
 - Χρησιμοποιείται για την έκδοση της μισθοδοσίας για περισσότερους από 200.000 εργαζομένους πανελλαδικά.
 - Μέσα από το ειδικό portal παρέχεται πρόσβαση τους πελάτες σε υλικό για περισσότερες από 160 Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας.
- Περιλαμβάνει περισσότερες από 800 ειδικότητες στα πλαίσια των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας.

4.4.3 ΕΤΑΙΡΕΙΑ ENTERSOFT

Το HR MaSter της Lavisoft A.E., είναι ένα Ολοκληρωμένο Σύστημα Διαχείρισης Ανθρώπινων Πόρων απαραίτητο εργαλείο για κάθε Διεύθυνση Προσωπικού.

Αποτελεί προϊόν συνεχούς εξέλιξης, ενσωματώνοντας την τεχνολογία που συσσωρεύεται από τη χρήση του σε μεγάλες βιομηχανικές, εμπορικές μονάδες και επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών.

Με τη βοήθεια του **HR MaSter** κάθε επιχείρηση επιτυγχάνει αποδοτικότητα στη λειτουργία του Γραφείου Προσωπικού της, εξοικονόμηση χρόνου, έλεγχο ροής διαδικασιών αντί για απλή διαχείριση δεδομένων, άμεση και αξιόπιστη πληροφόρηση της διοίκησης.

Το **HR MaSter** ακολουθεί τα διεθνή πρότυπα σε ότι αφορά τον τρόπο επαφής με τους χρήστες, βασίζεται σε διεθνείς κανόνες λειτουργίας, ενσωματώνει τις νέες τεχνολογίες και αξιοποιεί σχεσιακές βάσεις δεδομένων.

4.4.4 ΕΤΑΙΡΕΙΑ DATACOMM

Το Premium HRM είναι ένα ολοκληρωμένο σύστημα διαχείρισης ανθρώπινων πόρων, που επιτρέπει την πλήρη παρακολούθηση και αξιοποίηση των στοιχείων που αφορούν στους εργαζόμενους, στην προσωπική και στην επιχειρησιακή τους εξέλιξη. Πλήρως παραμετροποιήσιμο, ανοιχτό σε μελλοντικές επεκτάσεις, θα σας βοηθήσει να επιτύχετε την άριστη οργάνωση και λειτουργία του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού, διασφαλίζοντας ταυτόχρονα σημαντικά οφέλη σε επίπεδο επιχειρησιακής λειτουργίας συνολικά. Συνιστά ιδανική επιλογή για οργανισμούς και επιχειρήσεις μεγάλου και μεσαίου μεγέθους.

Τα χαρακτηριστικά του συστήματος είναι τα εξής:

- Άμεση εγκατάσταση και λειτουργία, αυτόματη μετάπτωση δεδομένων.
- Ευελιξία & επεκτασιμότητα.
- Μισθοδοσία χωρίς περιορισμούς.
- Βάρδιες - Ωρομέτρηση - Σύστημα Παρουσίας Προσωπικού.
- Employee Portal.
- Ολοκληρωμένη Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού
- Απεριόριστες δυνατότητες πληροφόρησης
- Έξυπνη ενημέρωση σύμφωνα με τις ανάγκες σας
- Πολυεπίπεδη ασφάλεια
- Πολλαπλές δυνατότητες διασύνδεσης και επικοινωνίας.

4.4.5 ΕΤΑΙΡΕΙΑ SCAN

Αύξηση της διάδρασης με το ανθρώπινο δυναμικό, Συμμετοχή όλου του προσωπικού στις διαδικασίες, Βελτίωση της απόδοσης των διοικητικών διαδικασιών, Ευελιξία και Πληρότητα στην κάλυψη όλων των διαδικασιών, Ασφάλεια και Σιγουριά για τα δεδομένα σας,

Διάθεση ουσιαστικής και συνολικής πληροφορίας για τη διευκόλυνση της λήψης αποφάσεων, είναι μόνο μερικά από τα οφέλη του ScanHRMS, του ολοκληρωμένου συστήματος Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού της SCAN, που υποστηρίζει όλο το φάσμα των απαιτήσεων και των αναγκών της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού.

Το ScanHRMS είναι δομημένο σε θεματικές ενότητες: τη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, τη Μισθοδοσία, τον Προϋπολογισμό και την Κοστολόγηση, τη Διαχείριση Χρόνου και το Self-Service. Αυτές οι ενότητες συνεργάζονται σαν ενιαίο σύνολο, αλλά μπορούν να λειτουργήσουν και αυτόνομα, εξυπηρετώντας με τον καλύτερο τρόπο τους στρατηγικούς στόχους ενός οργανισμού, τις ειδικές του ανάγκες, τα υπόλοιπα συστήματα που διαθέτει αλλά και τις συνθήκες της αγοράς.

Το υποσύστημα της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού παρέχει μεγιστοποίηση της απόδοσης και της ανταγωνιστικότητας του Οργανισμού με τον εντοπισμό, την επιλογή, την αξιολόγηση και την ανάπτυξη των δεξιοτήτων και των ταλέντων των ανθρώπων του. Με τη «Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού» πετυχαίνετε:

- Πλήρη και οργανωμένη βάση διαχείρισης υποψηφίων με άμεση πρόσβαση στη συνολική εικόνα του υποψήφιου.
- Ευελιξία και ταχύτητα στην αναζήτηση και εντοπισμό των υποψηφίων που ικανοποιούν τις απαιτήσεις μιας θέσης.
- Ευχρηστία και ευκολία στο σχεδιασμό και τη διεξαγωγή της διαδικασίας Αξιολόγησης σε όλα τα επίπεδά της.
- Αξιοποίηση διαφορετικών πηγών εκπαιδευτικών αναγκών για το σχεδιασμό και προγραμματισμό εκπαιδευτικών πλάνων. Άμεση ενημέρωση για το εκπαιδευτικό κόστος και σύγκριση με το προϋπολογιστικό.
- Οργάνωση από την αξιοποίηση της διασυνδεσιμότητας των Εκπαιδεύσεων με την ενότητα της Διοίκησης της Απόδοσης και τους Εργασιακούς Ρόλους.
- Ευελιξία στο σχεδιασμό και την παρουσίαση των Πλάνων Διαδοχής και Καριέρας.

