

ΠΕΡΙΓΡΑΜΜΑ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ

1. ΓΕΝΙΚΑ

ΣΧΟΛΗ	ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ		
ΤΜΗΜΑ	ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ		
ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΠΟΥΔΩΝ	Μεταπτυχιακό/ΜΒΑ με κατεύθυνση <i>Digital Business</i>		
ΚΩΔΙΚΟΣ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ	18004	ΕΞΑΜΗΝΟ ΣΠΟΥΔΩΝ	A
ΤΙΤΛΟΣ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ	Διαχείριση και Ανάπτυξη Ανθρωπίνων Πόρων (Human Resource Management)		
ΑΥΤΟΤΕΛΕΙΣ ΔΙΔΑΚΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ		ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΕΣ ΩΡΕΣ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ	ΠΙΣΤΩΤΙΚΕΣ ΜΟΝΑΔΕΣ
<i>σε περίπτωση που οι πιστωτικές μονάδες απονέμονται σε διακριτά μέρη του μαθήματος π.χ. Διαλέξεις, Εργαστηριακές Ασκήσεις κ.λπ. Αν οι πιστωτικές μονάδες απονέμονται ενιαία για το σύνολο του μαθήματος αναγράψτε τις εβδομαδιαίες ώρες διδασκαλίας και το σύνολο των πιστωτικών μονάδων</i>			
<i>Διαλέξεις</i>		3	7,5
<i>Προσθέστε σειρές αν χρειαστεί. Η οργάνωση διδασκαλίας και οι διδακτικές μέθοδοι που χρησιμοποιούνται περιγράφονται αναλυτικά στο 4.</i>			
ΤΥΠΟΣ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ	Επιστημονικής Περιοχής		
<i>Υποβάθρου, Γενικών Γνώσεων, Επιστημονικής Περιοχής, Ανάπτυξης Δεξιοτήτων</i>			
ΠΡΟΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΑ ΜΑΘΗΜΑΤΑ:			
ΓΛΩΣΣΑ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ και ΕΞΕΤΑΣΕΩΝ:	Ελληνική		
ΤΟ ΜΑΘΗΜΑ ΠΡΟΣΦΕΡΕΤΑΙ ΣΕ ΦΟΙΤΗΤΕΣ ERASMUS	ΟΧΙ		
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΣΕΛΙΔΑ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ (URL)	https://moodle.uniwa.gr/course/view.php?id=472		

2. ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Μαθησιακά Αποτελέσματα

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

Συμβουλευτείτε το Παράρτημα Α

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

Τα γεγονότα της τελευταίας δεκαπενταετίας ανάγκασαν τις εταιρείες να επανεξετάσουν τις επιχειρηματικές τους προτεραιότητες και να δώσουν μεγαλύτερη έμφαση στην αξία των πελατών, των μετόχων και των υπαλλήλων. Φεύγουμε από την παραδοσιακή έννοια της αξίας (Λογιστική και Χρηματοοικονομική) και θεωρούμε τη Διαχείριση και Ανάπτυξη των Ανθρωπίνων Πόρων κομβική παράμετρο επιβίωσης της επιχείρησης. Η ικανοποίηση των πελατών (Εσωτερικών & Εξωτερικών), οι πρόσθετες ευκαιρίες απασχόλησης, η προστασία του περιβάλλοντος και η συνεισφορά σε προγράμματα των τοπικών κοινωνιών, προσδίδουν μία νέα αξία στην επιχείρηση. Λόγω της ύφεσης οι οικονομικοί πόροι που έχουν στη διάθεσή τους οι επιχειρήσεις είναι ιδιαίτερα περιορισμένοι. Ακόμα πιο επιτακτική η καλύτερη δυνατή συνεργασία των τμημάτων, με σκοπό τη μέγιστη συνεισφορά με ιδιαίτερη βαρύτητα στη αξία που προσδίδει το τμήμα Διοίκησης και Ανάπτυξης του Ανθρώπινου δυναμικού. Οι πτυχές της Διαχείρισης Ανθρώπινων πόρων μπορούν να βοηθήσουν σημαντικά τις επιχειρήσεις να αντιμετωπίσουν τις ανταγωνιστικές προκλήσεις και να δημιουργήσουν πλεονέκτημα. Η ευθυγράμμιση των στρατηγικών Διαχείρισης ΑΠ με τις επιχειρηματικές στρατηγικές είναι από τα πιο σημαντικά ζητούμενα, διότι συνδράμει την εταιρεία στην εφαρμογή της στρατηγικής της. Η Διαχείριση ΑΠ για να έχει τη μέγιστη αποτελεσματικότητα, πρέπει να εντάσσεται εξ ολοκλήρου

