



ΣΧΟΛΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ & ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΚΑΙ ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ & ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ



ΟΔΗΓΟΣ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΑΘΗΝΑ, ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2024

ΟΔΗΓΟΣ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΙΔΡΥΜΑ

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ (ΟΠΑ)

Διεύθυνση: Πατησίων 76, Τ.Κ. 104 34, Αθήνα

Τηλεφωνικό Κέντρο: +30-210-8203911

Ιστοσελίδα: <https://www.aueb.gr>

e-mail: webmaster@aeub.gr

Facebook: <https://www.facebook.com/aeubgreece>

Twitter: <https://twitter.com/aeub>

ΠΡΥΤΑΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

Οι Πρυτανικές Αρχές του Πανεπιστημίου αποτελούνται από τον Πρύτανη και τους Αντιπρυτάνεις ως ακολούθως:

Πρύτανης

Καθηγητής Βασίλειος Βασδέκης

Αντιπρυτάνεις

Αντιπρύτανης Ακαδημαϊκών Υποθέσεων και Προσωπικού

Καθηγητής Λεωνίδα Δουκάκης

Αντιπρύτανης Έρευνας και Δια Βίου Μάθησης

Καθηγήτρια Γεωργία Σιουγλέ

Αντιπρύτανης Οικονομικού Προγραμματισμού και Υποδομών

Αν.Καθηγήτρια Ελεάννα Γαλανάκη

Αντιπρύτανης Διεθνούς Συνεργασίας & Ανάπτυξης

Καθηγήτρια Νάνσυ Πουλούδη

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Κοσμήτορας: Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Αγγελική Πουλυμενάκου

ΤΜΗΜΑΤΑ ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ&ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ& ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ

Πρόεδρος: Καθηγητής Κωνσταντίνος Ήντουνας και Καθηγήτρια Ειρήνη Βουδούρη (αντίστοιχα)

ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Διευθύντρια Καθηγήτρια Μαρία Βακόλα

ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

Διεύθυνση: Κέντρο Μεταπτυχιακών Σπουδών και Έρευνας Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών, Ευελπίδων 47Α & Λευκάδος 33 113 62 Αθήνα

Τηλέφωνο Γραμματείας: +30-210-8203876-8

Ηλ. Ταχυδρομείο Γραμματείας: hrmsecr@aeub.gr

Ιστοσελίδα: www.hrm.aueb.gr

Ημερομηνίες ακαδημαϊκού έτους/εξαμήνων ή και ακαδημαϊκών περιόδου (βάσει ακ.ημερολογίου ΟΠΑ)

Επαναληπτικές Εξετάσεις Περιόδου Σεπτεμβρίου 2024

Έναρξη εξετάσεων:	Παρασκευή 6 Σεπτεμβρίου 2024
Πέρασ εξετάσεων:	Παρασκευή 13 Σεπτεμβρίου 2024
Ανακοίνωση Βαθμών Εξετάσεων:	μέχρι Δευτέρα 14 Οκτωβρίου 2024

ΧΕΙΜΕΡΙΝΟ ΕΞΑΜΗΝΟ

Έναρξη μαθημάτων:	Δευτέρα 30 Σεπτεμβρίου 2024
Λήξη Μαθημάτων:	Παρασκευή 20 Δεκεμβρίου 2024

Εξαμηνιαίες Εξετάσεις Περιόδου Ιανουαρίου-Φεβρουαρίου 2025

Έναρξη εξετάσεων:	Τρίτη 7 Ιανουαρίου 2025
Πέρασ εξετάσεων:	Δευτέρα 27 Φεβρουαρίου 2025
Ανακοίνωση Βαθμών Εξετάσεων:	μέχρι Πέμπτη 27 Μαρτίου 2025

Αργίες

Εορτασμός Επετείου 28ης Οκτωβρίου, Δευτέρα 28 Οκτωβρίου 2024
Θεοφάνεια, Δευτέρα 6 Ιανουαρίου 2025
Τριών Ιεραρχών, Πέμπτη 30 Ιανουαρίου 2025

ΕΑΡΙΝΟ ΕΞΑΜΗΝΟ

Έναρξη μαθημάτων:	Τρίτη 28 Ιανουαρίου 2025
Τελευταία ημέρα μαθημάτων πριν τις διακοπές του Πάσχα:	Παρασκευή 11 Απριλίου 2025
Επανάρξη μαθημάτων:	Δευτέρα 28 Απριλίου 2025
Λήξη Μαθημάτων:	Παρασκευή 13 Ιουνίου 2025

Εξαμηνιαίες Εξετάσεις Περιόδου Ιουνίου 2023

Έναρξη εξετάσεων:	Δευτέρα 16 Ιουνίου 2025
Πέρασ εξετάσεων:	Τετάρτη 2 Ιουλίου 2025
Ανακοίνωση Βαθμών Εξετάσεων:	Μέχρι Παρασκευή 1 Αυγούστου 2025

Αργίες

Καθαρά Δευτέρα 3 Μαρτίου 2025
Επέτειος 25^{ης} Μαρτίου, Τρίτη 25 Μαρτίου 2025
Πρωτομαγιά, Πέμπτη 1 Μαΐου 2025
Αγίου Πνεύματος, Δευτέρα 9 Ιουνίου 2025

ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΔΟΜΗ ΟΠΑ

Η οργάνωση και η λειτουργία του Ιδρύματος διέπεται από την κείμενη νομοθεσία όπως ισχύει. Το Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών υπάγεται στην εποπτεία του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων. Τα όργανα διοίκησης των Α.Ε.Ι. σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις είναι

- α) το Συμβούλιο Διοίκησης,
- β) η Σύγκλητος,
- γ) ο Πρύτανης,
- δ) οι Αντιπρυτάνεις,
- ε) ο Εκτελεστικός Διευθυντής.

Έως τη συγκρότηση του Συμβουλίου Διοίκησης ανά Α.Ε.Ι. και την ανάληψη των καθηκόντων του, οι αρμοδιότητές του ασκούνται από το Πρυτανικό Συμβούλιο του Α.Ε.Ι.

ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΗ ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΟΠΑ

Το Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών διαρθρώνεται από ακαδημαϊκές μονάδες δύο (2) επιπέδων: α) τις Σχολές και β) τα Τμήματα

Η κάθε Σχολή διαρθρώνεται κατ' ελάχιστο από δύο (2) Τμήματα, καλύπτει μια ενότητα συγγενών επιστημονικών περιοχών και εξασφαλίζει τη διεπιστημονική προσέγγιση στη διδασκαλία και την έρευνα μεταξύ των Τμημάτων της. Η Σχολή έχει ως αρμοδιότητα την εποπτεία και το συντονισμό της λειτουργίας των Τμημάτων και του εκπαιδευτικού και ερευνητικού έργου που παράγεται από αυτά, σύμφωνα με τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας.

Τα όργανα της Σχολής, σύμφωνα με τον Ν.4957/2022 (Α 141) όπως ισχύει είναι: α) ο Κοσμήτορας και β) η Κοσμητεία

Το Τμήμα αποτελεί τη θεμελιώδη ακαδημαϊκή μονάδα του Ιδρύματος και έχει ως στόχο την προαγωγή ενός συγκεκριμένου πεδίου της επιστήμης, της τεχνολογίας, των γραμμάτων και των τεχνών μέσω της εκπαίδευσης και της έρευνας. Το Τμήμα αποτελείται από το σύνολο των μελών Διδακτικού Ερευνητικού Προσωπικού (ΔΕΠ), των μελών του Ειδικού Εκπαιδευτικού Προσωπικού (ΕΕΠ), των μελών του Εργαστηριακού Διδακτικού Προσωπικού (ΕΔΙΠ) και των μελών του Ειδικού Τεχνικού Εργαστηριακού Προσωπικού (ΕΤΕΠ), που υπηρετούν σε αυτό.

Όργανα του Τμήματος σύμφωνα με τον Ν.4957/2022 (Α 141) όπως ισχύει είναι: α) η Συνέλευση, β) το Διοικητικό Συμβούλιο, γ) ο Πρόεδρος και δ) ο Αντιπρόεδρος.

Το Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών αποτελείται από **τρεις Σχολές και οκτώ Τμήματα**:

1. **ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**:
 - [Τμήμα Διεθνών και Ευρωπαϊκών Οικονομικών Σπουδών](#)
 - [Τμήμα Οικονομικής Επιστήμης](#).
2. **ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**:
 - [Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας](#)
 - [Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων](#)
 - [Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής](#)
 - [Τμήμα Μάρκετινγκ και Επικοινωνίας](#).
3. **ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ & ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΤΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΣ**:
 - [Τμήμα Πληροφορικής](#)
 - [Τμήμα Στατιστικής](#)

ΟΡΓΑΝΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

Αρμόδια όργανα για την οργάνωση και λειτουργία των Προγραμμάτων Μεταπτυχιακών Σπουδών (Π.Μ.Σ.) είναι τα ακόλουθα:

- α) η Σύγκλητος του Ανώτατου Εκπαιδευτικού Ιδρύματος (Α.Ε.Ι.),
- β) η Συνέλευση του Τμήματος,
- γ) η Συντονιστική Επιτροπή (Σ.Ε.), και
- δ) ο Διευθυντής του Π.Μ.Σ.

Ειδικώς για τα διατμηματικά, τα διδρυματικά και τα κοινά Π.Μ.Σ., τις αρμοδιότητες της Συνέλευσης του Τμήματος ασκεί η Επιτροπή Προγράμματος Σπουδών.

ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ

Το προσωπικό του Πανεπιστημίου αποτελείται από τις ακόλουθες κατηγορίες:

➤ ΔΙΔΑΚΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ :

- Μέλη Δ.Ε.Π.: Διδακτικό και Ερευνητικό Προσωπικό
- Ομότιμοι Καθηγητές
- Επισκέπτες Καθηγητές
- Ειδικό Εκπαιδευτικό Προσωπικό (Ε.Ε.Π.)
- Εργαστηριακό Διδακτικό Προσωπικό (Ε.ΔΙ.Π)
- Ειδικό Τεχνικό Εργαστηριακό Προσωπικό (Ε.Τ.Ε.Π.)
- Επιστημονικοί Συνεργάτες
- Πανεπιστημιακοί Υπότροφοι
- Επιστημονικό Προσωπικό
- Συμβασιούχοι Διδάσκοντες
- Διδάσκοντες με απόσπαση

➤ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ

Το Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών παρέχει τόσο διοικητικές όσο και άλλες υπηρεσίες (σίτισης, στέγασης, βιβλιοθήκης, άθλησης κ.α) με στόχο την εξυπηρέτηση των φοιτητών του αλλά του υπόλοιπου ανθρώπινου δυναμικού. Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την οργάνωση και λειτουργία των παρεχόμενων υπηρεσιών του ιδρύματος μπορείτε να αναζητήσετε στην κεντρική ιστοσελίδα του ιδρύματος (<http://www.aueb.gr>).

Γενική περιγραφή του Ιδρύματος

Το Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών (ΟΠΑ), ως Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα, είναι Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου και εποπτεύεται από το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων.

Το ΟΠΑ είναι, κατά σειρά αρχαιότητας, το τρίτο Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα της χώρας και το πρώτο στον χώρο των Οικονομικών Επιστημών και της Διοίκησης των Επιχειρήσεων. Στην πορεία προστέθηκαν τα επιστημονικά πεδία της Πληροφορικής και της Στατιστικής. Από το έτος ίδρυσής του το 1920 έως και σήμερα έχει πλούσια ιστορία σημαντικών επιστημονικών επιτευγμάτων, που χαρακτηρίζουν το σύγχρονο παρόν και προδιαγράφουν εξαιρετικές προοπτικές για το μέλλον.

Το Ίδρυμα, ως κέντρο αριστείας στην ακαδημαϊκή έρευνα και στη διδασκαλία, αξιολογείται ως ένα από τα κορυφαία πανεπιστήμια της χώρας μας και ένα από τα καλύτερα διεθνώς στα γνωστικά αντικείμενα που θεραπεύει. Η φήμη

του αντανακλά από τη μια πλευρά, το υψηλό επίπεδο του επιστημονικού του προσωπικού, την ποιότητα του ερευνητικού και διδακτικού του έργου και τα σύγχρονα προγράμματα σπουδών, και από την άλλη την υψηλή επιστημονική κατάρτιση των αποφοίτων του που τους επιτρέπει να δραστηριοποιούνται επαγγελματικά με επιτυχία τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό.

Κατάλογος των προσφερόμενων προπτυχιακών προγραμμάτων σπουδών που οδηγούν στην απόκτηση ακαδημαϊκού τίτλου

Στο Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών προσφέρονται τα ακόλουθα προγράμματα σπουδών με τις αντίστοιχες κατευθύνσεις/κύκλους, τα οποία οδηγούν στην απόκτηση ακαδημαϊκού τίτλου:

A/A	ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ ΤΜΗΜΑΤΟΣ	ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΕΙΣ/ΚΥΚΛΟΙ(*)
1.	Διεθνών και Ευρωπαϊκών Οικονομικών Σπουδών	1. Διεθνούς Οικονομικής και Χρηματοδοτικής 2. Διεθνούς και Ευρωπαϊκής Πολιτικής Οικονομίας
2.	Οικονομικής Επιστήμης	1. Οικονομικής Θεωρίας κα Πολιτικής 2. Οικονομικής Επιχειρήσεων και Χρηματοοικονομικής 3. Διεθνών και Ευρωπαϊκών Οικονομικών
3.	Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας	1. Επιχειρησιακή Έρευνα και Επιχειρηματική Αναλυτική 2. Διοίκηση Λειτουργιών και Εφοδιαστικής Αλυσίδας 3. Τεχνολογίες Λογισμικού και Ανάλυσης Δεδομένων 4. Πληροφοριακά Συστήματα και Ηλεκτρονικό Επιχειρείν 5. Στρατηγική, Επιχειρηματικότητα και Ανθρώπινοι Πόροι
4.	Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων	1. Διοίκηση Επιχειρήσεων 2. Διοίκηση Πληροφοριακών Συστημάτων 3. Λογιστικής και Χρηματοδοτικής Διοίκησης 4. Μάρκετινγκ
5.	Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής	1. Λογιστικής 2. Χρηματοοικονομικής
6.	Μάρκετινγκ και Επικοινωνίας	1. Διεθνής Επιχειρηματικότητα και Καινοτομία 2. Διοίκηση Επιχειρήσεων και Ανθρώπινου Δυναμικού 3. Επιχειρησιακή Αναλυτική 4. Ψηφιακό Μάρκετινγκ
7.	Πληροφορικής (*)	1. Θεωρητική Πληροφορική 2. Συστήματα και Δίκτυα Υπολογιστών 3. Πληροφοριακά Συστήματα και Ασφάλεια 4. Βάσεις Δεδομένων και Διαχείριση Γνώσης 5. Επιχειρησιακή Έρευνα και Οικονομικά Πληροφορικής

		6. Υπολογιστικά Μαθηματικά και Επιστημονικοί Υπολογισμοί
8.	Στατιστικής	

Αναλυτικές πληροφορίες για τα προγράμματα σπουδών παρέχονται στους οδηγούς σπουδών και τις ιστοσελίδες των τμημάτων.