4.4.6 ΕΤΑΙΡΕΙΑ INFO POWER

Η εταιρεία INFO POWER, έχοντας πάντα σαν στόχο την πλήρη κάλυψη των πελατών της και λαμβάνοντας υπόψη τις συνεχώς αυξανόμενες ανάγκες της αγοράς και τις σύγχρονες τεχνολογικές εξελίξεις, διαθέτει το Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού HR MASTER, το οποίο περιλαμβάνει τα ακόλουθα συστήματα:

PERSONNEL MASTER (Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού)

Περιλαμβάνει:

- Μητρώο Προσωπικού (Personnel Records)
- Εκπαίδευση Προσωπικού (Personnel Training)
- Αξιολόγηση Προσωπικού (Job & Personnel Evaluation)
- Βιογραφικά-Προσλήψεις Προσωπικού (Recruitment)
- Άδειες-Απουσίες-Ασθένειες (Absences-Leaves-Sickness)
- Εξοδολόγια (Expense Reports)
- Οχήματα Εταιρίας (Company Vehicles)
- Πάγιος Εξοπλισμός Εταιρίας (Company Property)
- Ατυχήματα / Τραυματισμοί (Accidents / Injuries)
- Ομαδικές Ασφαλίσεις Προσωπικού (Personnel Insurance)
- Εταιρικές Εκδηλώσεις (Company Events)
- Κανονισμοί Εργασίας (Company Regulations)

PAYROLL MASTER (Μισθοδοσία, Προϋπολογισμοί, Κέντρα Κόστους)

TIME MASTER (Διαχείριση Παρουσιών Προσωπικού – Ωρομέτρηση)

ROSTER MASTER (Προγραμματισμός και Διαχείριση Βαρδιών Προσωπικού)

ACCESS MASTER (Διαχείριση Ελέγχου Πρόσβασης, Διαχείριση Επισκεπτών)

TIMESHEET MASTER (Διαχείριση Χρόνου Εργασίας Προσωπικού – Κοστολόγηση).

4.4.7 ΕΤΑΙΡΕΙΑ Imw

Εστιάζοντας στην καινοτομία και τη συνεχή ανάπτυξη, στην εταιρεία Imw πιστεύουν ότι η διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί μία από τις πιο σημαντικές επιχειρησιακές λειτουργίες ενός οργανισμού. Ως εκ τούτου οι άνθρωποι αποτελούν προστιθέμενη αξία αλλά και καθοριστικό παράγοντα για την εξασφάλιση της επιτυχίας.

Η **αποτελεσματική διαχείριση** ανθρώπινου δυναμικού οδηγεί τόσο στην καλύτερη κατανομή των πόρων όσο και στη βέλτιστη **αξιοποίηση των δεξιοτήτων** των ανθρώπων με ορατά και μετρήσιμα αποτελέσματα για την επιχείρηση.

Οι υπηρεσίες που παρέχει το σύστημα είναι οι παρακάτω:

Σύστημα αξιολόγησης ανθρώπινου δυναμικού

Σχεδιασμός μοντέλου αξιολόγησης του ανθρώπινου κεφαλαίου προσαρμοσμένο στις ανάγκες του οργανισμού που εγγυάται τη διαφάνεια και περιχαράκωνει την παραγωγικότητα.

Στόχος του συστήματος είναι η αποτύπωση της παραγωγικότητας των εργαζομένων.

Σύστημα Παρακίνησης & Ενεργοποίησης Ανθρώπινου Δυναμικού

Το σύστημα παρακίνησης & ενεργοποίησης της **Imw** ευθυγραμμίζει τους στρατηγικούς στόχους του οργανισμού με την απόδοση του συνόλου των εργαζομένων.

Στόχος του συστήματος είναι η ενίσχυση της αυτενέργειας των εργαζομένων και αύξηση της παραγωγικότητάς τους.

Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού

Δημιουργία ενός σύγχρονου τμήματος διοίκησης ανθρώπινου κεφαλαίου που θα ενσωματώνει τις διεθνείς πρακτικές στη φιλοσοφία του οργανισμού σας.

Στόχος του συστήματος είναι η δημιουργία τμήματος διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού.

Διαχείριση Εργασιακών Κρίσεων

Θεωρείται ότι ο διάλογος αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο της επιτυχίας και απαιτείται η ψύχραιμη διαχείριση των δύσκολων καταστάσεων.

Στόχος του συστήματος είναι η εξομάλυνση των εργασιακών σχέσεων.

Υλοποίηση Έργων Εντάσεως Ανθρώπινου Κεφαλαίου

Ανάθεση διαδικασιών σε εξωτερικούς συνεργάτες. Οι απαιτήσεις ακόμη και των πιο σύνθετων έργων ανθρώπινου δυναμικού εξυπηρετούνται άμεσα χάρη στις σύγχρονες υποδομές και την τεχνογνωσία μας.

Στόχος του συστήματος είναι η στελέχωση των μόνιμων και προσωρινών αναγκών του οργανισμού για ανθρώπινο κεφάλαιο.

Στελέχωση με εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό.

Η διασφάλιση για την κάλυψη της κάθε θέσης εργασίας από τον υπονήφιο, που δεν καλύπτει μόνο τα τυπικά προσόντα αλλά μπορεί να ενστερνιστεί την εκάστοτε εταιρική φιλοσοφία.

Έρευνες Αποτύπωσης Επιχειρησιακού και Εργασιακού Κλίματος

Ολοκληρωμένη αποτύπωση του επιχειρησιακού και εργασιακού κλίματος σε επίπεδο εταιρικής κουλτούρας και υφιστάμενων διαδικασιών ώστε να ευνοείται η εφαρμογή των στρατηγικών αποφάσεων της διοίκησης.