στη διαδικασία στρατηγικής διαχείρισης της εταιρείας. Αυτό σημαίνει ότι οι αρμόδιοι για τους ανθρώπινους πόρους μάντζερ πρέπει:

A. Να συμβάλουν στο στρατηγικό σχεδιασμό αφενός, ως προς τα σχετικά με το προσωπικό ζητήματα και αφετέρου, ως προς την ικανότητα της δεξαμενής ανθρωπίνων πόρων να εφαρμόζει συγκεκριμένες εναλλακτικές στρατηγικές λύσεις

B. Να έχουν ακριβή γνώση των στρατηγικών στόχων της επιχείρησης

C. Να γνωρίζουν ποιοι τύποι δεξιοτήτων, συμπεριφορών και στάσεων των υπαλλήλων χρειάζονται προς στήριξη του στρατηγικού σχεδιασμού.

D. Να αναπτύσσουν προγράμματα που εξασφαλίζουν ότι οι υπάλληλοι διαθέτουν αυτές τις δεξιότητες, συμπεριφορές και στάσεις.

Μετά την επιτυχή παρακολούθηση του μαθήματος ο μεταπτυχιακός φοιτητής θα είναι σε θέση:

- Να περιγράφει πραγματικά προβλήματα διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων και να προσδιορίζει την καταλληλότερη μεθοδολογική προσέγγιση και τα βήματα με τα οποία θα προχωρήσει στην επίλυση του προβλήματος (μεθοδολογικές προσεγγίσεις, ανάλυση της πολυπλοκότητας, εξεύρεση ικανοποιητικών διαδρομών, αξιοποίηση εργαλείων, υλοποίηση της αλλαγής).
- Να περιγράφει τον τρόπο με τον οποίο θα αξιοποιήσει τα αποτελέσματα της επεξεργασίας των δεδομένων του προβλήματος και να υποστηρίζει με επιχειρήματα τις αποφάσεις που θα λάβει η προτείνει.
- Να μπορεί να αξιοποιήσει την εμπειρία ή την γνώση από προηγούμενες περιπτώσεις οι οποίες έχουν συνάφεια με την εκάστοτε εξεταζόμενο πρόβλημα και να τις χρησιμοποιεί προσαρμόζοντάς τις στις νέες συνθήκες ή ιδιαιτερότητες.
- Να αναλύει τα οργανωσιακά προβλήματα και να υποστηρίζει καταλυτικά την επιτάχυνση των οργανικών διαδικασιών αλλαγής που ενυπάρχουν σε κάθε οργανωμένο σύστημα.
- Να μπορεί να δημιουργεί το πλαίσιο εντός του οποίου τα άτομα αναπτύσσουν τη δημιουργικότητά τους και αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες χωρίς άνωθεν κανόνες συμπεριφοράς
- Να χρησιμοποιεί τα κατάλληλα μεθοδολογικά εργαλεία υποστήριξης της διοίκησης και ανάπτυξης ανθρωπίνων πόρων
- Να αναλύει τα δεδομένα και τα αποτελέσματα της εφαρμογής των εργαλείων υποστήριξης της διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων και να προτείνει ικανοποιητικές διαδρομές επίλυσης των προβλημάτων που εξετάζει και να επιχειρηματολογεί για την στρατηγική του επιλογή.
- Να αξιοποιεί την συνεχή ανατροφοδότηση που προσφέρουν τα εργαλεία υποστήριξης δημιουργώντας εναλλακτικά σενάρια αποφυγής αντιστάσεων και σημείων αδιεξόδου.
- Να αξιολογεί τα αποτελέσματα της επεξεργασίας και να αναθεωρεί το μοντέλο που ανέπτυξε σε συνθήκες δυναμικού περιβάλλοντος.