Βασικοί Κανονισμοί του Ιδρύματος (συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών ακαδημαϊκής αναγνώρισης)

Στους βασικούς κανονισμούς του Ιδρύματος περιλαμβάνονται ενδεικτικά :

- ✓ Ο Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας του Πανεπιστημίου
- ✓ Ο Οργανισμός Διοικητικών Υπηρεσιών
- ✓ Ο Κανονισμός Λειτουργίας Προγραμμάτων Μεταπτυχιακών και Διδακτορικών Σπουδών
- ✓ Ο Εσωτερικός Κανονισμός για την πραγματοποίηση μεταδιδακτορικής έρευνας

Συντονιστής ECTS του Ιδρύματος

Ο Συντονιστής ECTS του Ιδρύματος είναι ο εκάστοτε Πρόεδρος της Μονάδας Διασφάλισης Ποιότητας (ΜΟΔΙΠ), ο οποίος διασφαλίζει τη συμμόρφωση του Ιδρύματος με τις αρχές και τους κανόνες του ευρωπαϊκού συστήματος συσσώρευσης και μεταφοράς πιστωτικών μονάδων, επιβλέπει την τήρηση και εφαρμογή τους και είναι υπεύθυνος για την πλήρη αναγνώριση και μεταφορά των πιστωτικών μονάδων.

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ: ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

A. ΓΕΝΙΚΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Το Διατμηματικό Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού (MSc in Human Resource Management) ιδρύθηκε το 2003, με πρωτοβουλία της Καθ. Νάνσυ Παπαλεξανδρή και του Καθ. Δημήτρη Μπουραντά, από τα Τμήματα Μάρκετινγκ & Επικοινωνίας και Διοικητικής Επιστήμης & Τεχνολογίας του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών και είναι το πρώτο Πρόγραμμα στο χώρο του που προσφέρεται από Ελληνικό Πανεπιστήμιο. Το 2018 το Πρόγραμμα επανιδρύθηκε και λειτουργεί σε δύο Τμήματα: Τμήμα Πλήρους Φοίτησης για νέους αποφοίτους που δεν εργάζονται και Τμήμα Μερικής Φοίτησης για εργαζόμενους.

Απονεμόμενος ακαδημαϊκός τίτλος

Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Ειδίκευσης στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού

Προϋποθέσεις Εισαγωγής

Στο Δ.Π.Μ.Σ. γίνονται δεκτοί κάτοχοι τίτλου του πρώτου κύκλου σπουδών Α.Ε.Ι., της ημεδαπής ή ομοταγών, αναγνωρισμένων από το ΔΟΑΤΑΠ, ιδρυμάτων της αλλοδαπής σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 34 του ν. 4485/2017.

Τα κριτήρια επιλογής των υποψηφίων ορίζονται στην προκήρυξη και περιλαμβάνουν:

A -Πρόγραμμα Πλήρους Φοίτησης

- α) Βαθμός πτυχίου και αναλυτική βαθμολογία
- β) Πολύ καλή γνώση της Αγγλικής γλώσσας (επίπεδο C1/Γ1)
- γ) Βαθμός GMAT (εάν υπάρχει)
- δ) Χρόνος προϋπηρεσίας και θέση εργασίας (εάν υπάρχει)
- ε) Μεταπτυχιακός Τίτλος (εάν υπάρχει)
- στ) 2 Συστατικές Επιστολές, από καθηγητές ή εργοδότες

B- Πρόγραμμα Μερικής Φοίτησης

- α) Βαθμός πτυχίου και αναλυτική βαθμολογία
- β) Πολύ καλή γνώση της Αγγλικής γλώσσας (επίπεδο C1/Γ1)
- γ) Χρόνος προϋπηρεσίας και θέση εργασίας (τουλάχιστον 2 έτη προϋπηρεσίας μετά τη λήψη του πτυχίου)
- δ) Συνάφεια θέσης εργασίας (εάν υπάρχει)
- ε) Μεταπτυχιακός Τίτλος (εάν υπάρχει)
- στ) 2 Συστατικές Επιστολές, από καθηγητές ή εργοδότες

Και στα δύο προγράμματα, οι υποψήφιοι με τα υψηλότερα μόρια αξιολογούνται μέσω συνέντευξης από ομάδα καθηγητών ως προς τη δυνατότητα παρακολούθησης και αξιοποίησης του Μεταπτυχιακού τίτλου.

Προσδοκώμενα μαθησιακά αποτελέσματα του ΔΠΜΣ

Οι προκλήσεις του 21ου αιώνα έχουν καταστήσει τη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού (ΔΑΔ) βασική προϋπόθεση επιβίωσης και κρίσιμη παράμετρο διαρκούς ανταγωνιστικότητας και επιτυχίας για τις σύγχρονες επιχειρήσεις και οργανισμούς. Οι προοπτικές καριέρας στη ΔΑΔ τα τελευταία χρόνια βελτιώνονται συνεχώς σε όλες τις χώρες, μεταξύ των οποίων και στην Ελλάδα. Παρόλα αυτά, η πιστοποιημένη εκπαίδευση εξειδικευμένων στελεχών ΔΑΔ στην Ελλάδα υστερεί, σε αντίθεση με την Ευρώπη, όπου αναπτύσσεται συνεχώς.

Σκοπός του Προγράμματος είναι η ανάπτυξη στελεχών ικανών να αντιμετωπίσουν με επιτυχία τους ανθρώπους στις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς

Πιο συγκεκριμένα οι στόχοι του προγράμματος είναι:

- Να αναπτύξει το εννοιολογικό και θεωρητικό υπόβαθρο των συμμετεχόντων ώστε να ανταποκρίνονται με επιτυχία στους διοικητικούς αλλά και στους στρατηγικούς – αναπτυξιακούς ρόλους της ΔΑΔ
- Να εφοδιάσει τους συμμετέχοντες με θεμελιώδεις μεθοδολογίες και εργαλεία που είναι χρήσιμα για να αντιμετωπίζουν τα πολύπλοκα ζητήματα της ΔΑΔ ώστε να μπορούν να αξιολογούν τις εκάστοτε τάσεις ή σύγχρονες προσεγγίσεις τόσο σε επιστημονικό και ερευνητικό όσο και σε επαγγελματικό πεδίο
- Να αναπτύξει τις ειδικευμένες ικανότητες χειρισμού των λειτουργιών και των βασικών πρακτικών της ΔΑΔ (προσέλκυση-επιλογή προσωπικού, εκπαίδευση, αξιολόγηση-ανάπτυξη, διοίκηση αμοιβών, κ.λπ.)
- Να αναπτύξει ικανότητες αντίληψης του εξωτερικού περιβάλλοντος που είναι απαραίτητες για τη στρατηγική εναρμόνιση της ΔΑΔ με τη συνολική οργανωσιακή και διοικητική ανάπτυξη της επιχείρησης – οργανισμού και να αναπτύξει τις ηγετικές ικανότητες των συμμετεχόντων.

Πρόσβαση σε περαιτέρω σπουδές

Το Επίπεδο του Μεταπτυχιακού τίτλου (2^{ος} κύκλος) αντιστοιχεί στο επίπεδο 7, σύμφωνα με το Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων. Με την ολοκλήρωση του τίτλου δίνεται η δυνατότητα πρόσβασης σε διδακτορικές σπουδές (3^{ος} κύκλος σπουδών).

Διάγραμμα μαθημάτων του προγράμματος σπουδών με πιστωτικές μονάδες (60 ανά έτος)

1	Στρατηγική και Διεθνής Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού	6
2	Ερευνητική Μεθοδολογία και Ποσοτικές Μέθοδοι	6
3	Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά	6
4	Εργασιακές Σχέσεις / Διαπραγματεύσεις και Εργατικό Δίκαιο	6
5	Προγραμματισμός ΑΔ και Διαχείριση ταλέντων	3
6	Διοίκηση Αλλαγών & Ποιότητας	5
7	Διαχείριση Ποικιλομορφίας και Εσωτερική Συμβουλευτική	3
8	Προσέλκυση και Επιλογή Προσωπικού	3
9	Εκπαίδευση και Ανάπτυξη Προσωπικού	3
10	Επικοινωνία και διαχείριση κρίσεων	3
11	Επιχειρησιακή Ηθική και Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη	3
12	Διοίκηση και Αξιολόγηση της Απόδοσης	3
13	Εκπαιδευτικό Εργαστήριο σε Πληροφοριακά Συστήματα Δ.Α.Δ.	2
14	Πολιτική και Συστήματα Αμοιβών	3

15	Εκπαιδευτικό Εργαστήριο σε Στατιστική Ανάλυση/HR analytics	2
16	Δείκτες Μέτρησης ΑΔ και Εξωτερική Ανάθεση	3
17	Διπλωματική Εργασία ή 4 μαθήματα επιλογής για το τμ.Μερικής Φοίτησης (Α,Β,Γ,Δ)	15
A	Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων & Διοίκηση Ποιότητας	3,5
B	Επιχειρηματικότητα	3,5
Γ	Ειδικά θέματα Οργανωσιακής Συμπεριφοράς και Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού	4
Δ	Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού στην Πράξη	4

Τελικές εξετάσεις & Κανονισμοί εξετάσεων και αξιολόγησης/βαθμολόγησης

- Η τελική αξιολόγηση κάθε μαθήματος γίνεται είτε με γραπτές ή προφορικές εξετάσεις ή/και εργασίες.
- Η διαμόρφωση του τελικού βαθμού του κάθε μαθήματος καθορίζεται από τους εκάστοτε διδάσκοντες.
- Σε αυτόν μπορούν να συμμετέχουν οι ατομικές και ομαδικές εργασίες των φοιτητών.
- Η συμμετοχή στις εξετάσεις στη συγκεκριμένη ημερομηνία που έχει ανακοινωθεί σύμφωνα με το Πρόγραμμα είναι υποχρεωτική.
- Η βαθμολογική κλίμακα ορίζεται από μηδέν (0) μέχρι δέκα (10) με διαβαθμίσεις της ακέραιης ή μισής μονάδας. Προβιβάσιμοι βαθμοί είναι το 5 και οι μεγαλύτεροι του.
- Στην περίπτωση που κάποιος φοιτητής δεν προσέλθει στη συγκεκριμένη ημερομηνία εξέτασης ενός μαθήματος, στην προκαθορισμένη εξεταστική περίοδο, χάνει την εξεταστική περίοδο και μπορεί να εξετασθεί μόνο στην εξεταστική περίοδο του Σεπτεμβρίου.

Επιστημονικές Εκδηλώσεις

Το ΔΠΜΣ στη ΔΑΔ διακρίνεται για τη δυναμική του παρουσία τόσο στον ακαδημαϊκό όσο και στον επιχειρηματικό χώρο. Μέσα από μια σειρά επιστημονικών εκδηλώσεων και άλλων δραστηριοτήτων, προσφέρει στον τομέα της ΔΑΔ στην Ελλάδα πολύτιμη προσφορά γνώσης. Κάθε 2 έτη διοργανώνεται Συνέδριο που έχει ως στόχο να ενημερώσει τους επαγγελματίες της ΔΑΔ για τις σύγχρονες τάσεις στο χώρο της ΔΑΔ, της Οργανωσιακής Ψυχολογίας και Συμπεριφοράς με τη συμμετοχή διεθνούς φήμης ακαδημαϊκών και Ελλήνων πανεπιστημιακών αλλά και επαγγελματιών της ΔΑΔ. Επίσης πραγματοποιούνται σε τακτά χρονικά διαστήματα εκδηλώσεις- εσπερίδες σε συνεργασία με τον Σύλλογο Αποφοίτων (HR Society). Από το 2017 καθιερώθηκε και η εκδήλωση των Business Days κατά την οποία καταξιωμένα στελέχη μοιράζονται τις πολύτιμες εργασιακές εμπειρίες τους από το χώρο της ΔΑΔ με τους φοιτητές του Προγράμματος. Το 2020 ξεκίνησε η διεξαγωγή Webinars στα πλαίσια της δραστηριότητας των V-Business Days (Virtual Business Days) με τη διεξαγωγή διαδικτυακών εκδηλώσεων (συμμετοχή στελεχών ή/και αποφοίτων από το χώρο της ΔΑΔ).

Πρακτική άσκηση

Στο πλαίσιο του προγράμματος, οι φοιτητές με την ολοκλήρωση της τρίτης περιόδου σπουδών τους έχουν τη δυνατότητα να πραγματοποιήσουν πρακτική άσκηση διάρκειας τριών (3) μηνών σε τμήματα ΔΑΔ επιχειρήσεων/οργανισμών του ιδιωτικού ή δημόσιου τομέα. Η πρακτική δεν είναι υποχρεωτική και δεν έχει Π.Μ.

Ερευνητικές δραστηριότητες

Όλοι οι διδάσκοντες του Προγράμματος είναι ιδιαίτερα δραστήριοι ερευνητικά, τόσο σε τοπικό όσο και σε διεθνές επίπεδο, δημοσιεύοντας τις επιστημονικές τους εργασίες σε διεθνή επιστημονικά περιοδικά και παρουσιάζοντάς τις σε διεθνή συνέδρια, σε θέματα τόσο σχετικά με τη ΔΑΔ, όσο και με άλλα σχετικά/ συγγενή επιστημονικά αντικείμενα (π.χ. Οργανωσιακή Συμπεριφορά, Οργανωσιακή Ψυχολογία, Ενδοεταιρική Επικοινωνία κλπ).

Το ΔΠΜΣ υποστηρίζεται ερευνητικά από δυο ερευνητικά εργαστήρια του ΟΠΑ, το Εργαστήριο Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων του τμήματος Μάρκετινγκ& Επικοινωνίας και το εργαστήριο Οργανωσιακής Συμπεριφοράς και Ηγεσίας του τμήματος Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας. Στα εργαστήρια δραστηριοποιείται ένας αριθμός μεταπτυχιακών φοιτητών, υποψήφιων διδασκόντων και ερευνητών, οι οποίοι πραγματοποιούν την έρευνά τους υπό την επίβλεψη μελών του Διδακτικού Ερευνητικού Προσωπικού.

Διακρίσεις

Τον Οκτώβριο 2008 το ΔΠΜΣ έλαβε τη διάκριση «Committed to Excellence» από τον Ευρωπαϊκό Διαγωνισμό Ποιότητας EFQM (European Foundation for Quality Management). Το ΔΠΜΣ στη ΔΑΔ υπήρξε η πρώτη εκπαιδευτική μονάδα Δημοσίου Πανεπιστημίου στην Ελλάδα που διακρίθηκε στο 1^ο επίπεδο, “Committed to Excellence”. Σε συνέχεια αυτής της διάκρισης, τον Οκτώβριο του 2015, το ΔΠΜΣ συμμετείχε για δεύτερη φορά στο διαγωνισμό αριστείας του EFQM και κατέκτησε τη διάκριση “Recognised for Excellence, 3^{ων} αστέρων».

Το ΔΠΜΣ έχει επίσης λάβει μεγάλες διακρίσεις στην ετήσια αξιολόγηση του Διεθνούς Οργανισμού Eduniversal. Το Eduniversal Ranking κατατάσσει τα Μεταπτυχιακά Προγράμματα Σπουδών βάσει των απόψεων επαγγελματιών και φοιτητών-αποφοίτων των προγραμμάτων. Ως κριτήρια λαμβάνονται υπόψη η φήμη του Προγράμματος, οι προοπτικές καριέρας και ο βαθμός ικανοποίησης των αποφοίτων. Το 2019 το ΔΠΜΣ έλαβε τη 10^η θέση μεταξύ όλων των αντίστοιχων προγραμμάτων στη Δυτική Ευρώπη.