Στόχος του συστήματος είναι η διερεύνηση της σύνδεσης μεταξύ των εταιρικών στόχων και του ανθρώπινου δυναμικού.

Επένταξη Ανθρώπινου Δυναμικού στην Αγορά Εργασίας

Οι υπηρεσίες της **Imw** απαντούν αποτελεσματικά στις ανάγκες των οργανισμών που αντιμετωπίζουν μειώσεις προσωπικού με άμεση εφαρμογή του προγράμματος επένταξης των εργαζομένων.

Στόχος του συστήματος είναι η επένταξη εργαζομένων στην αγορά εργασίας.

Διαχείριση Αμοιβών Ανθρώπινου δυναμικού

Η αποτελεσματική διαχείριση της μηνιαίας μισθοδοσίας αποτελεί ένα σύγχρονο εργαλείο διοίκησης στα χέρια κάθε Manager που στοχεύει στην εύρυθμη ροή εργασιών στα τμήματα του εκάστοτε οργανισμού.

Τα σημαντικότερα οφέλη της υπηρεσίας **Payroll** είναι:

- Απόλυτη **ακρίβεια** στις αμοιβές του Δυναμικού.
- **Απαλλαγή** από μια χρονοβόρα διαδικασία με πολλές ασάφειες.
- Δωρεάν **ενημέρωση** για ό,τι αφορά τις αλλαγές στο νομικό πλαίσιο.
- Καμία **νομική συνέπεια** για τυχόν παραβάσεις ή παραλήψεις.
- Συγκεντρωτικές **αναφορές** για κάθε μισθοδοσία και παρακολούθηση εξόδων.
- Ένα σύγχρονο **εργαλείο διοίκησης** και εσωτερικής εταιρικής οργάνωσης.
- Δύο (2) μήνες **δωρεάν** παροχής της υπηρεσίας.

Στόχος του συστήματος είναι η συνολική διαχείριση της μισθοδοσίας των εργαζομένων.

Σύστημα Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού

Ευθυγράμμιση του εταιρικού πλάνου εκπαίδευσης με τις ανάγκες ανάπτυξης κάθε εργαζόμενου ώστε να επιτυγχάνεται το βέλτιστο πλάνο εργασιακής εξέλιξης.

Στόχος του συστήματος είναι ο εντοπισμός προσωποποιημένων εκπαιδευτικών αναγκών και σύνδεση τους με τις οργανωτικές δομές.

4.4.8 ΕΤΑΙΡΕΙΑ SAP

Με το λογισμικό της εταιρείας **SAP** απλοποιούνται οι διαδικασίες ανθρώπινου δυναμικού (HR) για να ενισχυθούν τα επιχειρηματικά αποτελέσματα. Ανακαλύπτονται ταλέντα, δημιουργούνται οι μελλοντικοί ηγέτες και δεσμεύονται όλοι οι υπάλληλοι με

αυτοματοποιημένες, διαφανείς διαδικασίες και ψηφιακή εμπειρία HR.

Οι λειτουργίες που συνθέτουν το λογισμικό της εταιρείας **SAP** είναι οι ακόλουθες:

Ανθρώπινο Δυναμικό και Μισθοδοσία η οποία αποτελείται από τα παρακάτω υποσυστήματα:

- Διαχείριση της Επιχείρησης
- Άνθρωποι και Συναλλαγές
- Επεξεργασία Μισθοδοσίας
- Κοινόχρηστες Υπηρεσίες HR
- Διαχείριση Εξωτερικού Ανθρώπινου Δυναμικού

Εκπαίδευση και Ανάπτυξη η οποία αποτελείται από τα παρακάτω υποσυστήματα:

- Διαδοχή και Ανάπτυξη
- Συνεργασία

Απόδοση και Αντιστάθμιση η οποία αποτελείται από τα παρακάτω υποσυστήματα:

- Απόδοση και Στόχοι
- Αντιστάθμιση

Πρόσληψη και Ενσωμάτωση η οποία αποτελείται από τα παρακάτω υποσυστήματα:

- Πρόσληψη
- Ενσωμάτωση
- Ηλεκτρονική Υπογραφή

Διαχείριση Χρόνου και Παρουσιών η οποία αποτελείται από τα παρακάτω υποσυστήματα:

- Διαχείριση Απουσιών
- Φύλλο Χρονοχρέωσης
- Καταγραφή Χρόνου
- Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού

Προγραμματισμός Ανθρώπινου Δυναμικού και Analytics η οποία αποτελείται από τα παρακάτω υποσυστήματα:

- Analytics Ανθρώπινου Δυναμικού
- Προγραμματισμός Ανθρώπινου Δυναμικού
- Digital Boardroom



4.5 ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΛΟΓΙΣΜΙΚΟΥ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Σε συνέχεια της παρουσίασης των εταιρειών οι οποίες σχεδιάζουν και εφαρμόζουν λογισμικά διαχείρισης προσωπικού παραθέτουμε ορισμένα παραδείγματα πλατφόρμας από την εταιρεία **EPSILONNET** που όπως αναφέραμε παραπάνω αποτελεί η μοναδική εφαρμογή της αγοράς η οποία έχει εξειδικεύσει όλες τις ανάγκες των Ναυτιλιακών Επιχειρήσεων, καθώς και της εταιρείας **SINGULAR LOGIC**.