Γενικές Ικανότητες

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

Αναζήτηση, ανάλυση και σύνθεση δεδομένων και πληροφοριών, με τη χρήση και των απαραίτητων τεχνολογιών

Προσαρμογή σε νέες καταστάσεις

Λήψη αποφάσεων

Αυτόνομη εργασία

Ομαδική εργασία

Εργασία σε διεθνές περιβάλλον

Εργασία σε διεπιστημονικό περιβάλλον

Παράγωγή νέων ερευνητικών ιδεών

Σχεδιασμός και διαχείριση έργων

Σεβασμός στη διαφορετικότητα και στην πολυπολιτισμικότητα

Σεβασμός στο φυσικό περιβάλλον

Επίδειξη κοινωνικής, επαγγελματικής και ηθικής υπευθυνότητας

και ευαισθησίας σε θέματα φύλου

Άσκηση κριτικής και αυτοκριτικής

Προαγωγή της ελεύθερης, δημιουργικής και επαγωγικής σκέψης

- Προσαρμογή σε νέες καταστάσεις
- Αυτόνομη Εργασία
- Ομαδική Εργασία
- Άσκηση κριτικής και αυτοκριτικής
- Προαγωγή της ελεύθερης, δημιουργικής και επαγωγικής σκέψης
- Λήψη Αποφάσεων
- Εργασία σε διεθνές περιβάλλον

3. ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ

- Εισαγωγή-Επαναπροσδιορισμός Προτεραιοτήτων
 - Η πρόκληση της νέας οικονομίας
 - Η παγκόσμια πρόκληση
 - Η πρόκληση της ικανοποίησης των αναγκών των συμμετόχων
 - Η πρόκληση των συστημάτων εργασίας υψηλής απόδοσης
 - Ο μεταβαλλόμενος ρόλος της Διαχείρισης & Ανάπτυξης Ανθρωπίνων Πόρων
 - Πρακτικές διαχείρισης ΑΠ
 - Εφαρμογές - Μελέτες Περίπτωσης
- Ανταγωνιστικό Πλεονέκτημα-Ρόλοι και Αρμοδιότητες ΔΑΠ
 - Στρατηγικός Εταίρος
 - Διοικητικός Εμπειρογνώμονας
 - Συνήγορος του Υπαλλήλου
 - Παράγοντας Αλλαγής
 - Δεξιότητες στελεχών ΔΑΠ-Επαγγελματικός κλάδος
 - Εφαρμογές - Μελέτες Περίπτωσης
- Ανταγωνιστικές προκλήσεις που επηρεάζουν τη Διαχείριση ΑΠ
 - Ανταγωνισμός στη νέα οικονομία
 - Ανταγωνισμός μέσω συστημάτων εργασίας υψηλής απόδοσης
 - Ανταγωνισμός μέσω της ικανοποίησης των αναγκών των συμμετόχων
 - Ανταγωνισμός μέσω της παγκοσμιοποίησης
 - Το περιβάλλον των ΑΠ
 - Απόκτηση και προετοιμασία των ΑΠ
 - Αξιολόγηση και εξέλιξη
 - Αμοιβές
 - Εφαρμογές - Μελέτες Περίπτωσης

- Στρατηγική Διαχείριση Ανθρωπίνων Πόρων
 - Διαμόρφωση Στρατηγικής
 - Εφαρμογή Στρατηγικής
 - Στρατηγικοί τύποι
 - Κατευθυντήριες στρατηγικές
 - Αναδυόμενες στρατηγικές
 - S.W.O.T Analysis (Δυνάμεις, Αδυναμίες, Ευκαιρίες, Απειλές)
 - Εφαρμογές - Μελέτες Περίπτωσης