Β. ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΩΝ ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΕΝΟΤΗΤΩΝ ΜΑΘΗΜΑΤΩΝ

		Τμήμα Πλήρους φοίτησης/ Τμήμα Μερικής φοίτησης		
Περιγραφή μαθημάτων*		Περίοδος διδασκαλίας	Χρονικό Διάστημα	Πιστωτικές Μονάδες
1	<p>Στρατηγική και Διεθνής Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Διδάσκοντες: Λήδα Παναγιωτοπούλου, Αλέξανδρος Παπαλεξανδρής (ΠΦ) και Αλέξανδρος Παπαλεξανδρής, Φωτεινή Κραβαρίτη (ΜΦ) ➤ Επιδιωκόμενα μαθησιακά αποτελέσματα (Αντικειμενικοί στόχοι του μαθήματος) Σκοπός του μαθήματος είναι η ανάπτυξη του εννοιολογικού και θεωρητικού υπόβαθρου των συμμετεχόντων σε θέματα που αφορούν τη Στρατηγική και τη Διεθνή Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων. Τα θέματα που θα αναπτυχθούν εισάγουν τους συμμετέχοντες στο σύγχρονο τρόπο προσέγγισης της στρατηγικής και του ανθρώπινου δυναμικού στις επιχειρήσεις. Το μάθημα στοχεύει στην κατανόηση: <ul style="list-style-type: none"> • Της σημασίας του ρόλου και της διοίκησης του ανθρώπινου παράγοντα στη σύγχρονη επιχείρηση. • Των επιμέρους λειτουργιών της ΔΑΔ και των νέων τάσεων και πρακτικών που εφαρμόζονται. • Της σημασίας της στρατηγικής ευθυγράμμισης της ΔΑΔ στην επιχείρηση. • Του ρόλου της ΔΑΔ στο διεθνές περιβάλλον. • Της σημασίας της στρατηγικής για τις επιχειρήσεις και για τη ΔΑΔ • Του τρόπου ανάλυσης του εσωτερικού και του εξωτερικού περιβάλλοντος και της σημασίας τους για τη στρατηγική του οργανισμού • Της σημασίας και του τρόπου επίτευξης ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος • Του τρόπου σχεδιασμού, αξιολόγησης και υλοποίησης μίας στρατηγικής ➤ Προαπαιτήσεις Δεν υπάρχουν προαπαιτούμενες γνώσεις για το συγκεκριμένο μάθημα ➤ Περιεχόμενο του μαθήματος (Syllabus) Το μάθημα αποτελείται από δύο βασικά μέρη: Μέρος Α – Στρατηγική, Μέρος Β – Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού <p><u>Μέρος Α - Στρατηγική</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ: Εισαγωγή στις έννοιες της στρατηγικής, το όραμα, η αποστολή, ο στρατηγικός σχεδιασμός και η σημασία τους για τις σύγχρονες επιχειρήσεις. 2. ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ: Τα επίπεδα της διοίκησης ενός οργανισμού, το οργανόγραμμα, οι ομάδες ενδιαφέροντος, η ανάλυση SWOT, η αλυσίδα αξίας, η συγκριτική αξιολόγηση και η εκχώρηση δραστηριοτήτων σε τρίτους. 3. ΑΝΑΛΥΣΗ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ: Το μακρο-περιβάλλον, το μικρο-περιβάλλον, η ανάλυση του Porter, ο κύκλος ζωής της αγοράς και ο υπερ-ανταγωνισμός. 4. ΑΝΑΛΥΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ: Τι προσθέτει αξία στις επιχειρήσεις, οι πόροι και οι ικανότητες, όταν οι ικανότητες γίνονται ακαμψίες, η στρατηγική διολίσθηση. 5. ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΓΙΑ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟ ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑ: Τι είναι το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, ηγεσία κόστους και διαφοροποίηση, υβριδική στρατηγική, η στρατηγική του γαλάζιου ωκεανού, σχεδιασμός-υλοποίηση και αξιολόγηση της στρατηγικής. 	1η περίοδος	Οκτώβριος-Δεκέμβριος	6

	<p><u>Μέρος Β – Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ΤΙ ΕΙΝΑΙ Η ΔΑΔ: Η λειτουργία της ΔΑΔ στον σύγχρονο οργανισμό, η εξέλιξη του επαγγέλματος της ΔΑΔ, ο ρόλος του τμήματος ΑΔ και η αλληλεπίδραση με το εξωτερικό περιβάλλον του οργανισμού. 2. ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΔΑΔ: Η σχέση ΔΑΔ - στρατηγικής, η στρατηγική ευθυγράμμιση της ΔΑΔ, η σχέση της ΔΑΔ με την οργανωσιακή απόδοση, μοντέλα ΔΑΔ. 3. ΔΙΕΘΝΗΣ ΔΑΔ: Ο διεθνής οργανισμός, η εξάπλωσή του και οι παράγοντες που επηρεάζουν την αποτελεσματικότητά του. Η διεθνής ΔΑΔ και οι διαφορές της από την τοπική. Στρατηγική ευθυγράμμιση στη Διεθνή ΔΑΔ. Τα διεθνή στελέχη. Πρακτικές ΔΑΔ για τα διεθνή στελέχη. <p>➤ Συνιστώμενη βιβλιογραφία προς μελέτη Παρακάτω παρατίθεται προαιρετική βιβλιογραφία, επίσης στην ηλεκτρονική πλατφόρμα του μαθήματος παρέχεται πλούσιο εκπαιδευτικό υλικό και σχετική αρθρογραφία:</p> <p><u>Μέρος Α – Στρατηγική</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Grant, R. M. (2013). Contemporary Strategy Analysis: Text only (8th ed.). Barcelona, Spain: John Wiley & Sons • Johnson, G., Scholes, K. and Whittington, R. (2008) Exploring Corporate Strategy, 8th Edition, Pearson • Παπαδάκης Β. (2012) Στρατηγική των Επιχειρήσεων: Ελληνική και Διεθνής Εμπειρία, Τόμος Α΄ Θεωρία, 6η έκδοση, Εκδόσεις Μπένου <p><u>Μέρος Β – Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Storey, J., Ulrich, D., & Wright, P. M. (2019). Strategic human resource management: A research overview. Routledge, London. • Dowling, P.J., Festing, M. and Engle, Sr. A.D. (2017) International Human Resource Management, 7th Edition, Cengage Learning. • Χυτήρης, Λ. (2018) Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων. Εκδόσεις Μπένου, Αθήνα. <p>➤ Διδακτικές και μαθησιακές μέθοδοι Μελέτες περιπτώσεων και πρακτικά παραδείγματα θα χρησιμοποιηθούν για να εξοικειωθούν οι μαθητές με τις έννοιες της στρατηγικής και της διοίκησης ανθρώπινων πόρων και συγκεκριμένα εργαλεία θα παρουσιαστούν, θα αναλυθούν και θα εφαρμοστούν πιλοτικά. Επιπλέον, μέσω των παρουσιάσεων στην τάξη και των ομαδικών συζητήσεων, οι μαθητές θα βελτιώσουν τις δεξιότητές τους και θα αναπτύξουν τις ικανότητες επίλυσης προβλημάτων και λήψης αποφάσεων που σχετίζονται με σύγχρονα θέματα στρατηγικής και ανθρώπινων πόρων.</p> <p>➤ Μέθοδοι αξιολόγησης/ βαθμολόγησης Η αξιολόγηση και ο τελικός βαθμός του μαθήματος θα προκύψει ως ακολούθως:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ομαδική εργασία (που αντιπροσωπεύει το 30% του συνολικού βαθμού του μαθήματος) • Τελική εξέταση (που αντιπροσωπεύει το 70% του συνολικού βαθμού του μαθήματος) 			
2	<p>Ερευνητική Μεθοδολογία και Ποσοτικές Μέθοδοι (τμήμα πλήρους)</p> <p>➤ Διδάσκοντες: Μαρίνα Ψιλούτσικου & Ιωάννης Χαλικιάς</p>	1η περίοδος	Οκτώβριος-Δεκέμβριος	6

<p>➤ Επιδιωκόμενα μαθησιακά αποτελέσματα (Αντικειμενικοί στόχοι του μαθήματος) Με την ολοκλήρωση του μαθήματος οι φοιτητές θα είναι σε θέση:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Να καταλάβουν τις βασικές έννοιες της ερευνητικής μεθοδολογίας • Να κατανοήσουν τις λεπτομέρειες κάθε φάσης κατά το σχεδιασμό και υλοποίηση μια έρευνας • Να καταλάβουν τις βασικές έννοιες των τρόπων μέτρησης σε κατάλληλη κλίμακα των πληροφοριών που συναντώνται σε επιχειρηματικά προβλήματα και των μεθόδων διαχείρισης αυτών των αριθμητικών (ποσοτικών) πληροφοριών • Να εκτελούν αναλύσεις των δεδομένων με τη βοήθεια των υπολογιστών και των σχετικών προγραμμάτων (MS Excel, SPSS, κλπ) • Να εμπνεδώσουν τις βασικές έννοιες των μεθόδων ανάλυσης και να είναι σε θέση να κατανοήσουν μερικές από τις πιο προχωρημένες μεθόδους • Να καταλάβουν πως οι ποσοτικές μέθοδοι χρησιμοποιούνται για να περιγράψουν τη σχέση μεταξύ των διαφόρων μεταβλητών στα πλαίσια ενός επιχειρηματικού προβλήματος, και πως οι μεταβλητές διακρίνονται σε εξαρτημένες και ανεξάρτητες • Να κατανοούν και να αναλύουν τις εκτυπώσεις των στατιστικών προγραμμάτων και να ερμηνεύουν τα αποτελέσματα <p>➤ Προαπαιτήσεις: Δεν υπάρχουν προαπαιτούμενα</p> <p>➤ Περιεχόμενο του μαθήματος (Syllabus) Εισαγωγή στην ερευνητική μεθοδολογία (ορισμός προβλήματος, διατύπωση υποθέσεων, σχεδιασμός έρευνας, κλπ), ποσοτικά δεδομένα, κλίμακες μέτρησης, πίνακες και διαγράμματα. Κατανομές συχνότητας, μέτρηση τάσης, διασποράς, ασυμμετρίας. Εισαγωγικές έννοιες στις πιθανότητες, κατανομές, κατανομές δειγματοληψίας, Έλεγχοι υποθέσεων. Κριτήριο X^2, Ανάλυση Διακύμανσης. Απλή Συσχέτιση & Παλινδρόμηση. Εισαγωγή και εφαρμογές στο πρόγραμμα EXCEL, SPSS, κλπ. Σύνταξη ερευνητικής πρότασης και συγγραφή της έκθεσης των αποτελεσμάτων. Παρουσίαση πραγματικών περιπτώσεων (case studies).</p> <p>➤ Συνιστώμενη βιβλιογραφία προς μελέτη Χαλικιάς, Ι., Στατιστική: Μέθοδοι Ανάλυσης για Επιχειρηματικές Αποφάσεις, 4η Έκδοση, Rosili, 2017.</p> <p>Berenson, Levine, Szabat & Stephan, Basic Business Statistics: Concepts and Applications, 14th Edition, Prentice Hall, 2020.</p> <p>Ticehurst, G.W. and Veal, A.J., Business Research Methods: A managerial Approach, Longman, Australia, 2000</p> <p>Sekaran, U., Research Methods for Business: A Skill Building Approach, J. Wiley and Sons, N.Y., 2003.</p> <p>➤ Διδακτικές και μαθησιακές μέθοδοι Δια ζώσης (ή διαδικτυακές) τρίωρες διαλέξεις και εργαστήρια για την εκμάθηση του SPSS</p> <p>➤ Μέθοδοι αξιολόγησης/ βαθμολόγησης: 100% τελική εξέταση</p>			
<p>Ερευνητική Μεθοδολογία και Ποσοτικές Μέθοδοι (τμήμα μερικής)</p> <p>➤ Διδάσκουσα: Μαρίνα Ψιλούτσικου</p> <p>➤ Επιδιωκόμενα μαθησιακά αποτελέσματα (Αντικειμενικοί στόχοι του μαθήματος)</p>	1η περίοδος	Οκτώβριος-Δεκέμβριος	6

Στο τέλος του μαθήματος, οι φοιτητές και οι φοιτήτριες θα έχουν επιτύχει τα παρακάτω μαθησιακά αποτελέσματα:

- **Information Literacy:** Θα γνωρίζουν πώς να αναζητούν και να εντοπίζουν τις κατάλληλες πηγές πληροφοριών -ακαδημαϊκές και μη- να τις αξιολογούν και να τις χρησιμοποιούν αποτελεσματικά ώστε να ανταποκριθούν στις εκάστοτε προκλήσεις που αντιμετωπίζουν.
- **Κριτική/Ερευνητική Σκέψη:** Θα γνωρίζουν πώς να μεταφράζουν ένα managerial πρόβλημα σε ερευνητικό πρόβλημα και υποθέσεις χρησιμοποιώντας την υπάρχουσα γνώση (θεωρία), να διατυπώνουν τις κατάλληλες ερωτήσεις και να ερμηνεύουν τα ερευνητικά αποτελέσματα συνδέοντάς τα με συγκεκριμένες ενέργειες ή αποφάσεις.
- **Σχεδιασμός Πρωτογενούς Έρευνας:** Θα είναι σε θέση είτε να σχεδιάσουν οι ίδιοι μία πρωτογενή έρευνα (ποιοτική ή ποσοτική) είτε να δώσουν τις κατάλληλες προδιαγραφές (brief) σε επαγγελματίες ερευνητές. Θα είναι σε θέση να κατανοήσουν και να αξιολογήσουν το τελικό αποτέλεσμα.
- **Συγγραφή/Δημόσια Παρουσίαση:** Θα γνωρίζουν τις βασικές διαφορές ανάμεσα στην ακαδημαϊκή, τη δημοσιογραφική και τη managerial γραφή ώστε να μπορούν να κατανοούν τις επιμέρους πηγές ή/και να προσαρμόζουν τις δικές τους αναφορές ή παρουσιάσεις στο εκάστοτε κοινό.

➤ **Προαπαιτήσεις:** Δεν υπάρχουν

➤ **Περιεχόμενο του μαθήματος (Syllabus)**

- Εισαγωγή στην ακαδημαϊκή έρευνα και την ερευνητική σκέψη
- Καθορισμός θέματος και ερευνητικών υποθέσεων. Δομή ερευνητικής πρότασης.
- Δευτερογενής έρευνα και βιβλιογραφική επισκόπηση.
- Πρωτογενής Έρευνα.
- Ποιοτικές Μέθοδοι: Συνέντευξη σε βάθος και ομάδες εστίασης.
- Ποσοτικές Μέθοδοι: Σχεδιασμός πειράματος και επισκόπηση (survey). Μέτρηση - λειτουργικοποίηση μεταβλητών, σχεδιασμός και κωδικοποίηση, δειγματοληψία.
- Μέθοδοι Παρατήρησης.
- Μέθοδοι στατιστικής ανάλυσης.
- Περιγραφική Στατιστική.
- Έλεγχοι Υποθέσεων.
- Εκτιμητική.
- Αρχές συγγραφής και παρουσίασης ερευνητικών αποτελεσμάτων.
- Θέματα ερευνητικής δεοντολογίας.

➤ **Συνιστώμενη βιβλιογραφία προς μελέτη**

Brancatti, D. (Υπό έκδοση), Έρευνα στις Κοινωνικές Επιστήμες: Προσεγγίσεις Ποιοτικών, Ποσοτικών και Μεικτών Μεθόδων.