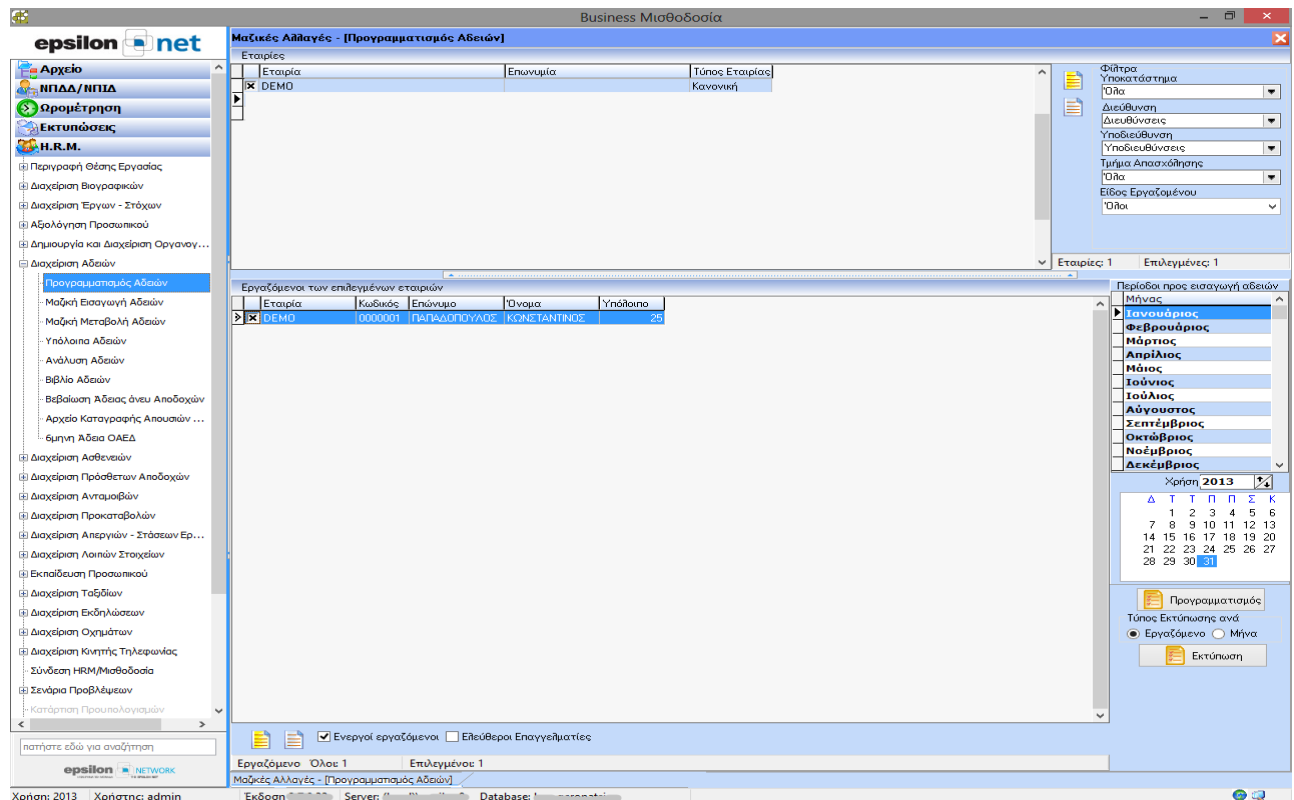
4.5.1 SCREENSHOT ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ EPSILONNET

SCREENSHOT 1: Διαχείριση Βιογραφικών

Πλήρης Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού και αξιολόγησης εισερχομένων βιογραφικών