- Πρακτικές Διαχείρισης Ανθρωπίνων Πόρων
 - Ανάλυση και σχεδιασμός της εργασίας
 - Πρόσληψη και επιλογή υπαλλήλων
 - Κατάρτιση και εξέλιξη
 - Διαχείριση της απόδοσης
 - Δομή της αμοιβής, κίνητρα και πρόσθετες παροχές
 - Εργασιακές σχέσεις και εσωτερική επικοινωνία
 - Εφαρμογές - Μελέτες Περίπτωσης

- Balanced Scorecard-Διαχείριση & Ανάπτυξη ΑΠ
 - Το Όραμα, η Στρατηγική και η ευθυγράμμιση
 - Οι τέσσερις πτυχές: Χρημ/κά, Πελάτες, Εσωτερικές Διαδικασίες, Ανάπτυξη Καινοτομία
 - Στρατηγικός Χάρτης
 - Αντικειμενικοί Σκοποί-Μέτρα-Στόχοι-Δράσεις
 - Εφαρμογές - Μελέτες Περίπτωσης

4. ΔΙΔΑΚΤΙΚΕΣ και ΜΑΘΗΣΙΑΚΕΣ ΜΕΘΟΔΟΙ - ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

<p>ΤΡΟΠΟΣ ΠΑΡΑΔΟΣΗΣ Πρόσωπο με πρόσωπο, Εξ αποστάσεως εκπαίδευση κ.λπ.</p>	Πρόσωπο με πρόσωπο																			
<p>ΧΡΗΣΗ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ Χρήση Τ.Π.Ε. στη Διδασκαλία, στην Εργαστηριακή Εκπαίδευση, στην Επικοινωνία με τους φοιτητές</p>	Χρήση Τ.Π.Ε. στη Διδασκαλία και στην Επικοινωνία με τους φοιτητές																			
<p>ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ Περιγράφονται αναλυτικά ο τρόπος και μέθοδοι διδασκαλίας. Διαλέξεις, Σεμινάρια, Εργαστηριακή Άσκηση, Άσκηση Πεδίου, Μελέτη & ανάλυση βιβλιογραφίας, Φροντιστήριο, Πρακτική (Τοποθέτηση), Κλινική Άσκηση, Καλλιτεχνικό Εργαστήριο, Διαδραστική διδασκαλία, Εκπαιδευτικές επισκέψεις, Εκπόνηση μελέτης (project), Συγγραφή εργασίας / εργασιών, Καλλιτεχνική δημιουργία, κ.λπ.</p> <p>Αναγράφονται οι ώρες μελέτης του φοιτητή για κάθε μαθησιακή δραστηριότητα καθώς και οι ώρες μη καθοδηγούμενης μελέτης ώστε ο συνολικός φόρτος εργασίας σε επίπεδο εξαμήνου να αντιστοιχεί στα standards του ECTS</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="699 479 1031 524">Δραστηριότητα</th> <th data-bbox="1038 479 1361 524">Φόρτος Εργασίας Εξαμήνου</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="699 535 1031 568">Διαλέξεις</td> <td data-bbox="1038 535 1361 568">39</td> </tr> <tr> <td data-bbox="699 580 1031 613">Ασκήσεις Πράξεις</td> <td data-bbox="1038 580 1361 613">13</td> </tr> <tr> <td data-bbox="699 624 1031 658">Ομαδική Εργασία</td> <td data-bbox="1038 624 1361 658">50</td> </tr> <tr> <td data-bbox="699 669 1031 703">Αυτοτελής Μελέτη</td> <td data-bbox="1038 669 1361 703">60</td> </tr> <tr> <td data-bbox="699 714 1031 748">Ατομική Εργασία</td> <td data-bbox="1038 714 1361 748">13</td> </tr> <tr> <td data-bbox="699 759 1031 792"></td> <td data-bbox="1038 759 1361 792"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="699 804 1031 837"></td> <td data-bbox="1038 804 1361 837"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="699 848 1031 882">Σύνολο Μαθήματος</td> <td data-bbox="1038 848 1361 882">175</td> </tr> </tbody> </table>		Δραστηριότητα	Φόρτος Εργασίας Εξαμήνου	Διαλέξεις	39	Ασκήσεις Πράξεις	13	Ομαδική Εργασία	50	Αυτοτελής Μελέτη	60	Ατομική Εργασία	13					Σύνολο Μαθήματος	175