Σιώμκος Γ.Ι., Μαύρος, Δ. (2018), Έρευνα & Μετρικές Μάρκετινγκ, Αθήνα: Εκδόσεις Broken Hill

Σταθακόπουλος Β. (2005). *Μέθοδοι Έρευνας Αγοράς*, Εκδόσεις Σταμούλη

<p>Berenson, L. M., Levine, M. D., Szabat, A. K., (2018), Βασικές Αρχές Στατιστικής για Επιχειρήσεις-Εννοιες και Εφαρμογές, Αθήνα: Εκδόσεις Broken Hill,</p> <p>Cozby, P.C., Bates, S.C., (2017), Methods in Behavioral Research, London, UK: McGraw Hill Education, 13th edition</p> <p>Creswell J. W., Creswellm D., (2019), Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches, London, UK: SAGE Publications, Inc; Fifth edition</p> <p>Field, A., (2016), Η διερεύνηση της στατιστικής με τη χρήση του SPSS της IBM, Αθήνα: Εκδόσεις Προπομπός</p> <p>George D., and P. Mallery, “IBM SPSS Statistics 23 Step by Step: A Simple Guide and Reference”, Routledge, 2016</p> <p>Huff D., and I. Geis, “How to lie with statistics”, Reissue edition, W. W. Norton & Company, 1993</p> <p>Leavy, P., (2017), Research Design: Quantitative, Qualitative, Mixed Methods, Arts-Based, and Community-Based Participatory Research Approaches, New York, NY: The Guilford Press</p> <p>➤ Διδακτικές και μαθησιακές μέθοδοι</p> <ul style="list-style-type: none"> • Διαλέξεις • Ασκήσεις και μελέτες περίπτωσης στην τάξη • Ασκήσεις για το σπίτι • Ομαδική εργασία <p>➤ Μέθοδοι αξιολόγησης/ βαθμολόγησης</p> <p>Γραπτή εξέταση</p> <p>Ομαδική εργασία</p>			
<p>3 Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά (τμήμα πλήρους φοίτησης)</p> <p>➤ Διδάσκουσες: Τσαχουρίδη Ειρήνη, Γεωργίου Κωνσταντίνα</p> <p>➤ Περιγραφή μαθήματος Το μάθημα έχει σχεδιασθεί για να βοηθήσει στην καλύτερη κατανόηση της συμπεριφοράς των εργαζομένων και των κύριων θεμάτων που αφορούν την επιτυχημένη διοίκησή τους. Έχει σα στόχο να βοηθήσει τους σπουδαστές να γίνουν αποτελεσματικά εξειδικευμένα στελέχη στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού. Η Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά είναι ο χώρος που ερευνά την επίδραση που έχουν τα άτομα, οι ομάδες και η δομή στη συμπεριφορά μέσα στις επιχειρήσεις και εφαρμόζει αυτήν τη γνώση για να κάνει τις επιχειρήσεις πιο αποτελεσματικές. Ειδικότερα, θα αναπτυχθούν τα θέματα της αντίληψης, της συναισθηματικής νοημοσύνης, των εργασιακών στάσεων, της παρακίνησης, της ηγεσίας, των ομάδων, καθώς και σύγχρονοι προβληματισμοί πάνω στη διοίκηση των εργαζομένων όπως, ενδυνάμωση, δέσμευση, job crafting, συνδέσεις υψηλής ποιότητας, οργανωσιακή αρετή, θετική οργανωσιακή παιδεία και άλλα.</p> <p>➤ Επιδιωκόμενα μαθησιακά αποτελέσματα (Αντικειμενικοί στόχοι του μαθήματος)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Γνωρίζουν τις θεωρίες και τις έννοιες του επιστημονικού πεδίου της Οργανωσιακής Ψυχολογίας και Συμπεριφοράς. - Μελετούν και αναλύουν στάσεις, συναισθήματα και συμπεριφορές σε ατομικό και ομαδικό επίπεδο στον εργασιακό χώρο. 	1η περίοδος	Οκτώβριος-Δεκέμβριος	6

- Αναγνωρίζουν σε βάθος την πολυπλοκότητα των παραγόντων που επηρεάζουν την ανθρώπινη συμπεριφορά σε ατομικά και ομαδικό επίπεδο.
- Αναπτύσσουν ικανότητες χειρισμού θεμάτων σε σχέση με τη συμπεριφορά και την απόδοση στην εργασία.

➤ **Προαπαιτήσεις:** Δεν υπάρχουν

➤ **Περιεχόμενο του μαθήματος (Syllabus)**

- Εισαγωγή από το Άτομο στην Ομάδα
- Θετική Οργανωσιακή Παιδεία
- Οργανωσιακή Αρετή
- Κοινωνική Αντίληψη και Κοινωνική Ταυτότητα
- Συναισθήματα – Εργασιακές Στάσεις
- Παρακίνηση – Person/Environment Fit – Job Crafting
- Διαπροσωπικές Σχέσεις
- Ομάδες
- Δυναμική Ομάδων
- Λήψη Αποφάσεων

➤ **Συνιστώμενη βιβλιογραφία προς μελέτη**

- Βακόλα, Μ., και Νικολάου, Ι. (2019), *Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά*, εκδ. Rosilli, Αθήνα.
- Kreitner, R., and Kinicki, A. (2013), *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, New York.

ΕΝΟΤΗΤΑ: ΘΕΤΙΚΗ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΠΑΙΔΕΙΑ

1. Bright, D.S., Cameron, K.S. and Caza, A. (2006), “The amplifying and buffering effects of virtuousness in downsized organizations”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 64 No. 3, pp. 249-269.
2. Cameron, K. and Winn, B. (2012). “Virtuousness in organizations”, in K.S. Cameron, & G.M. Spreitzer, *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship* (pp. 231-243). New York, NY: Oxford University Press.

ΕΝΟΤΗΤΑ: ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΑΡΕΤΗ

1. Cameron, K.S. (2003). “Organizational virtuousness and performance”, in K.S. Cameron, J.E. Dutton, & R.E. Quinn, (Eds.), *Positive Organizational Scholarship* (pp. 48-65). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
2. Caza, A., Barker, B.A. and Cameron, K.S. (2004). “Ethics and ethos: The buffering and amplifying effects of ethical behavior and virtuousness”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 52 No. 2, pp. 169-178.

3. Nikandrou, I., & Tsachouridi, I. (2015), "Towards a better understanding of the "buffering effects" of organizational virtuousness' perceptions on employee outcomes", *Management Decision*, Vol. 53 No. 8, pp. 1823-1842

ΕΝΟΤΗΤΑ: ΑΝΤΙΛΗΨΗ – ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ

1. Brewer, M.B., & Gardner, W. (1996). Who is this "we"? Levels of collective identity and self representations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 83-93.
2. Dutton, J.E., Dukerich, J.M., & Harquail, C.V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39, 265-293.
3. Ehrhart Holcombe, K., & Ziegert, J.C. (2005). Why are individuals attracted to organizations. *Journal of Management*, 31(6), 901-919.
4. Meyer, J.P., Becker, K.W., & Van Dick, R. (2006). Social identities and commitments at work: Toward an integrative model. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 665-683.
5. Roberts, L.M., and Creary, S.J. (2012), "Positive Identity Construction: Insights from Classical and Contemporary Theoretical Perspectives". In Cameron, K.S., and Spreitzer, G.M., *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*, Oxford University Press, Oxford, ch. 6, 70-83.
6. Sluss, D. & Ashforth, B.E. (2007). Relational identity and identification: Defining ourselves through others. *Academy of Management Review*, 32, 9-32.

ΕΝΟΤΗΤΑ: ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΤΑΣΕΙΣ

1. Bakker, A.B., & Demerouti, E.(2008), "Towards a model of work engagement". *Career Development International*, 13(3), 209-223.
2. Crawford, E.R., LePine, J.A., & Rich, B.L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95, 834-848.
3. Harrison, D.A., Newman, D.A., & Roth, P.L. (2006). How important are job attitudes? Meta-analytic comparisons of integrative behavioral outcomes and time sequences. *Academy of Management Journal*, 49, 305-325.

<p>4. Judge, T.A., Thoresen, C.J., Bono, J.E., & Patton, G.K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. <i>Psychological Bulletin</i>, 12, 376-407.</p> <p>5. Judge, T.A., Heller, D., & Mount, M.K.(2002), "Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis". <i>Journal of Applied Psychology</i>, 87(3), 530-541.</p> <p>6. Seibert, S.E., Silver, S.R. & Randolph, W.A. (2004). Taking empowerment to the next level: A multilevel model of empowerment, performance and satisfaction. <i>Academy of Management Journal</i>, 47(3), 332-349.</p> <p>7. Sekerka, L.E., & Fredrickson, B. L. (2008). "Establishing positive emotional climates to advance organizational transformation" in N.M. Ashkany, & C.L. Cooper (Eds.), <i>Research companion to emotion in organizations</i> (pp. 531-545). Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.</p> <p>8. Sonnentag, S., Niessen, C., N., and Neff, A. (2012), "Recovery: Nonwork Experiences that Promote Positive States". In Cameron, K.S., & Spreitzer, G.M., <i>The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship</i>, Oxford University Press, Oxford, ch. 66, 867-881.</p> <p>ΕΝΟΤΗΤΑ: ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗ- PERSON-ENVIRONMENT FIT – JOB CRAFTING</p> <p>ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ</p> <p>1. Berg, J.M., Dutton, J.E., & Wrzesniewski, A. (2007), "What is Job Crafting and Why Does it Matter?". Center for Positive Organizational Scholarship, Michigan Ross School of Business. http://positiveorgs.bus.umich.edu/wp-content/uploads/What-is-Job-Crafting-and-Why-Does-it-Matter1.pdf</p> <p>2. Cable, D.M., & Edwards, J. R. (2004). Complementary and supplementary fit: A theoretical and empirical integration. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 89, 822-834.</p> <p>3. Carless, S. A. (2005). Person–job fit versus person–organization fit as predictors of organizational attraction and job acceptance intentions: A longitudinal study. <i>Journal of Occupational and Organizational Psychology</i>, 78(3), 411-429.</p> <p>4. Grant, A.M. (2007). Relational job design and the motivation to make a prosocial difference. <i>Academy of Management Review</i>, 32(2), 393-417.</p> <p>5. Kim, T. Y., Cable, D. M., & Kim, S. P. (2005). Socialization tactics, employee proactivity, and person-organization fit. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 90(2), 232.</p>			
--	--	--	--

6. Tims, M., & Bakker, A.B. (2010), "Job crafting: Towards a new model of individual job redesign". *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 36 (2), Art. #841, 1-9.

ΕΝΟΤΗΤΑ: ΔΙΑΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Aselage, J., & Eisenberger, R. (2003), "Perceived organizational support and psychological contracts: a theoretical". *Journal of Organizational Behavior*, 24, 491-509.
2. Dabos, G.E., & Rousseau, D.M. (2004). Mutuality and reciprocity in the psychological contracts of employees and employers. *Journal of Applied Psychology*, 89, 52-72.
3. Robinson, S.L., & Morrison, E.W. (2000), "The development of psychological contract breach and violation: a longitudinal study". *Journal of Organizational Behavior*, 21, 525-546.
4. Stephens, J.P., Heaphy, E., & Dutton, J.E. (2012), "High- quality connections". In Cameron, K.S., and Spreitzer, G.M., *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*, Oxford University Press, Oxford, ch. 29, 385-399.
5. Suazo, M.M., Martinez, P.G., & Sandoval, R. (2011). "Creating psychological and legal contracts through HRM practices: A strength of signals perspective". *Employee Responsible Rights Journal*, 23, 187-204.
6. Tekleab, A.G., Takeuchi, R., & Taylor, M.S. (2005). Extending the chain or relationships among organizational justice, social exchange, and employee reactions: The role of contract violations. *Academy of Management Journal*, 48 (1), 146-157.
7. Williams, M. (2012), "Perspective Taking: Building Positive Interpersonal Connections and Trustworthiness One Interaction at a Time". In Cameron, K.S., & Spreitzer, G.M., *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*, Oxford University Press, Oxford, ch. 35, 462-473.

➤ **Διδακτικές και μαθησιακές μέθοδοι**

Το μάθημα βασίζεται σε μικρές διαλέξεις, ενώ χρησιμοποιούνται πολλές και διαφορετικές εκπαιδευτικές μέθοδοι, όπως (μελέτες περίπτωσης, ομαδικές ασκήσεις, αυτοδιαγνωστικά εργαλεία, μελέτη βιβλιογραφίας και παρουσιάσεις φοιτητών), ώστε ο κάθε σπουδαστής

<p>να αντλήσει τις απαραίτητες γνώσεις από διαφορετικές μαθησιακές εμπειρίες και να αποσαφηνίζονται και να υποστηρίζονται οι θεωρητικές έννοιες.</p> <p>➤ Μέθοδοι αξιολόγησης/ βαθμολόγησης <u>Γραπτή Εξέταση:</u> 70%</p> <p>Τα θέματα στη γραπτή εξέταση θα απαιτούν από τους σπουδαστές εις βάθος γνώση των θεμάτων που έχουν αναπτυχθεί στο μάθημα και κριτικό στοχασμό.</p> <p><u>Γραπτή Εργασία και Παρουσιάσεις:</u> 30%</p> <p>Δύο ομαδικές εργασίες που αφορούν κριτικό αναστοχασμό σε θέματα και έννοιες που έχουν συζητηθεί κατά τη διάρκεια του μαθήματος. Η μια εργασία έχει σχεδιασθεί για να βοηθήσει τους σπουδαστές να συνθέσουν τις έννοιες και τη θεωρία που θα διδαχθούν στο μάθημα με την εμπειρία της εργασίας μέσα σε μια ομάδα. Η δεύτερη εργασία στοχεύει στο να αναπτύξει στους σπουδαστές την ικανότητα να μαθαίνουν μέσα από την ακαδημαϊκή έρευνα και γνώση. Οι ομάδες αναζητούν ακαδημαϊκό και εκπαιδευτικό υλικό στις θεματικές ενότητες του μαθήματος, συνθέτουν και παρουσιάζουν το υλικό τόσο γραπτά όσο και μέσα από παρουσιάσεις.</p>			
<p>Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά (τμήμα μερικής φοίτησης)</p> <p>➤ Διδάσκοντες: Βακόλα Μαρία και Νικολάου Ιωάννης</p> <p>➤ Επιδιωκόμενα μαθησιακά αποτελέσματα (Αντικειμενικοί στόχοι του μαθήματος)</p> <p>Με την ολοκλήρωση των διαλέξεων του μαθήματος οι φοιτητές θα είναι σε θέση να:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Κατανοήσουν τις βασικές αρχές ψυχολογίας όπως εφαρμόζεται στους οργανισμούς • Περιγράψουν βασικές διαστάσεις της συμπεριφοράς των ατόμων και των ομάδων • Εξηγήσουν την σημασία και τον ρόλο της ηγεσίας και των ομάδων • Εφαρμόζουν τις έννοιες της οργανωσιακής συμπεριφοράς για την ανάλυση και ενίσχυση της ατομικής, ομαδικής και οργανωσιακής αποτελεσματικότητας. • Κατανοήσουν τι χρειάζεται για να δημιουργούν και να διατηρούν υγιή και παραγωγικά εργασιακά περιβάλλοντα. <p>➤ Προαπαιτήσεις: Καμία</p> <p>➤ Περιεχόμενο του μαθήματος (Syllabus)</p>	1η περίοδος	Οκτώβριος-Δεκέμβριος	6

Οι επιμέρους κλάδοι-ενότητες που θα αναπτυχθούν είναι η παρακίνηση , οι ομάδες, η ηγεσία, επικοινωνία, ψυχομετρική αξιολόγηση και μέτρηση των ατομικών διαφορών, προσωπικότητα και η συναισθηματική νοημοσύνη, η αντίληψη και οι στάσεις.