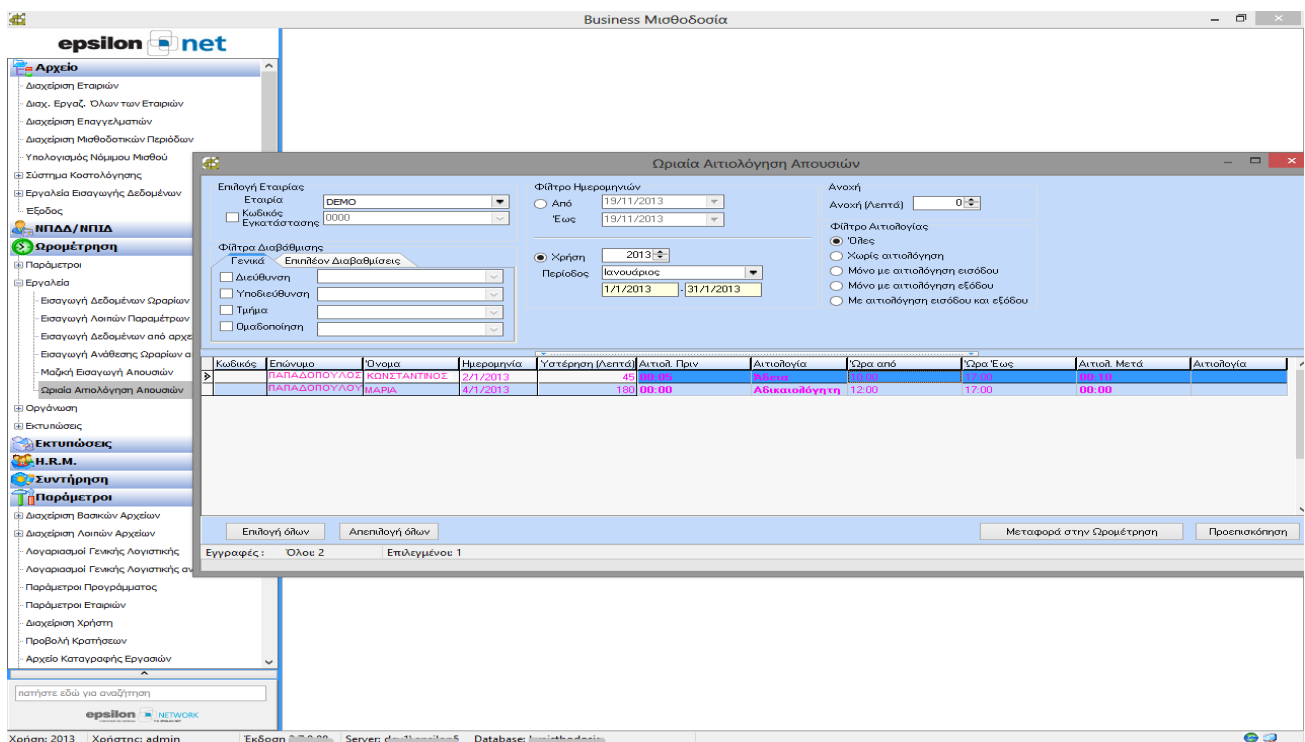
SCREENSHOT 2: Ιστορικότητα Εργαζομένου

Πλήρης ιστορικότητα μεταβολών καρτέλας εργαζομένων



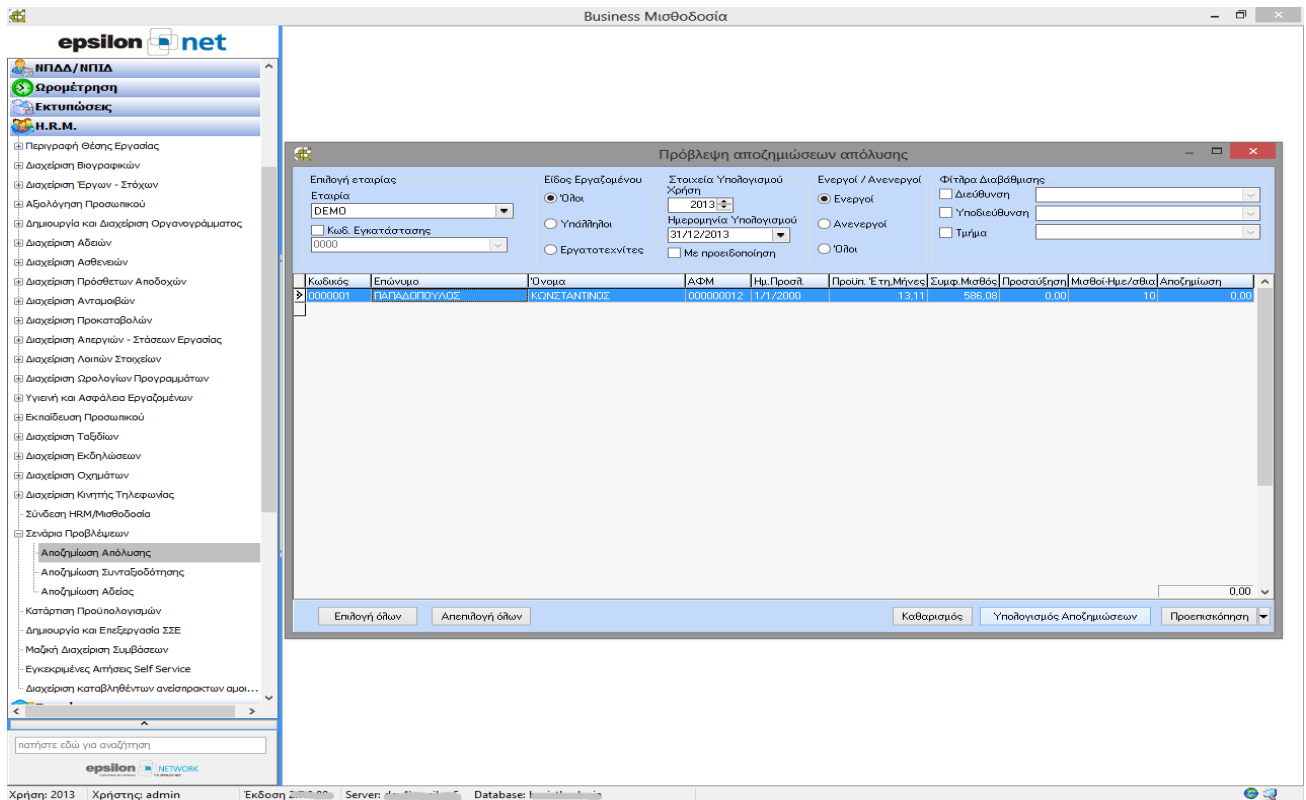
SCREENSHOT 3: Προγραμματισμός Αδειών

Δυνατότητα προγραμματισμό αδειών σε όλο το προσωπικό



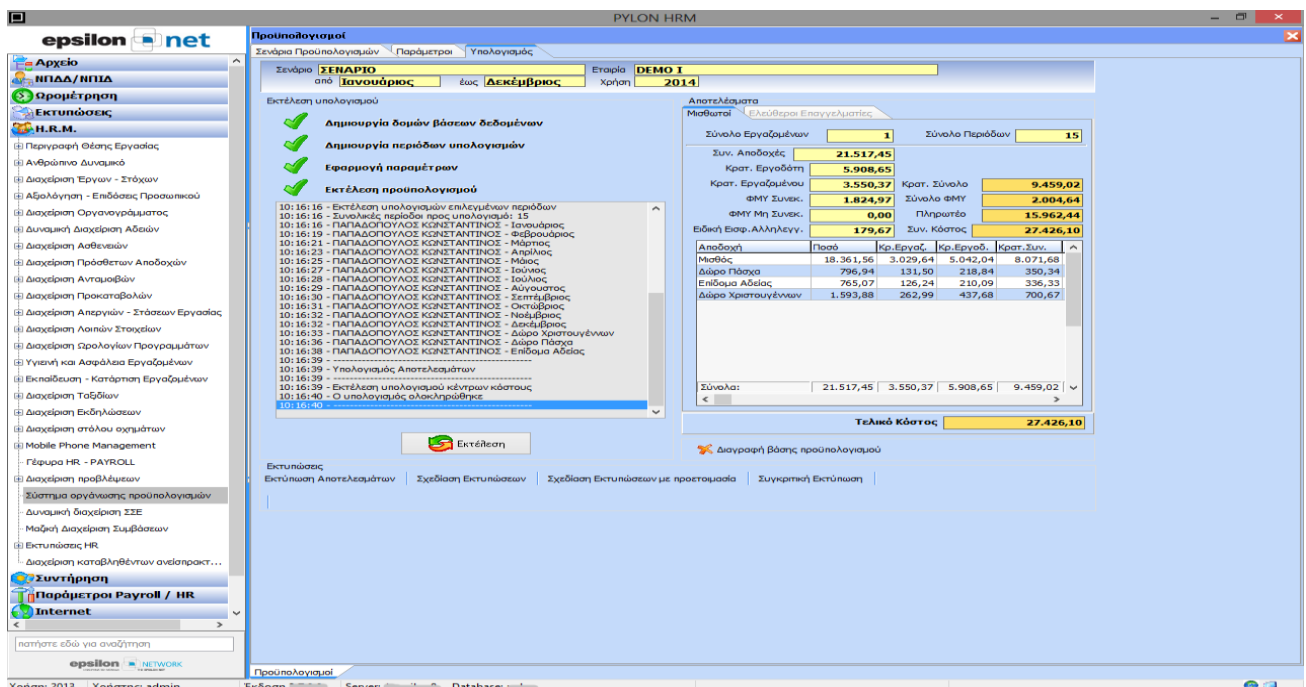
SCREENSHOT 4: Ωριαία Αιτιολόγηση Απουσιών