Δραστηριότητα	Φόρτος Εργασίας Εξαμήνου																			
Διαλέξεις	39																			
Ασκήσεις Πράξεις	13																			
Ομαδική Εργασία	50																			
Αυτοτελής Μελέτη	60																			
Ατομική Εργασία	13																			
Σύνολο Μαθήματος	175																			
<p>ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΦΟΙΤΗΤΩΝ Περιγραφή της διαδικασίας αξιολόγησης</p> <p>Γλώσσα Αξιολόγησης, Μέθοδοι αξιολόγησης, Διαμορφωτική ή Συμπερασματική, Δοκιμασία Πολλαπλής Επιλογής, Ερωτήσεις Σύντομης Απάντησης, Ερωτήσεις Ανάπτυξης Δοκιμίων, Επίλυση Προβλημάτων, Γραπτή Εργασία, Έκθεση / Αναφορά, Προφορική Εξέταση, Δημόσια Παρουσίαση, Εργαστηριακή Εργασία, Κλινική Εξέταση Ασθενούς, Καλλιτεχνική Ερμηνεία, Άλλη / Άλλες</p> <p>Αναφέρονται ρητά προσδιορισμένα κριτήρια αξιολόγησης και εάν και που είναι προσβάσιμα από τους φοιτητές.</p>	<p><u>Θεωρητικό μέρος:</u></p> <p>I. Ατομική Εργασία (40%) που περιλαμβάνει:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Μικρές μελέτες περίπτωσης που αφορούν ζητήματα διοίκησης και ανάπτυξης ανθρωπίνων πόρων και στις οποίες θα εξετασθεί ο βαθμός που μπορούν οι φοιτητές να αναλύουν τα δεδομένα και τις συνθήκες της μελέτης περίπτωσης, να μοντελοποιούν τα προβλήματα με την καταλληλότερη μέθοδο, να προσδιορίζουν τις λύσεις και να αναλύουν τα αποτελέσματα. <p>II. Παρουσίαση Ομαδικής Εργασίας (60%). Η ομαδική εργασία αφορά την ανάλυση και επίλυση μιας πραγματικής μελέτης περίπτωσης στην οποία οι φοιτητές θα πρέπει επιλέξουν με επιχειρηματολογία την καταλληλότερη μεθοδολογία, να αξιοποιήσουν κατάλληλα εργαλεία στην κατεύθυνση της ανάλυσης της πολυπλοκότητας του συστήματος που εξετάζεται, να εξετάσουν όλα τα εναλλακτικά σενάρια ή περιπτώσεις, να αναλύσουν τα αποτελέσματα της επίλυσης με κριτική στάση και να προτείνουν δράσεις ή ενέργειες.</p>																			

5. ΣΥΝΙΣΤΩΜΕΝΗ-ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

-Προτεινόμενη Βιβλιογραφία :

- Kaplan,R.S. and Norton,D.P. (1996) The Balanced Scorecard-Measures that drive performance.Boston:HBS Press.
- Kaplan,R.S. and Norton,D.P. (2001) The strategy-Focused organization.Boston:HBS Press
- Kaplan,R.S. and Norton,D.P. (2006) ALIGNMENT Using the Balanced Scorecard to create corporate Synergies.Boston:HBS Press
- Olve,N.-G.,Roy,J.and Wetter,M.(1999)Performance Drivers-a practical guide to using the balanced scorecard.Chichester:Wiley
- Olve,N.-G and Sjostrand,A.(2002)The balanced scorecard.Oxford:Capstone
- A Framework for Human Resource Management.Gary Dessler
- Human Resource Management (2017)Raymond,A.Noel. John,R.Hollenbeck. Barry,Gerhart. Patrick,M.Wright

-Συναφή επιστημονικά περιοδικά:

- European Journal of Operational Research, Elsevier
- Academy of Management
- Journal of Management Studies
- Journal of Organizational change management
- Human Resource Management, Elsevier