Εβδομάδα	Θέμα	Διδάσκοντας
Εβδομάδα 1η	Εισαγωγή στο μάθημα, Παρακίνηση	Α.Λαμπάκη
Εβδομάδα 2 ^η	Παρακίνηση και πρακτικές εφαρμογές	Α.Λαμπάκη
Εβδομάδα 3 ^η	Δυναμική ομάδων	Α.Λαμπάκη
Εβδομάδα 4 ^η	Οργανωσιακές δομές	Α.Λαμπάκη
Εβδομάδα 5η	Εφαρμογές της ψυχολογίας στην διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού- αντίληψη, επανατροφοδότηση και επικοινωνία	Μ.Βακόλα
Εβδομάδα 6η	Εφαρμογές της ψυχολογίας στην διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού- Συναισθηματικές διεργασίες και ενσυναίσθηση	Μ.Βακόλα
Εβδομάδα 7η	Εφαρμογές της ψυχολογίας στην διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού-τοξικές συμπεριφορές, ανθεκτικότητα και δέσμευση	Μ.Βακόλα
Εβδομάδα 8η	Ηγεσία	Α.Λαμπάκη
Εβδομάδα 9 ^η	Ηγεσία	Α.Λαμπάκη
Εβδομάδα 10η	Ομιλία στελέχους και κλείσιμο μαθήματος	Μ.Βακόλα

➤ **Συνιστώμενη βιβλιογραφία προς μελέτη**

- Βακόλα, Μ. & Νικολάου, Ι. (2019). Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά. Αθήνα: Εκδόσεις Rosili.
- Robbins, S.P & Judge, T.A (2011). Οργανωσιακή Συμπεριφορά. Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική
- Arnold, J. Et al. (2005). Work Psychology. England: Prentice Hall

➤ **Διδακτικές και μαθησιακές μέθοδοι**

Η διδασκαλία του μαθήματος περιλαμβάνει διαλέξεις, ομαδικές ασκήσεις, συζήτηση ατομικών περιπτώσεων (case studies), videos, παιχνίδια ρόλων (role plays), τεστ αυτο-διάγνωσης.

➤ **Μέθοδοι αξιολόγησης/ βαθμολόγησης**

	Η αξιολόγηση του μαθήματος στηρίζεται σε εξετάσεις (70%) και μια ομαδική εργασία (30%).			
4	<p>Εργασιακές Σχέσεις / Διαπραγματεύσεις και Εργατικό Δίκαιο</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Τίτλος του μαθήματος: Εργασιακές Σχέσεις/ Διαπραγματεύσεις ➤ Διδάσκοντες: Νικολόπουλος Ανδρέας ➤ Επιδιωκόμενα αποτελέσματα (Αντικειμενικοί στόχοι του μαθήματος) <p>1. Οι σπουδαστές εκπαιδεύονται:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Στη μοντελοποίηση κάθε συγκρουσιακού επεισοδίου, έτσι ώστε να προσδιορίζουν την κατάλληλη διαπραγματευτική στρατηγική (2) Στον προσδιορισμό και την ανάλυση κάθε μεταβλητής που θα μπορούσε να επιδρά σε ένα συγκρουσιακό περιστατικό και μία διαπραγματευτική έκβαση (3) Για τον προσδιορισμό των διαπραγματευτικών μορφών (άμεσες, εικονικές και μονομερείς ενέργειες) και την ανάπτυξη των κατάλληλων διαπραγματευτικών μιγμάτων (4) Για λήψη αποφάσεων αποτελεσματικών διαπραγματευτικών στρατηγικών πάνω στη βάση αντίστοιχων κριτηρίων, όπως: κόστος/ζημιές, κέρδος, θετικές και αρνητικές επιδράσεις και διάρκεια των (θετικών ή αρνητικών) επιδράσεων. (5) Για εξασφάλιση της ποιοτικής και της ποσοτικής αποτελεσματικότητας κατά τη διαδικασία χειρισμού (6) Πρόβλεψη και επίδραση στη διαπραγματευτική συμπεριφορά της άλλης πλευράς (7) Μοντελοποίηση και εφαρμογή (μέσω πρακτικών ασκήσεων) συλλογικών συμπεριφορών στον τομέα των Ελληνικών εργασιακών σχέσεων <p>➤ Προαπαιτήσεις: Καμία</p> <p>➤ Περιεχόμενο του μαθήματος (Syllabus)</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Οι αιτίες των διαπραγματεύσεων (2) Σύγκρουση, Διαπραγμάτευση, Δύναμη (3) Τύποι Διαπραγμάτευσης και Διαπραγματευτικά Μίγματα (4) Μοντελοποίηση και Αποτελεσματικότητα (5) Μοντέλο της Διαπραγματευτικής Στρατηγικής: Μόνος Εναντίον Όλων (6) Ανάλυση συγκρουσιακών και διαπραγματευτικών μεταβλητών (7) Εισαγωγή στα διαπραγματευτικά πρωτόκολλα (8) Μοντέλο Getting To Yes (9) Θεωρίες της Κοινωνικής Ψυχολογίας στις Διαπραγματεύσεις (10) Το διαπραγματευτικό τοπίο των ελληνικών συλλογικών εργασιακών σχέσεων (11) Ρυθμιστικοί παράγοντες των ελληνικών συλλογικών εργασιακών σχέσεων (12) Μοντέλα των ελληνικών συλλογικών εργασιακών σχέσεων <p>➤ Συνιστώμενη βιβλιογραφία προς μελέτη</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Andreas Nikolopoulos (2011): Negotiating Strategically: One Versus All. Palgrave MacMillan. (2) Roger Fisher & William Ury: (2011): Negotiating Agreement Without Giving in. Penguin Books. (3) William Ury (1993): Getting Past No: Negotiating Your Way from Confrontation to Cooperation. Random House Inc. (4) David A. Lax (2007): 3-d Negotiation: Powerful Tools to Change the Game in Your Most Important Deals. Harvard Business School Press. (5) Andreas Nikolopoulos (2015): Notes for current developments of the Greek and the Industrial Relations in the EU states. http://www.cirn.aueb.gr 	1η περίοδος/ 2η περίοδος	Οκτώβριος- Δεκέμβριος/ Ιανουάριος- Απρίλιος	6

<p>➤ Διδακτικές και μαθησιακές μέθοδοι</p> <p>Παρουσίαση θεωρίας και πρακτικές εφαρμογές Role Play με ανάλυση των διαπραγματευτικών συμπεριφορών, Video, αναλύσεις και συζητήσεις στην αίθουσα διδασκαλίας.</p> <p>➤ Μέθοδοι αξιολόγησης/ βαθμολόγησης</p> <p>Γραπτές εξετάσεις που περιλαμβάνουν θεωρία και πρακτικές εφαρμογές ή/και διαπραγματευτικά πρωτόκολλα.</p> <p>➤ Τίτλος του μαθήματος: <i>Εργατικό Δίκαιο</i></p> <p>➤ Όνομα του διδάσκοντος/των διδασκόντων: <i>Ευστάθιος Ε. Γραμμένος</i></p> <p>➤ Επιδιωκόμενα μαθησιακά αποτελέσματα (Αντικειμενικοί στόχοι του μαθήματος): Σκοπός του μαθήματος είναι η εξέταση των εννόμων σχέσεων που δημιουργούνται εξ αφορμής της παροχής εξαρτημένης εργασίας. Αναλύεται η έννοια της εξαρτημένης εργασίας και αντιδιαστέλλεται από παρεμφερείς έννοιες. Εξετάζονται οι κύριες και οι παρεπόμενες υποχρεώσεις του εργαζομένου και του εργοδότη. Γίνεται ιδιαίτερη μνεία στις έννοιες του χρόνου εργασίας και της αμοιβής εργασίας. Αναλύονται ειδικές θεματικές του εργατικού δικαίου, όπως οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, οι ρήτρες στη σύμβαση εργασίας κλπ. Εξετάζεται το δίκαιο της απόλυσης, οι συνέπειες της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας και η δικαστική επίλυση των σχετικών διαφορών. Τέλος, γίνεται ιδιαίτερη αναφορά στους θεσμούς των τελευταίων ετών που αφορούν στο δίκαιο της ευέλικτης εργασίας (μερική απασχόληση, εκ περιτροπής εργασία κλπ).</p> <p>➤ Προαπαιτήσεις: <i>Καμία</i></p> <p>➤ Περιεχόμενο του μαθήματος (Syllabus) Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο. Η έννοια της σύμβασης εργασίας. Διάκριση από τη σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών και τη σύμβαση έργου. Τα κριτήρια της εξάρτησης. Η έννοια του εργαζομένου και η διάκριση υπαλλήλων και εργατών. Οι διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Οι διευθύνοντες υπάλληλοι. Μεταβολή του προσώπου του εργοδότη. Οι όροι εργασίας. Το διευθυντικό δικαίωμα. Ο χρόνος εργασίας και οι αποκλίσεις από τον νόμιμο χρόνο εργασίας: υπερεργασία και υπερωρία. Μερική απασχόληση. Εκ περιτροπής εργασία. Διαθεσιμότητα. Εργασία κατά την ημέρα της Κυριακής. Νυχτερινή απασχόληση. Συμφωνίες για τις προσαυξήσεις. Η άδεια αναψυχής. Ρήτρες στη σύμβαση εργασίας. Ο προσδιορισμός του είδους εργασίας και η δυνατότητα μονομερούς τροποποίησής του. Οι υποχρεώσεις για πρόσθετες ή παρεμφερείς εργασίες. Οι υποχρεώσεις του εργαζομένου ως προς τον τόπο εργασίας. Ανώμαλη εξέλιξη της υποχρέωσης για παροχή εργασίας. Η υπερημερία εργοδότη ως δανειστή. Οι υποχρεώσεις εργαζομένου (ενδεικτικά: υπακοής και πίστης, απαγόρευση παράλληλης απασχόλησης και ανταγωνισμού). Ο μισθός. Η απόλυση με τακτική καταγγελία. Η απόλυση με έκτακτη καταγγελία. Η μονομερής μεταβολή των όρων εργασίας και η τροποποιητική καταγγελία. Η αποχή του εργαζομένου από την εργασία. Ο εξαναγκασμός του εργαζομένου σε παραίτηση. Η λύση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου.</p> <p>➤ Συνιστώμενη βιβλιογραφία προς μελέτη</p>			
--	--	--	--

	<p>Τίτλος: Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Έτος 2019, Συγγραφέας Δημήτρης Ζερδελής, Έκδοση 4η έκδοση, Εκδόσεις ΣΑΚΚΟΥΛΑ ΑΕ</p> <p>➤ Διδακτικές και μαθησιακές μέθοδοι Διαλέξεις, διαδραστικός διάλογος με ανάλυση νομοθεσίας και νομολογίας, επίλυση πρακτικών ασκήσεων, γραπτές εξετάσεις</p> <p>Μέθοδοι αξιολόγησης/ βαθμολόγησης</p> <p>Γραπτές εξετάσεις που περιλαμβάνουν θεωρία και πρακτικές εφαρμογές.</p>			
5	<p>Προγραμματισμός ΑΔ και Διαχείριση ταλέντων</p> <p>➤ Διδάσκουσα: Λήδα Παναγιωτοπούλου (ΠΦ), Κραβαρίτη Φωτεινή (ΜΦ)</p> <p>➤ Επιδιωκόμενα μαθησιακά αποτελέσματα (Αντικειμενικοί στόχοι του μαθήματος) Σκοπός του μαθήματος είναι η ανάπτυξη του εννοιολογικού και θεωρητικού υπόβαθρου των συμμετεχόντων σε θέματα που αφορούν τη Διαχείριση του Ταλέντου στον σύγχρονο οργανισμό. Το μάθημα στοχεύει στην κατανόηση από τους συμμετέχοντες των παρακάτω εννοιών:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Το νέο εργασιακό περιβάλλον και οι επιπτώσεις του στον σχεδιασμό καριέρας, τόσο από την πλευρά των εργαζομένων όσο και των οργανισμών. • Διαχείριση Ταλέντου και η σχέση της με τις υπόλοιπες λειτουργίες της ΔΑΔ. • Σχεδιασμός θέσης ως βάση για την ανάπτυξη Συστημάτων ΔΑΔ. • Από την ανάλυση θέσης εργασίας στην προσέγγιση των δεξιοτήτων. • Προγραμματισμός ανθρώπινου δυναμικού. <p>➤ Προαπαιτήσεις: Δεν υπάρχουν προαπαιτούμενες γνώσεις για το συγκεκριμένο μάθημα</p> <p>➤ Περιεχόμενο του μαθήματος (Syllabus)</p> <ul style="list-style-type: none"> • ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΚΑΡΙΕΡΑΣ – Η ΠΛΕΥΡΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ: Το νέο εργασιακό περιβάλλον – Τι είναι καριέρα – Νέες θεωρήσεις για την καριέρα – Σχεδιασμός καριέρας από την πλευρά του εργαζόμενου . • ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΚΑΡΙΕΡΑΣ – Η ΠΛΕΥΡΑ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ: Διαχείριση Ταλέντου – Σύνδεση με άλλες λειτουργίες της ΔΑΔ – Employer Branding – Πρακτικές Ανάπτυξης Καριέρας. • ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΕΡΓΟΥ: Χαρακτηριστικά θέσεων εργασίας – Εξέλιξη σχεδιασμού έργου – Σύνδεση με ΔΑΔ – Ανάλυση θέσης εργασίας. • ΠΛΑΙΣΙΟ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ: Τι είναι οι δεξιότητες – Πώς χρησιμοποιούνται στη ΔΑΔ – Ανάπτυξη Πλαισίου Δεξιοτήτων. • ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ: Ανάλυση περιβάλλοντος – Προσφορά και ζήτηση – Πλάνα ανθρώπινου δυναμικού – Οργανωσιακή ευελιξία. <p>➤ Συνιστώμενη βιβλιογραφία προς μελέτη Παρακάτω παρατίθεται προαιρετική βιβλιογραφία, επίσης στην ηλεκτρονική πλατφόρμα του μαθήματος παρέχεται πλούσιο εκπαιδευτικό υλικό και σχετική αρθρογραφία:</p>	2η περίοδος	Ιανουάριος-Απρίλιος	3