Δυνατότητα αιτιολόγησης ωρών \ ημερών εργαζομένων



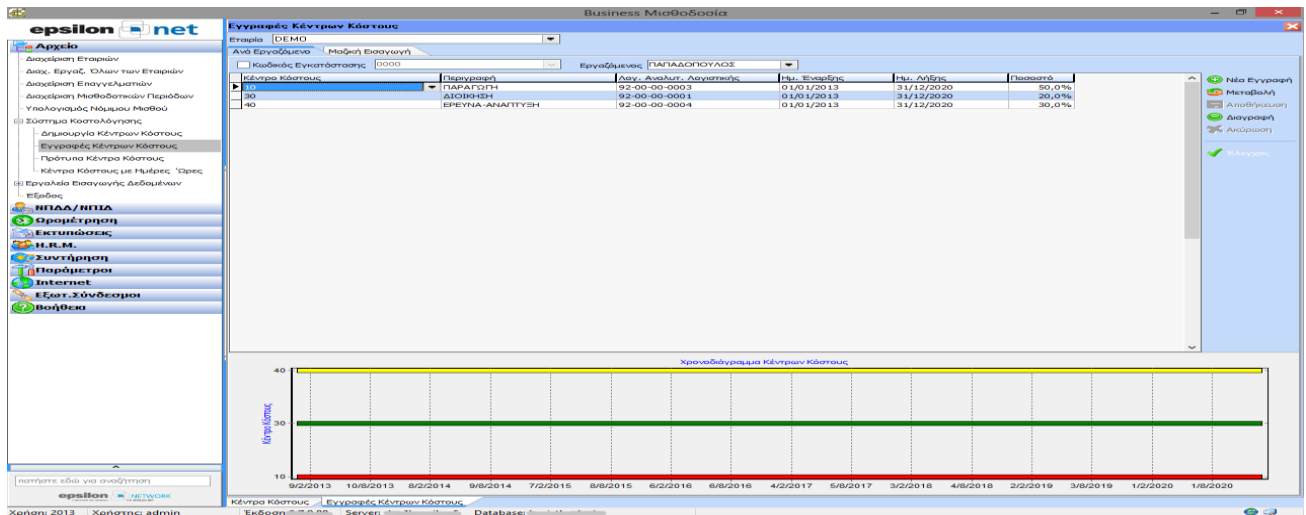
SCREENSHOT 5: Σενάρια Προβλέψεων

Υπολογισμός προβλέψεων χωρίς καμία απολύτως παραμετροποίηση των εργαζομένων



SCREENSHOT 6: Σενάρια Προβλέψεων

Υπολογισμός Συνολικού Κόστους Υπαλλήλου



SCREENSHOT 7: Σύστημα Κοστολόγησης

Αντιστοίχιση εργαζομένων με ένα ή παραπάνω Κέντρα Κόστους

4.5.2 SCREENSHOT ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ SINGULAR LOGIC

Κωδικός: 0000031 Περιγραφή: ΧΡΙΣΤΟΔΟΥΛΟΥ ΑΛΑΡΟΣ Από 27/10/1997 Πρόσωπο: 000001 ... ΧΡΙΣΤΟΔΟΥΛΟΥ

Εταιρία: 001 Εμπορική Εταιρεία Υποκ/μα: 001 Κεντρικό Ενεργό: [X]

Ιστορικά δεδομένα Πλέγμα ιστορικών δεδομένων Περιοδικά

Διοικητικά Μισθοδοτικά Κύρια ασφάλιση Επικουρική ασφάλιση Ειδικά Χρονικά

Στοιχεία απασχόλησης

Ημερομηνία πρόσληψης: 27/05/1997 - 27/10/1997

Ημερομηνία έναρξης: 27/10/1997 - 27/10/1997

Ημερομηνία λήξης: 23/10/2013

Απία λήξης: 23/10/2013

Πρότυπο Βάρδιας: B1 ... Εργαζό ... 27/10/1997

Μοντέλο απασχόλησης: P1 Πλήρης απασχόληση... 27/10/1997

Οργανωτική διάθαρση: 23/10/2013

Ειδικότητα: 007 Λογιστής 27/10/1997

Θέση: 23/10/2013

Στοιχεία ΣΕΠΕ

Αναγγελία πρόσληψης: 23/10/2013

Βιβλιάριο ανηλίκων: 23/10/2013

Άδεια εργασίας αλλοδαπού: 23/10/2013

Πληρωμές

Νόμισμα: EUR Ευρώ 27/10/1997

Τρόπος πληρωμής: 003 Με κατάθεση σε τρά... 01/01/2013

Τράπεζα: 0001 Marfin Εγγναία Bank 01/01/2013

Λογαριασμός τράπεζας: 1212456686 27/10/1997

IBAN: 23/10/2013

Προστατευόμενα μέλη

Αριθμός παιδιών: 2 27/10/1997

Προϋπηρεσία

Στην ειδικότητα: E M H 23/10/2013

Για κανονική άδεια: E M H 23/10/2013

Για πολυετία: E M H 23/10/2013

Αποθήκευση & κλείσιμο

Jobs: 0/0 Emails: 0/0 Soundex: Off Χρήστης: admin Εταιρία: Εμπορική Εταιρεία / Κεντρικό Ημερομηνία: 23/10/2013 Ημέρα Enterprise Suite 21.21.10889c [NFR]

SCREENSHOT 8:

Στο συγκεκριμένο παράδειγμα της πλατφόρμας αναλύεται η καρτέλα ενός εργαζομένου που αφορά την μισθοδοσία, στην οποία αναλύονται τα Διοικητικά στοιχεία που έχουν σχέση με την ημερομηνία πρόσληψης, το είδος πρόσληψης, ο τρόπος πληρωμής, η τράπεζα και ο λογαριασμός. Επίσης αναγράφονται και τα άρθρα που έχουν σχέση με τα μισθοδοτικά, την κύρια ασφάλιση, την επικουρική ασφάλιση, Ειδικά δεδομένα και χρονικά δεδομένα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΣΧΟΛΙΑΣΜΟΣ-ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η ιστορία της ελληνικής ναυτιλίας είναι μεγάλη, εφόσον στην επιστήμη και στην τέχνη της ναυσιπλοΐας οι Έλληνες υπήρξαν πρωτοπόροι και δάσκαλοι των άλλων λαών. Ο Έλληνας υπήρξε ανέκαθεν και δεν έπαψε να είναι στενά συνδεδεμένος με την θάλασσα και την εκμετάλλευσή της. Η εμπορική ναυτιλία είναι αυτοφυής, για την Ελλάδα και χαρακτηρίζεται ως «βιομηχανία» των θαλάσσιων μεταφορών. Σήμερα κανείς δεν μπορεί να αμφισβητήσει τον σημαντικό ρόλο που έχει η ναυτιλία, δεδομένου είναι ο πιο οικονομικός και ο πιο φιλικός προς το περιβάλλον τρόπος στην διακίνηση και μεταφορά αγαθών. Σίγουρα στις μέρες μας λαμβάνουν χώρα μεγάλες αλλαγές στον χώρο της ναυτιλίας και αφορούν όλες τις χώρες.

Η ποιότητα του ανθρώπινου δυναμικού κάθε ναυτιλιακής επιχείρησης είναι ο καθοριστικός παράγοντας που μπορεί να οδηγήσει σε ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Ενώ τεχνολογίες, συστήματα και δομές εξελίσσονται και αντιγράφονται συνεχώς, οι άνθρωποι μιας επιχείρησης μπορεί να θεωρηθούν μοναδικό σημείο υπεροχής. Η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού είναι στοιχείο – κλειδί για τη διαρκή επιτυχία μιας ναυτιλιακής επιχείρησης. Σε αυτή την προσπάθεια οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί αφοσιώνονται στη συνεχή βελτίωση, ανανέωση και αλλαγή ώστε να μπορέσουν να αποκτήσουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Για να επιτευχθεί αυτός ο στόχος, επηρεάζουν άμεσα τις γνώσεις, τις ικανότητες και τις δεξιότητες των εργαζομένων. Επίσης επηρεάζουν έμμεσα και άμεσα τα κίνητρα τους, διαμορφώνοντας το εταιρικό κλίμα και παρέχουν καθοδήγηση σχετικά με τις συμπεριφορές, που αναμένονται. Η επιλογή προσωπικού αποτελεί μια από τις σημαντικότερες λειτουργίες της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού σε μια επιχείρηση. Η αποτελεσματικότητά της έχει άμεσο αντίκτυπο, είτε αρνητικό είτε θετικό, όχι μόνο στη μακροχρόνια λειτουργία και αποτελεσματικότητα της επιχείρησης αλλά και στην καθημερινότητα των εργαζομένων της. Το πρόβλημα επιλογής του κατάλληλου υποψηφίου είναι ιδιαίτερα περίπλοκο.

Με τον όρο Λογισμικό Διαχείρισης Προσωπικού (HR Management) περιγράφεται κάθε τεχνολογική εφαρμογή που χρησιμοποιείται για την προσέλκυση, την πρόσληψη, τη συγκράτηση και αξιολόγηση εργαζομένων, τη διατήρηση ταλέντων και την υποστήριξη της διαχείρισης του εργατικού δυναμικού.

Η σύγχρονη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, εστιάζει πάρα πολύ στην Τεχνολογία, η αποτελεσματική χρήση της οποίας βοηθά στη μείωση του κόστους και του χρόνου εκτέλεσης τυποποιημένων λειτουργιών, δίνοντας έτσι την ευκαιρία στα

στελέχη Διοίκησης Προσωπικού να ασχοληθούν με τη διαμόρφωση της στρατηγικής, τη διοίκηση αλλαγών κ.ά.

Στόχοι του Λογισμικού Διαχείρισης Προσωπικού είναι να διαγνωσθούν οι ανάγκες της επιχείρησης σε τεχνολογικές εφαρμογές για τη διαχείριση του προσωπικού, να επιλεγθούν και /ή να αναπτυχθούν τα κατάλληλα συστήματα, να εγκατασταθούν, να προσαρμοσθούν και να ενταχθούν αρμονικά στην επιχείρηση, διευκολύνοντας το έργο της Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων και την ικανοποίηση των επιχειρησιακών στόχων και αναγκών.

Συμπεραίνουμε από την μελέτη που πραγματοποιήθηκε ότι στην σημερινή εποχή με την εξέλιξη της τεχνολογίας για να λειτουργήσει αποτελεσματικά το Τμήμα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού σε μια Ναυτιλιακή Εταιρεία είναι απαραίτητη η χρήση λογισμικού Διαχείρισης Προσωπικού (HR Management).

Οι βασικές λειτουργίες από τις οποίες αποτελείται συνήθως το λογισμικό Διαχείρισης Προσωπικού είναι η διαχείριση καρτέλας εργαζομένων στην οποία καταχωρούνται τα προσωπικά, διοικητικά και μισθολογικά στοιχεία των υπαλλήλων, η διαχείριση βιογραφικών, η διαχείριση αδειών και απουσιών, η αξιολόγηση του προσωπικού, η εκπαίδευση του προσωπικού, οι μεταβολές του προσωπικού και η ωρομέτρηση του προσωπικού.