	<ul style="list-style-type: none"> Greenhaus, Callanan & Godshalk (2019) <i>Career Management for Life, 5th ed.</i>, Routledge. Gunz & Peiperl (2007) <i>Handbook of Career Studies</i>, Sage. <p>➤ Διδακτικές και μαθησιακές μέθοδοι Οι διαλέξεις εμπλουτίζονται με μελέτες περιπτώσεων, πρακτικά παραδείγματα και εφαρμογή πρακτικών εργαλείων. Επιπλέον, γίνονται παρουσιάσεις από στελέχη για να γνωρίσουν οι συμμετέχοντες τις πρακτικές εφαρμογές της θεωρίας στις επιχειρήσεις.</p> <p>➤ Μέθοδοι αξιολόγησης/ βαθμολόγησης Η αξιολόγηση και ο τελικός βαθμός του μαθήματος θα προκύψει ως ακολούθως:</p> <ul style="list-style-type: none"> Γραπτή εργασία (που αντιπροσωπεύει το 30% του συνολικού βαθμού του μαθήματος) Τελική εξέταση (που αντιπροσωπεύει το 70% του συνολικού βαθμού του μαθήματος) 			
6	<p>Διοίκηση Αλλαγών & Ποιότητας (τμήμα πλήρους)</p> <p>➤ Διδάσκουσες: Βακόλα Μαρία, Ντέλιου Κλεοπάτρα</p> <p>➤ Επιδιωκόμενα αποτελέσματα (Αντικειμενικοί στόχοι του μαθήματος)</p> <p>Το μάθημα αναλύει τις διαδικασίες μέσα από τις οποίες μια επιχείρηση μπορεί να ανασχεδιάσει τις δομές και τον τρόπο λειτουργίας της. Στόχος του μαθήματος είναι να προσφέρει ένα αναλυτικό πλαίσιο, βάσει του οποίου οι συμμετέχοντες θα μπορούν να υλοποιούν προγράμματα αναδιάρθρωσης και δραστηριότητας οργανωσιακής αλλαγής. Οι φοιτητές θα εξοικειωθούν με τις σύγχρονες προσεγγίσεις της Οργανωσιακής Ανάπτυξης, όπως η Οργανωσιακή Μάθηση, η Ενδυνάμωση, η Διοίκηση της Εταιρικής Κουλτούρας και η αντιμετώπιση ζητημάτων ανθρωπίνων πόρων κατά τις συγχωνεύσεις και εξαγορές.</p>	2η περίοδος	Ιανουάριος-Απρίλιος	5
	<p>Διοίκηση Αλλαγών & Ποιότητας (τμήμα μερικής)</p> <p>➤ Διδάσκοντες: Δρ. Μαρία Βακόλα & Δρ. Κλεάνθης Κατσαρός</p> <p>➤ Επιδιωκόμενα μαθησιακά αποτελέσματα (Αντικειμενικοί στόχοι του μαθήματος)</p> <p>Οι αλλαγές αποτελούν αναπόσπαστο κομμάτι της οργανωσιακής ζωής. Οι οργανισμοί λειτουργούν, αναπτύσσονται και καλούνται να επιβιώσουν μέσα σε ένα περίπλοκο περιβάλλον που συνεχώς αλλάζει και εξελίσσεται. Συνεπώς βασική προϋπόθεση επιβίωσης είναι η παρακολούθηση και η προσαρμογή στις εξελίξεις και στις αλλαγές του εξωτερικού περιβάλλοντος, καθώς και η αποτελεσματική διοίκηση του ανθρωπίνου δυναμικού που αποτελεί τον βασικότερο παράγοντα επιτυχίας κάθε προγράμματος οργανωσιακής αλλαγής. Για το λόγο αυτό τα επιτυχημένα στελέχη πρέπει να γνωρίζουν πώς να τα διαχειρίζονται. Συγχωνεύσεις και εξαγορές, αλλαγές στην ηγεσία, στις διαδικασίες, στη δομή και στην κουλτούρα, εισαγωγή προγραμμάτων τεχνολογίας και ποιότητας, συρρικνώσεις και απολύσεις, καινοτομία και ανάπτυξη αποτελούν όλα πολύ συχνές προκλήσεις για τις σύγχρονες επιχειρήσεις. Αυτό κάνει την διοίκηση των προγραμμάτων αυτών επιτακτική ανάγκη. Πολλοί ερευνητές έχουν καταλήξει ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των προγραμμάτων αλλαγής αποτυγχάνουν.</p> <p>Το μάθημα αυτό σκοπό έχει να αναλύσει τις βασικές θεωρίες, μοντέλα και μελέτες περιπτώσεις για να μπορέσουν οι συμμετέχοντες να:</p> <ul style="list-style-type: none"> Κατανοήσουν τη φύση και τη σημασία των αλλαγών Αντιληφθούν τους παράγοντες επιτυχίας και αποτυχίας των προγραμμάτων αλλαγής 	2η περίοδος	Ιανουάριος-Απρίλιος	5

- Κατανοήσουν το ρόλο της ηγεσίας
- Επεξεργαστούν μοντέλα και θεωρίες επιτυχημένης υλοποίησης
- Εξασκηθούν στην εφαρμογή εννοιών και πρακτικών

➤ **Προαπαιτήσεις**

Η διοίκηση αλλαγών και ποιότητας είναι ένα μάθημα που ενισχύει τους στρατηγικούς αναπτυξιακούς ρόλους της ΔΑΔ. Βασίζεται σε έννοιες που αναπτύχθηκαν στα προηγούμενα βασικά μαθήματα, δηλαδή, τη Στρατηγική & Διεθνής Διοίκηση ΑΔ καθώς και την Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά.

➤ **Περιεχόμενο του μαθήματος (Syllabus)**

Το μάθημα περιέχει πέντε βασικές διδακτικές ενότητες που αναφέρονται στα εξής:

1. **ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΩΝ ΑΛΛΑΓΩΝ:** Στην ενότητα αυτή παρουσιάζεται το φαινόμενο της αλλαγής και πως αυτό απασχόλησε και απασχολεί την ανθρωπότητα έως σήμερα. Θα εξεταστεί η ατομική, ομαδική και οργανωσιακή αλλαγή και θα διερευνηθούν τα αίτια και τα βασικά είδη/τύποι οργανωσιακής αλλαγής. Θα προσδιοριστεί το πλαίσιο, το περιεχόμενο και η διαδικασία της οργανωσιακής αλλαγής, οι κυριότεροι λόγοι αποτυχίας προγραμμάτων αλλαγής και τα βασικότερα θεωρητικά μοντέλα.
2. **ΗΓΕΣΙΑ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΩΝ ΑΛΛΑΓΩΝ:** Στην ενότητα αυτή εξετάζονται τα χαρακτηριστικά του ηγέτη και οι διαφορές από τον μάνατζερ. Παρουσιάζονται τα κυριότερα είδη ηγεσίας και οι απαιτούμενες ικανότητες. Εισάγονται οι έννοιες της δύναμης, επιρροής & πειθούς και τονίζεται ο ρόλος του ηγέτη στην διοίκηση της αλλαγής. Εξετάζεται εάν απαιτείται διαφορετική ηγεσία για διαφορετικές φάσεις της αλλαγής και η εξέλιξη του ρόλου του ηγέτη στα πλαίσια της διοίκησης της αλλαγής. Τέλος, εξετάζονται οι προκλήσεις για σύγχρονους οργανισμούς κυρίως σε σχέση με τις προσαρμοστικές (vs τεχνικές) αλλαγές.
3. **ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΩΝ ΑΛΛΑΓΩΝ:** Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται οι σύγχρονες θεωρίες συναισθημάτων και ο τρόπος με τον οποίον προσεγγίζουν την αλλαγή. Εξετάζονται τα κυριότερα μοντέλα ανάλυσης συναισθημάτων και παρουσιάζονται οι ατομικές συναισθηματικές αντιδράσεις στις οργανωσιακές αλλαγές. Τέλος, εισάγεται η έννοια της ετοιμότητας για αλλαγή και παρουσιάζονται οι τρόποι δημιουργίας της στα πλαίσια της διοίκησης της αλλαγής.
4. **ΑΛΛΑΓΗ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗΣ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΑΤΟΤΗΤΑ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗΣ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑΣ ΣΕ ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΞΑΓΟΡΕΣ:** Στην ενότητα αυτή παρουσιάζεται η οργανωσιακή κουλτούρα που αποτελεί βασικό παράγοντα επιτυχίας ή αποτυχίας μιας αλλαγής. Απαντάται το ερώτημα εάν μπορεί να αλλάξει και αν ναι με ποιο τρόπο. Τέλος, εξετάζεται η συμβατότητα της οργανωσιακής κουλτούρας στις συγχωνεύσεις και στις εξαγορές.
5. **ΑΝΤΙΣΤΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΛΛΑΓΗ:** Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται οι αιτίες και τα συμπτώματα της αντίστασης κατά της αλλαγής και πως αυτή αντιμετωπίζεται. Τέλος, εξετάζεται ο ρόλος των ατομικών διαφορών στην εκδήλωση τέτοιων αντιδράσεων.

➤ **Συνιστώμενη βιβλιογραφία προς μελέτη**

Προτεινόμενο βιβλίο: Βακόλα, Μ. και Κατσαρός, Κ.Κ. (2020), *Διοικώντας τις αλλαγές στις επιχειρήσεις*, Αθήνα, Εκδόσεις Μπένος.

<p>Για την καλύτερη κατανόηση των εννοιών της διοίκησης αλλαγών, οι συμμετέχοντες μπορούν να επωφεληθούν από σημειώσεις και άρθρα που υπάρχουν στο e-class. Πιο συγκεκριμένα θα πρέπει να αναζητήσετε:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Κλεάνθης Κατσαρός: Σημειώσεις στην διοίκηση αλλαγών, Εκδόσεις: Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών • Βακόλα Μαρία: Σημειώσεις στην διοίκηση αλλαγών, Εκδόσεις: Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών • Τα άρθρα που υπάρχουν σε κάθε ενότητα του μαθήματος <p>Προτεινόμενη βιβλιογραφία:</p> <p>Armenakis, A., & Bedeian, A. (1999). Organizational change: A review of theory and research in the 1990s. <i>Journal of Management</i>, 25(3), 293-311.</p> <p>Armenakis, A. A., & Harris, S. G. (2009). Reflections: our Journey in Organizational Change Research and Practice. <i>Journal of Change Management</i>, 9(2), 127-142.</p> <p>Badrtalei, J., & Bates, D. L. (2007). Effect of Organizational Cultures on Mergers and Acquisitions: The Case of Daimler Chrysler. <i>International Journal of Management</i>, 24(2), 303-317. Balogun, J., & Hope Hailey, V., 1999. Exploring strategic change, Prentice-Hall: London.</p> <p>Beer, M., & Nohria, N. (2000). Cracking the code of change. <i>Harvard Business Review</i>, 133-141.</p> <p>Burnes, B. (2004). <i>Managing Change: A strategic approach to organisational dynamics</i>, Prentice Hall: London.</p> <p>Caldwell, R (2003). Models of change agency: A Fourfold classification, <i>British Journal of Management</i> , 14, 131-142.</p> <p>Cameron, K.S. & Quinn, R.E., (2006), <i>Diagnosing and Changing Organizational Culture</i>, Addison-Wesley Publishing Company.</p> <p>Fullan, M. (2011). <i>Change leader: Learning to do what matters most</i>, San Francisco: Jossey - Bass.</p> <p>Furst, S. A., & Cable, D. M. (2008). Employee Resistance to Organizational Change: Managerial Influence Tactics and Leader-Member Exchange. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 93(2), 453-462.</p> <p>Hofstede, G. (1991). <i>Cultures and Organisations</i>. Harper Collins: London.</p> <p>Jick, T., & Peiperl, M. (2003). <i>Managing change: Cases and concepts</i>: McGraw-Hill/Irwin.</p> <p>Judge, T. A., Thoresen, C. J., Pucik, V., & Welbourne, T. M. (1999). Managerial Coping With Organizational Change: A Dispositional Perspective. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 84(1), 107-122.</p> <p>Katsaros, K.K. Tsirikas, A. & Kosta, G. (2020), The impact of leadership on firm financial performance: The mediating role of employees' readiness to change, <i>Leadership & Organization Development Journal</i>, 41(3), 333-347.</p> <p>Kotter, J. P. (2007). Leading Change. <i>Harvard Business Review</i>, 85(1), 96-103.</p> <p>Kotter, J. P., & Schlesinger, L. A. (2008). Choosing Strategies for Change. <i>Harvard Business Review</i>, 86(7/8), 130-139.</p> <p>Lau, C. and Woodman, R. C. (1995). Understanding organizational change: a schematic perspective. <i>Academy of Management Journal</i>, 38(2), 537-54.</p> <p>Lewin, K. 1947. Frontiers in group dynamics. <i>Human Relations</i>, 1, 5-41.</p> <p>Miller, D. (2002). Successful change leaders: what makes them? What do they do that is different?. <i>Journal of Change Management</i>, 2(4), 359-368.</p>			
--	--	--	--

<p>Morrison, E. W., & Milliken, F. J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. <i>The Academy of Management Review</i>, 25(4), 706-725.</p> <p>Oreg, S., Vakola, M., & Armenakis, A. (2011). Change recipients' reactions to organizational change A 60-year review of quantitative studies. <i>The Journal of Applied Behavioral Science</i>, 47(4), 461-524.</p> <p>Piderit, S. C. (2000). Rethinking resistance and recognising ambivalence: A multidimensional view of attitudes toward and organisational change. <i>Academy of Management Review</i>, 25, 783-794.</p> <p>Schein, E. H. (1992). <i>Organizational Culture and Leadership</i>. Jossey-Bass Publishers: San Francisco.</p> <p>Strongman, K.T. (2003), <i>Psychology of emotion: from everyday life to theory</i>, WileyBlackwell: Chichester.</p> <p>Vakola, M, Tsaousis, I & Nikolaou, I. (2004). The Effect of Emotional Intelligence and Personality Variables on Attitudes toward Organizational Change, <i>Journal of Managerial Psychology</i>, 19(2), 88-110.</p> <p>Wanberg, C. R., & Banas, J. T. (2000). Predictors and Outcomes of Openness to Changes in a Reorganizing Workplace. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 85(1), 132-142.</p> <p>➤ Διδακτικές και μαθησιακές μέθοδοι</p> <p>Παρουσίαση, Μελέτη Περίπτωσης, Τεστ Αυτοαξιολόγησης, Ομαδική Εργασία, Εκπαιδευτικό Βίντεο.</p> <p>➤ Μέθοδοι αξιολόγησης/ βαθμολόγησης</p> <p>Η αξιολόγηση του μαθήματος στηρίζεται σε τελικές γραπτές εξετάσεις.</p>			
<p>7 Διαχείριση Ποικιλομορφίας και Εσωτερική Συμβουλευτική</p> <p>➤ Ενότητα: Διαχείριση Ποικιλομορφίας</p> <p>Διδάσκουσα: Παπαλεξανδρή Νάνσυ</p> <p>Επιδιωκόμενα μαθησιακά αποτελέσματα (Αντικειμενικοί στόχοι του μαθήματος)</p> <p>Αντικειμενικοί Στόχοι του μαθήματος είναι :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Η ανάπτυξη δεξιοτήτων σχετικά με τη διαχείριση ενός ανθρώπινου δυναμικού που χαρακτηρίζεται από όλο και μεγαλύτερη πολυμορφία σε διαστάσεις που αφορούν μεταξύ άλλων την ηλικία, το φύλο, τη φυλή, τη θρησκεία και τις ειδικές ανάγκες • Η προαγωγή της ισότητας και της ποικιλομορφίας στο χώρο εργασίας • Η κατανόηση των ψυχολογικών και κοινωνιολογικών αιτιών που εξηγούν τον αποκλεισμό και τις διακρίσεις στις οργανώσεις. • Ο εντοπισμός και η αντιμετώπιση των στερεοτύπων που καλλιεργούν τις διακρίσεις και την άνιση μεταχείριση ατόμων ή ομάδων που χαρακτηρίζονται ως «διαφορετικά» στον οργανισμό. 	2η περίοδος	Ιανουάριος-Απρίλιος	3

Προαπαιτήσεις: Εισαγωγικό Μάθημα στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού

Περιεχόμενο του μαθήματος (Syllabus)

- Ορισμός της έννοιας της ποικιλομορφίας (diversity) στον εργασιακό χώρο
- Ιστορική Εξέλιξη στις πολιτικές ίσης μεταχείρισης, ίσων ευκαιριών και αντιμετώπισης των διακρίσεων στην εργασία
- Πεδία εφαρμογής πολιτικών διαχείρισης ποικιλομορφίας (ηλικία, φύλο, φυλή, ειδικές ανάγκες, θρησκεία, σεξουαλικός προσανατολισμός)
- Επιχειρηματικά Οφέλη από την αξιοποίηση της διαφορετικότητας
- Η έννοια της ενσωμάτωσης και της συμπερίληψης (inclusion)
- Ο ρόλος της ΔΑΔ στη διαχείριση της διαφορετικότητας
- Ο ρόλος της ηγεσίας στην δημιουργία οργανωσιακής κουλτούρας ανοχής και αξιοποίησης της ποικιλομορφίας
- Η Διάσταση του Φύλου ως κύριου άξονα ποικιλομορφίας
- Ισορροπία των φύλων σε ηγετικές θέσεις
- Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής
- Τρόποι αντιμετώπισης έμφυλων διακρίσεων και στερεοτύπων
- Η διάσταση της Πολιτισμικής Διαφορετικότητας
- Ο ρόλος της εθνικής κουλτούρας
- Διαστάσεις της εθνικής κουλτούρας
- Πολιτισμικές διαφορές και ανάπτυξη διαπολιτισμικής νοοτροπίας
- Γενικές διαπιστώσεις για τα εμπόδια στη διαχείριση όλων των επι μέρους στοιχείων της διαφορετικότητας και τρόποι αντιμετώπισης τους από τη ΔΑΔ

Συνιστώμενη βιβλιογραφία προς μελέτη: Αναρτάται στο e-class

Διδακτικές και μαθησιακές μέθοδοι

Στο μάθημα, εκτός των διαλέξεων θα χρησιμοποιηθούν μελέτες περιπτώσεων, παραδείγματα βέλτιστων πρακτικών, και παρουσίαση αποτελεσμάτων από σύγχρονες έρευνες. Επίσης θα χρησιμοποιηθεί η μέθοδος της βιωματικής μάθησης καθώς οι φοιτητές θα αναλάβουν να επισκεφθούν μία μεγάλη επιχείρηση προκειμένου να καταγράψουν και να αξιολογήσουν τους τρόπους με τους οποίους το Τμήμα ΔΑΔ αναπτύσσει πολιτικές και εφαρμόζει την Διαχείριση της Ποικιλομορφίας.