Συνοψίζοντας καταλήγουμε ότι στην Ελλάδα δραστηριοποιούνται μεγάλες εταιρείες οι οποίες ασχολούνται με τον σχεδιασμό και την εφαρμογή λογισμικών συστημάτων Διαχείρισης Προσωπικού (HR Management) προσφέροντας αξιόλογες και ικανοποιητικές υπηρεσίες στους ενδιαφερόμενους πελάτες τους σύμφωνα με τα κριτήρια για την αποτελεσματική λειτουργία των Υπηρεσιών Ανθρώπινου Δυναμικού.

ΠΗΓΕΣ:

➤ **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ:**

1. (Θεοτοκάς Λεκάκου Πάλλης Συριόπουλος Τσαμουργκέλης σελ. 85 2008)
2. Pallis and Theotokas, and Progoulaki, 2010:DeNisi and Hitt and Jackson, 2003).
3. Progoulaki p. 8 2007
4. Ζέρβας σελ. 47 2009

➤ **ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΕΣ ΠΗΓΕΣ:**

✓ **WEBSITE:**

1. <https://pa.aegean.gr/files/2012/06/Euronav-Presentation-UNI-Aegean-20120517.pdf>
2. <http://www.karavia.net/2015/04/istoria-ellinikis-naytilias.html>
3. https://el.wikipedia.org/wiki/Ελληνική_ναυτιλία
4. http://www.ekdd.gr/ekdda/files/ergasies_esdd/14/6/646.pdf
5. <http://www.naftemporiki.gr/infographics/1195289/oi-50-megaluteres-ellinikes-nautiliakes-etairies>
6. <http://www.pischools.gr/lessons/tee/maritime/cd/maritime1.html>
7. <http://artemis.cslab.ntua.gr:80/Dienst/UI/1.0/Display/artemis.ntua.ece/DT2009-0057>
8. <https://www.sap.com/greece/products/human-resources-hcm.html>
9. <https://www.epsilonnet.gr/product.aspx?id=2012>
10. <https://portal.singularlogic.eu/product/11933/shr-human-resources>
11. https://portal.singularlogic.eu/sites/default/files/fil_hcm_08_low.pdf
12. <http://www.entersoft.gr/Products/HR-Management>

13. http://www.datacomm.gr/DataCommunication/SiteResources/Data/Templates/1Template1_DC.asp?DocID=41&v1ID=&RevID=82&lang=2&ch=1&S0=S0_6&S1=S1_7&S2=S2_41
14. <http://www.hrpro.gr/default.asp?pid=9&cID=5&arId=4481&la=1>
15. <http://www.infopower-hrms.gr/Products-Solutions/olokleromena-sustemata-integrated-hrms-systems/>
16. <https://www.lmw.gr/workforce-management/>
17. <http://www.tovima.gr/opinions/article/?aid=335894>
18. <http://www.kathimerini.gr/846003/article/oikonomia/epixeirhseis/citius-altius-fortius-kai-to-2016-gia-th-naytilia>
19. http://www.icsd.aegean.gr/website_files/metaptixiako/767272130.pdf

✓ **ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ:**

1. ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ: «Η διαχείριση ανθρωπίνων πόρων στη ναυτιλία», ΜΑΛΤΕΖΟΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ, ΙΟΥΝΙΟΣ 2013
2. ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ: ΝΑΥΤΙΚΗ ΚΑΙ ΘΑΛΑΣΣΙΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΕΠΙΣΤΗΜΗ, ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ Ν. ΔΙΑΜΑΝΤΕΑΣ, ΑΘΗΝΑ 2007
3. ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ: Η Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων στο σύγχρονο Τεχνολογικό κόσμο, ΑΓΓΕΛΙΚΗ Γ. ΒΕΝΤΟΥΡΗ Αθήνα, Ιούλιος 2005,
4. ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ: «Η επιτυχής οργάνωση των τμημάτων της διοίκησης μιας ναυτιλιακής επιχείρησης (μικρής, μεσαίας, μεγάλης, αλλά και managerial company) σαν βασικό στοιχείο της ανταγωνιστικότητας», Μακρή Εμμανουέλα, Πειραιάς, Οκτώβριος 2016
5. ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ: «Σχεδιασμός και Υλοποίηση Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος Διαχείρισης Πόρων», ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΑΝΤΖΟΥΛΗΣ - ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΒΟΥΛΑΣ, Αθήνα, Ιανουάριος 2009

6. ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ: Σχεδιασμός και Ανάπτυξη πληροφοριακού συστήματος υποστήριξης αποφάσεων για την επιλογή ανθρώπινου δυναμικού, Ελένη Β. Σιακαγιάννη, Αθήνα, Απρίλιος 2009
7. ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ Φέλερης Ιωάννης, Πανεπιστήμιο Πειραιώς
8. ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ: «Μελέτη και Ανάλυση Λογισμικού Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού PeopleSoft HRMS», Φίλιππος Χ. Καραϊλανίδης, Αθήνα, Οκτώβριος 2015
9. ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ: ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ (HRMS)», ΗΛΙΑΣ ΚΑΡΛΗΣ Αθήνα, Φεβρουάριος 2016
10. ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ: «Πληροφοριακά Συστήματα Ανθρώπινων Πόρων Τάσεις και προοπτικές στην Ελλάδα κα στο Εξωτερικό», ΜΑΡΙΑ ΔΡΟΝΟΥΔΑ, ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ, 2009

✓ ΠΤΥΧΙΑΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ:

1. ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ: «Οργάνωση και Διοίκηση Ναυτιλιακών Επιχειρήσεων», Τσιούτσιουλας Αντώνιος, ΑΚΑΔΗΜΙΑ ΕΜΠΟΡΙΚΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ, Απρίλιος 2016
2. ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ: «Ο Ρόλος της Ελληνικής εμπορικής ναυτιλίας στην Ελληνική Οικονομία στις περιόδους οικονομικής κρίσης», ΚΙΤΣΙΚΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ, ΑΚΑΔΗΜΙΑ ΕΜΠΟΡΙΚΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ, 2015
3. ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ: «Η Δομή και η λειτουργία της Ναυτιλιακής Εταιρείας», ΦΡΑΓΚΙΑΔΑΚΗΣ ΜΑΡΙΝΟΣ – ΧΑΡΙΛΑΟΣ, 2014-2015