Μέθοδος αξιολόγησης/ βαθμολόγησης

Υποχρεωτική Ατομική Εργασία.

Οι φοιτητές θα αναλάβουν να επισκεφθούν μια επιχείρηση μεγέθους άνω των 200 ατόμων και να πάρουν συνέντευξη από τον υπεύθυνο Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού προκειμένου να καταγράψουν τη συνολική εικόνα λειτουργίας της ΔΑΔ αλλά κυρίως την ύπαρξη πολιτικών για τη διαχείριση της διαφορετικότητας.

<p>Στη συνέχεια θα συντάξουν αναφορά συγκρίνοντας τις πολιτικές και τους τρόπους διαχείρισης στην επιχείρηση με τις διδαχθείσες βέλτιστες πρακτικές, θα σχολιάσουν τον τρόπο διαχείρισης στην επιχείρηση και θα προτείνουν πιθανές αλλαγές που θα βοηθήσουν στην καλύτερη αντιμετώπιση της διαφορετικότητας.</p> <p>Η εργασία θα έχει μέγεθος 2000-2500 λέξεις (10 σελίδες) και θα καλύπτει το 30% του συνολικού βαθμού του μαθήματος της Διαχείρισης Ποικιλομορφίας και Εσωτερικής Συμβουλευτικής.</p> <p>➤ Ενότητα: Εσωτερική Συμβουλευτική</p> <p>Διδάσκουσα: Ιορδάνογλου Δήμητρα</p> <p>Επιδιωκόμενα μαθησιακά αποτελέσματα (Αντικειμενικοί στόχοι του μαθήματος)</p> <p>Στο μάθημα της Διαχείρισης Ποικιλομορφίας αναπτύσσονται οι δεξιότητες των συμμετεχόντων αναφορικά με τη διαχείριση ενός ανθρώπινου δυναμικού που χαρακτηρίζεται από όλο και μεγαλύτερη πολυμορφία σε διαστάσεις που σχετίζονται με την ηλικία, το φύλο, τη φυλή, τη θρησκεία και το σεξουαλικό προσανατολισμό. Κατά τη διάρκεια των μαθημάτων επιδιώκεται η σύνθεση ερευνητικών δεδομένων με τη διοικητική πρακτική με στόχο την προαγωγή της ισότητας και της πολυμορφίας στους χώρους εργασίας καθώς και την εφαρμογή θεωρητικών και εμπειρικών υποδειγμάτων σε συγκεκριμένα σενάρια διαχείρισης της πολυμορφίας στις οργανώσεις.</p> <p>Οι συμμετέχοντες στο τέλος του μαθήματος θα μπορούν να κατανοούν τις πηγές της αυξανόμενης πολυμορφίας στους χώρους εργασίας, τις ψυχολογικές και κοινωνιολογικές θεωρίες που εξηγούν τον αποκλεισμό και τις διακρίσεις στις οργανώσεις, τη σχετική με θέματα πολυμορφίας νομοθεσία που αναπτύσσεται στην Ελλάδα, καθώς και τα εμπόδια που καταστρατηγούν την ισότητα των ευκαιριών στις οργανώσεις για τις μειονεκτούσες ομάδες. Τέλος, οι συμμετέχοντες στο μάθημα θα εξετάσουν «βέλτιστες πρακτικές» στα προγράμματα διαχείρισης της πολυμορφίας και θα μάθουν να αξιολογούν κριτικά οργανωσιακές πολιτικές και πρακτικές αναφορικά με τη διαχείριση της πολυπλοκότητας.</p> <p>Στο σύγχρονο ραγδαία μεταβαλλόμενο και ασταθές εργασιακό περιβάλλον όπου λειτουργούν οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί, η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού καλείται να αναλάβει νέους ρόλους ώστε να λειτουργήσει ως στρατηγικός εταίρος που προσθέσει αξία. Ένας από αυτούς είναι ο ρόλος του εσωτερικού συμβούλου. Προκειμένου να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις αυτού του ρόλου τα στελέχη ανθρώπινου δυναμικού θα πρέπει να λειτουργούν προδραστικά, να εντοπίζουν περιοχές παρέμβασης και να προτείνουν αλλαγές σε συνεργασία με τους μάνατζερ γραμμής (line managers) με στόχο την αποτελεσματικότερη λειτουργία όλων των τμημάτων της επιχείρησης.</p> <p>Στόχος του μαθήματος "Εσωτερική Συμβουλευτική" είναι να βοηθήσει τους συμμετέχοντες να κατανοήσουν τη σημασία της εσωτερικής συμβουλευτικής και να τους βοηθήσει να αναπτύξουν τις απαραίτητες ικανότητες ώστε να ανταποκριθούν ικανοποιητικά σε αυτόν ως επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού.</p> <p>Περιεχόμενο του μαθήματος (Syllabus)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Τι είναι η εσωτερική συμβουλευτική • Πως το HR θα γίνει εσωτερικός σύμβουλος 			
---	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Φάσεις της εσωτερικής συμβουλευτικής • Οι πολλαπλοί ρόλοι του HR ως εσωτερικού συμβούλου • Διάγνωση αναγκών εσωτερικού πελάτη • Προσωπική αξιοπιστία – Επιρροή - Διαχείριση σχέσεων - Διατηρηματική επικοινωνία • Καθοδήγηση και συμβουλευτική • Το HR ως συνεργατικός ηγέτης (collaborative leader) • Ο ρόλος της συναισθηματικής νοημοσύνης 			
8	<p>Προσέλκυση και Επιλογή Προσωπικού</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Διδάσκοντες: Ιωάννης Νικολάου (ΠΦ), Κωνσταντίνα Γεωργίου (ΜΦ) ➤ Σκοπός του μαθήματος <p>Η σύγχρονη και αποτελεσματική προσέλκυση και επιλογή προσωπικού προσφέρει πολύ περισσότερα στον οργανισμό από το παραδοσιακό συνταίριασμα ανθρώπου και εργασίας (person-job fit) και για το λόγο αυτό αποτελεί ίσως τη σημαντικότερη λειτουργία της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού. Στόχος του συγκεκριμένου μαθήματος είναι να εισαγάγει τους φοιτητές στις τεχνικές/μεθόδους και εργαλεία της επιστημονικής και αποτελεσματικής προσέλκυσης (sourcing-recruitment) και επιλογής (selection) του ανθρώπινου δυναμικού μιας επιχείρησης. Θα μελετήσουμε όλες τις παραδοσιακές αλλά και σύγχρονες μεθόδους προσέλκυσης (π.χ. αγγελίες, διαδίκτυο, social media, κλπ) και επιλογής (ψυχομετρικά τεστ, κέντρα επιλογής, συνέντευξη επιλογής, situational judgment tests, κλπ.) μέσω πρακτικών εφαρμογών, ασκήσεων, ομαδικών συζητήσεων και με επισκέψεις από επαγγελματίες του Ανθρώπινου Δυναμικού.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Μαθησιακά αποτελέσματα (αντικειμενικοί στόχοι του μαθήματος) <p>Πιο συγκεκριμένα οι αντικειμενικοί στόχοι του μαθήματος είναι:</p> <ul style="list-style-type: none"> • να περιγραφούν αναλυτικά οι βασικές έννοιες της προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού • να κατανοηθούν οι βασικές έννοιες ψυχομετρίας στη διαδικασία προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση σε θέματα εγκυρότητας και αξιοπιστίας των μεθόδων επιλογής και τήρησης ίσων ευκαιριών σε όλους τους υποψήφιους 	3η περίοδος	Μάιος-Ιούνιος	3

<ul style="list-style-type: none"> • να αξιολογηθούν κριτικά όλες οι μέθοδοι προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στη συνέντευξη επιλογής και πώς η τεχνολογία έχει επηρεάσει τις διαδικασίες προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού <ul style="list-style-type: none"> ➤ Προαπαιτήσεις: καμία ➤ Περιεχόμενα του μαθήματος <p>Το μάθημα διακρίνεται στις ακόλουθες διδακτικές ενότητες:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Εισαγωγή στην Επιστημονική Προσέλκυση και Επιλογή Προσωπικού • Προσέλκυση προσωπικού <ol style="list-style-type: none"> 1. Ο ρόλος της προσέλκυσης προσωπικού-Building a recruitment image 2. Παραδοσιακές και σύγχρονες μέθοδοι προσέλκυσης προσωπικού 3. Social Media & προσέλκυση-επιλογή προσωπικού • Θέματα Ψυχομετρίας: <ol style="list-style-type: none"> 1. Βασικές έννοιες, είδη μετρήσεων, βαθμοί, συνάφεια και πρόβλεψη 2. Νομικά θέματα & επιλογή προσωπικού • Εισαγωγικές Μέθοδοι Επιλογής Προσωπικού <ol style="list-style-type: none"> 1. Resumes and Cover Letters 2. Application Blanks 3. Biodata 4. Accomplishment Records 5. Reference Reports 6. Initial Interview 7. Internship • Κύριες Μέθοδοι Επιλογής Προσωπικού <ol style="list-style-type: none"> 1. Ψυχομετρικά τεστ <ul style="list-style-type: none"> • Τεστ Ικανοτήτων • Τεστ Προσωπικότητας • Τεστ Ακεραιότητας-Τιμιότητας χαρακτήρα 2. Δείγματα έργου 			
---	--	--	--

<p>3. Κέντρα επιλογής & αξιολόγησης</p> <p>4. Τεστ αξιολόγησης υποθετικών καταστάσεων</p> <ul style="list-style-type: none"> • Η Συνέντευξη επιλογής <ol style="list-style-type: none"> 1. Δομή, περιεχόμενο και διαχείριση της συνέντευξης 2. Στάδια της συνέντευξης 3. Λάθη του συνεντευκτή 4. Αξιοπιστία-εγκυρότητα της συνέντευξης <p>➤ Συνιστώμενη βιβλιογραφία προς μελέτη</p> <p><u>Must-read articles/material στο e-class</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Βακόλα, Μ. & Νικολάου, Ι. (2019). Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά. 2^η έκδοση. Αθήνα: Εκδόσεις Rosili (κεφ. 12) • Νικολάου, Ι. & Oostrom, J.K. (Eds.) (2015). <i>Employee Recruitment, Selection, and Assessment. Contemporary Issues for Theory and Practice</i>. London: Routledge/Psychology Press. • Heneman, H & Judge, T, (2006). <i>Staffing Organizations</i> (6th edition). McGraw-Hill. ISBN: 9780071263559, http://bit.ly/a7JfRd • Νικολάου, Ι. (2006). Διοικώντας το Ανθρώπινο Κεφάλαιο—Ελληνικές Μελέτες περίπτωσης. Αθήνα: Εκδόσεις Σιδέρης <p>Επιπλέον αρκετά χρήσιμα είναι και τα ακόλουθα βιβλία:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cook, M. (2009). <i>Personnel Selection: Adding Value Through People</i>. Chichester: Wiley • Schmitt, N & Chan, D (1998) <i>Personnel Selection: a theoretical approach</i>. London: Sage • Wood, R., Payne, T. (2000). <i>Competency-based recruitment and selection</i>. Chichester: Wiley • Cooper, D., Robertson, I., & Tinline, G. (2003). <i>Recruitment and selection. A framework for success</i>. London: Thomson Learning <p>Επιπλέον θα διανεμηθούν παρουσιάσεις του διδάσκοντα, μικρές μελέτες περιπτώσεων (case studies) και επιλεγμένα άρθρα.</p> <p>➤ Επιστημονικά περιοδικά-επιστημονικοί σύλλογοι</p> <ul style="list-style-type: none"> • Academy of Management Journal • Academy of Management Review 			
---	--	--	--

<ul style="list-style-type: none"> • Administrative Science Quarterly • Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior • Annual Review of Psychology • Applied Psychology-an International Review • British Journal of Management • Employee Relations • European Journal of Work and Organisational Psychology • Group and Organization Management • Human Performance • Human Resource Management • Human Resource Management Journal • Human Resource Management Review • Industrial and Organizational Psychology-Perspectives on Science and Practice • International Journal of Human Resource Management • International Journal of Selection and Assessment • Journal of Applied Psychology • Journal of Business and Psychology • Journal of Management • Journal of Managerial Psychology • Journal of Occupational and Organisational Psychology • Journal of Organisational Behaviour • Journal of Personality & Social Psychology • Journal of Personnel Psychology • Journal of Vocational Behaviour • Organizational Behavior and Human Decision Processes • Personality and Individual Differences • Personnel Psychology • Personnel Assessment and Decisions • Chartered Institute of Personnel and Development http://www.cipd.co.uk • Society for Human Resources Management http://www.shrm.org • Academy of Management http://www.aomonline.org • Society of Industrial and Organizational Psychology http://www.siop.org • European Association of Work and Organizational Psychology http://www.eawop.org • British Psychological Society http://www.bps.org.uk • American Psychological Association http://www.apa.org ➤ Διδακτικές και μαθησιακές μέθοδοι 			
---	--	--	--

	<p>Για κάθε ενότητα το μάθημα θα περιλαμβάνει παρουσιάσεις από τους διδάσκοντες, αναλύσεις σύντομων μελετών περίπτωσης, ασκήσεις βάσει ερωτηματολογίων ή μικρών παραδειγμάτων και επισκέψεις-ομιλίες από επαγγελματίες της ΔΑΔ.</p> <p>➤ Μέθοδοι αξιολόγησης/βαθμολόγησης: Τελική εξέταση + εργασία: Πληροφορίες θα δοθούν στην έναρξη των μαθημάτων</p>			
9	<p>Εκπαίδευση και Ανάπτυξη Προσωπικού</p> <p>➤ Διδάσκουσα: Νικάνδρου Ειρήνη</p> <p>➤ Περιγραφή μαθήματος Σήμερα περισσότερο παρά ποτέ οι επιχειρήσεις πρέπει να παρακολουθούν την ποιότητα του εργατικού τους δυναμικού ώστε να ανταποκριθούν στην αυξανόμενη απαίτηση για βελτίωση και ανάπτυξη. Ο τομέας ανάπτυξης και εκπαίδευσης προσωπικού έχει σα στόχο την προστιθέμενη αξία στο βασικότερο συντελεστή – τον άνθρωπο. Το μάθημα αυτό αναλύει όλους τους παράγοντες και τα απαιτούμενα συστατικά για την ανάπτυξη της φιλοσοφίας και στρατηγικής ανάπτυξης και εκπαίδευσης προσωπικού και την παροχή μαθησιακών, αναπτυξιακών και εκπαιδευτικών ευκαιριών για την βελτίωση της ατομικής, ομαδικής και επιχειρησιακής απόδοσης.</p> <p>➤ Επιδιωκόμενα μαθησιακά αποτελέσματα (Αντικειμενικοί στόχοι του μαθήματος)</p> <p>Στο τέλος του μαθήματος οι σπουδαστές θα είναι σε θέση να:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Αναλύουν τα στοιχεία και τις διαδικασίες για την αποτελεσματική εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού και των παραγόντων που θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη όταν σχεδιάζεται η εκπαιδευτική διαδικασία, - Σχεδιάζουν, και αξιολογούν ολοκληρωμένα εκπαιδευτικά προγράμματα και εκπαιδευτικές μεθόδους, - Γνωρίζουν και εφαρμόζουν τις θεωρίες μάθησης σαν βάση για εκπαιδευτικές παρεμβάσεις, - Αναγνωρίζουν τα στοιχεία των μαθησιακών οργανώσεων - Σχεδιάζουν και αναπτύσσουν εκπαιδευτικά πλάνα για παροχή ευκαιριών συνεχούς ανάπτυξης, αυτό-μάθησης και άλλων μαθησιακών δραστηριοτήτων. <p>➤ Προαπαιτήσεις Δεν υπάρχουν</p> <p>➤ Περιεχόμενο του μαθήματος (Syllabus)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Εισαγωγή Μάθησης - Στρατηγική Διοίκηση Εκπαίδευσης – Ανάλυση Εκπαιδευτικών Αναγκών 	2η περίοδος/ 3η περίοδος	Ιανουάριος- Απρίλιος/ Μάιος- Ιούνιος	3

- Θεωρίες Μάθησης
- Σχεδιασμός Εκπαίδευσης (Εκπαιδευτικός Στόχος – Εκπαιδευτική Ενότητα)
- Μέθοδοι και Σχεδιασμός Μεθόδων Εκπαίδευσης
- Μεταφορά Γνώσης και Αξιολόγηση Εκπαίδευσης
- Σύγχρονα Θέματα Εκπαίδευσης και Ανάπτυξης Εργαζομένων

➤ **Συνοιστώμενη βιβλιογραφία προς μελέτη**

Beevers, K., and Rea A., (2016), *Learning and Development Practice in the Workplace*. Chartered Institute of Personnel and Development, London. ISBN 9781843984085.

Noe, R.A. (2017), *Employee Training and Development*, Irwin McGraw-Hill, Burr Ridge, Illinois, 7th edition. ISBN 978-0-07-811285-0.

Stewart, J., and Rigg, C. (2011), *Learning and Talent Development*. Chartered Institute of Personnel and Development, London.

Επιπρόσθετη Αρθρογραφία

1. Adler, N.J. (2015). "Finding beauty in a fractured world: Art inspires leaders-leaders change the world". *Academy of Management Review*, 40(3)
2. Bednall, T.C., Sanders, K., & Runhaar, P. (2014). "Stimulating informal learning activities through perceptions of performance appraisal quality Resource Management system strength: A two-wave study". *Academy of Management Learning and Education*, 13(1): 45-61.
3. Bell, R.S., & Kozlowski, S.W.J. (2007). "Advances in technology-based training" (Electronic version). In S. Werner (Ed.), *Managing human resources in America*: 27-43. Routledge, Abingdon, UK.
4. Bezrukova, K., Jehn, K.A., & Spell, C.S. (2012). "Reviewing diversity training: Where we have been and where we should go". *Academy of Management Learning and Education*, 11(2): 207-227.
5. Bowen, T. (2020). "Work-integrated learning placements and remote working: Experiential learning online". *International Journal of Work Learning*, 21(4), 377-386.
6. Cannon, M.D., & Edmondson, A.C. (2006). "Failing to learn and learning to fail (intelligently): How great organizations put failure to work to improve". *Long Range Planning*, 38: 299-319.
7. Ciporen, R. (2015). "The emerging field of executive and organizational coaching: An overview". *New Directions for Adult and Continuing Education*, 147: 5-15.
8. Derouin, R.E., Fritzsche, B.A., & Salas, E (2005). "E-learning in organizations". *Journal of Management*, 31(6), 920-940.
9. Jain, A.K., & Moreno, A. (2014). "Organizational learning, knowledge management practices and firm's performance: An empirical study of an engineering firm in India". *The Learning Organization*.

10. Garavan, T.N., & McCarthy, A. (2008). "Collective Learning Processes and Human Resource Development". *Advances in Developing Human Resources*, 10(4): 451-471.
11. Madsen, P. M., & Desai, V. (2010). Failing to learn? The effects of failure and success on organizational learning in the global orbital launch industry. *Academy of Management Journal*, 53(3), 451-476.
12. Magni, M., Paolino, C., Cappetta, R., & Proserpio, L. (2013). "Diving too deep: How cognitive absorption and group learning behavior affect organizational learning". *Academy of Management Learning and Education*, 12(1):51-69.
13. Maltbia, T.E., Marsick, V.J., & Ghosh, R. (2014). "Executive and Organizational Coaching: A review of insights drawn from literature to inform HRD practice". *Advances in Developing Human Resources*, 16(2), 161-183.
14. Monaghan, C.H. (2011). "Communities of practice: A learning strategy for management education". *Journal of Management Education*, 35(3): 303-320.
15. Mündel, K., & Schugurensky, D. (2008). "Community based learning and civic engagement: Informal learning among Adult volunteers in community organizations". *New directions for adult and continuing education*, 118, 49-60.
16. Shotter, J., & Tsoukas, H. (2014). "In search of *Phronesis*: Leadership and the art of judgment". *Academy of Management Learning and Education*, 13(3): 243-258.
17. von Weltzien Hoivik, H. (2011). Embedding CSR as a learning and knowledge creating process: The case for SMEs in Norway. *Journal of Management Development*, 30(10), 1067-1084.
18. Weis, W.L., Hanson, L., & Arnesen, D.W. (2009). "The use of training groups (T-groups) in raising self and social-awareness and enhancing organizational intelligence". *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 13 (2):83-103.

➤ **Διδακτικές και μαθησιακές μέθοδοι**

Το μάθημα βασίζεται σε μικρές διαλέξεις, ενώ χρησιμοποιούνται πολλές και διαφορετικές εκπαιδευτικές μέθοδοι, όπως (μελέτες περίπτωσης, ομαδικές ασκήσεις, αυτοδιαγνωστικά εργαλεία, μελέτη βιβλιογραφίας και παρουσιάσεις φοιτητών), ώστε ο κάθε σπουδαστής να αντλήσει τις απαραίτητες γνώσεις από διαφορετικές μαθησιακές εμπειρίες και να αποσαφηνίζονται και να υποστηρίζονται οι θεωρητικές έννοιες.

➤ **Μέθοδοι αξιολόγησης/ βαθμολόγησης**

	<p>Ατομική Εργασία 70%</p> <p>Ομαδική Εργασία 30%</p>			
10	<p>Επικοινωνία και διαχείριση κρίσεων</p> <p>➤ Διδάσκων: Λυμπερόπουλος Δημήτρης</p> <p>➤ Επιδιωκόμενα μαθησιακά αποτελέσματα (Αντικειμενικοί στόχοι του μαθήματος)</p> <p>Μετά την επιτυχή ολοκλήρωση του μαθήματος, οι φοιτητές θα είναι σε θέση να έχουν τις παρακάτω γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες:</p> <p>α) Γνώσεις</p> <p>-Γνώση για το θεωρητικό πλαίσιο της λειτουργίας Εταιρικής Επικοινωνίας.</p> <p>-Γνώση για τις ιδιαιτερότητες και τις τεχνικές διαχείρισης των σχέσεων με τα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας</p> <p>-Γνώση για το θεωρητικό και πρακτικό πλαίσιο σχετικά με την Πρόληψη και την επικοινωνιακή Διαχείριση των Κρίσεων μέσα σ'έναν οργανισμό.</p> <p>β) Δεξιότητες</p> <p>- Να αναλύουν και να αξιολογούν τις ευκαιρίες και απειλές του οργανωσιακού περιβάλλοντος και να σχεδιάζουν κατάλληλα προγράμματα επικοινωνίας και δημοσιότητας προς όφελος του οργανισμού και των σημαντικών ομάδων κοινού.</p> <p>- Να αναγνωρίζουν τα κρίσιμα θέματα και τους κινδύνους στο περιβάλλον ενός οργανισμού και να σχεδιάζουν ενέργειες και διαδικασίες για την προστασία του οργανισμού από ενδεχόμενες κρίσεις.</p> <p>- Να λαμβάνουν τις κατάλληλες αποφάσεις και να δημιουργούν πρόγραμμα επικοινωνιακών δράσεων για την διαχείριση καταστάσεων κρίσης σ'έναν οργανισμό.</p> <p>γ) Ικανότητες</p> <p>-Ικανότητα σύνταξης επικοινωνιακού υλικού για προβολή των οργανωσιακών μηνυμάτων μέσω των μέσων μαζικής επικοινωνίας.</p> <p>-Δυνατότητα λήψης κατάλληλων διοικητικών και επικοινωνιακών αποφάσεων για την πρόληψη και την διαχείριση κρίσεων σε οργανισμούς.</p> <p>➤ Προαπαιτήσεις: δεν υπάρχουν</p> <p>➤ Περιεχόμενο του μαθήματος (Syllabus)</p> <p>1η ΕΝΟΤΗΤΑ: ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ρόλος, στόχοι και εμπόδια της εσωτερικής επικοινωνίας • Δίκτυα επικοινωνίας μέσα στους οργανισμούς <p>2η ΕΝΟΤΗΤΑ: ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ: ΕΝΝΟΙΕΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ</p> <ul style="list-style-type: none"> • Η έννοια της Επικοινωνίας • Εταιρική Ταυτότητα, Εικόνα, Φήμη • Ορισμός και το εύρος της Εταιρικής Επικοινωνίας / Δημοσίων Σχέσεων • Ομάδες Κοινού & Κοινή Γνώμη <p>3η ΕΝΟΤΗΤΑ: ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕ ΤΑ ΜΕΣΑ ΜΑΖΙΚΗΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ</p> <ul style="list-style-type: none"> • Δημοσιότητα • Σχέσεις με Δημοσιογράφους • Εργαλεία Δημοσιότητας – Δελτία Τύπου, Συνεντεύξεις, Οπτικοακουστικό υλικό. 	1η περίοδος/ 3η περίοδος	Οκτώβριος- Δεκέμβριος/ Μάιος- Ιούνιος	3

	<p>4η ΕΝΟΤΗΤΑ: ΠΡΟΛΗΨΗ & ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΡΙΣΕΩΝ</p> <ul style="list-style-type: none"> • Εισαγωγικές – Γενικές έννοιες • Κύκλος εξέλιξης Κρίσης, α) Πριν τη Κρίση, β) Μέσα στην Κρίση, γ) Μετά την Κρίση, • Μελέτες Περιπτώσεων <p>➤ Συνιστώμενη βιβλιογραφία προς μελέτη</p> <ul style="list-style-type: none"> • Παπαλεξανδρή Ν. & Λυμπερόπουλος Δ., (2014), <i>Δημόσιες Σχέσεις: Η λειτουργία της επικοινωνίας στους σύγχρονους οργανισμούς</i>, Εκδόσεις Γ.Μπένου. • Wilcox D. & Cameron Gl., (2014), <i>Δημόσιες Σχέσεις</i>, Εκδόσεις ΙΩΝ, Επιμέλεια ελληνικής έκδοσης: Δ. Λυμπερόπουλος. • Cornelissen J., (2011), <i>Corporate Communication: A Guide to Theory and Practice</i>, 3rd edition, Sage Publications <p>➤ Διδακτικές και μαθησιακές μέθοδοι Διαλέξεις στην τάξη. Εκτενής μελέτη περιπτώσεων. Μελέτη και ανάλυση βιβλιογραφίας.</p> <p>➤ Μέθοδοι αξιολόγησης/ βαθμολόγησης Από ατομική εργασία: 25% και 75% από τις εξετάσεις.</p>			
11	<p>Επιχειρησιακή Ηθική και Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη</p> <p>➤ Διδάσκοντες: Αποσπώρη Ελένη (ΠΦ) και Δρ. Μαγρίζος Σόλων (ΜΦ)</p> <p>➤ Επιδιωκόμενα μαθησιακά αποτελέσματα (Αντικειμενικοί στόχοι του μαθήματος)</p> <p>Ο στόχος του μαθήματος «Επιχειρησιακή Ηθική και Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη» είναι να εισάγει τους φοιτητές στις έννοιες της Εταιρικής Ηθικής και της Κοινωνικής Υπευθυνότητας επιχειρήσεων και οργανισμών, να αναδείξει τις διαστάσεις που τις απαρτίζουν και να καταδείξει τη σχέση μεταξύ τους, δίνοντας έμφαση στο στρατηγικό χαρακτήρα και τη στρατηγική σημασία τους για τις σύγχρονες επιχειρήσεις και οργανισμούς.</p> <p>Στο τέλος του μαθήματος, οι φοιτητές θα είναι σε θέση να:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Να ορίζουν την έννοια της Εταιρικής Ηθικής και να κατανοούν το ρόλο και τη σημασία της στην επιχειρηματική δραστηριότητα καθώς και την πολυπλοκότητα της εφαρμογής των αρχών της εταιρικής ηθικής σε διαφορετικές επιχειρήσεις που λειτουργούν σε κοινωνίες με διαφορετικές ηθικές αξίες - Να ορίζουν την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και να κατανοούν τη σχέση μεταξύ επιχειρηματικής στρατηγικής και στρατηγικής για την κοινωνική υπευθυνότητα - Να ορίζουν τον κοινωνικό έλεγχο και να κατανοούν τη σημασία του για τις επιχειρήσεις <p>➤ Προαπαιτήσεις</p> <p>Δεν υπάρχουν προαπαιτήσεις</p> <p>➤ Περιεχόμενο του μαθήματος (Syllabus)</p>	1η περίοδος/ 4η περίοδος	Οκτώβριος- Δεκέμβριος/ Σεπτέμβριος- Οκτώβριος	3

	<ul style="list-style-type: none"> - Εισαγωγή στην Εταιρική Ηθική και την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη - ΕΚΕ και Εταιρική Ηθική στην Πράξη: Στρατηγική, Υλοποίηση και Αποτελέσματα - Κοινωνικός Έλεγχος και Απολογισμός <p>➤ Συνιστώμενη βιβλιογραφία προς μελέτη</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aprosiori, E. (2018). Regional CSR Policies and SMEs' CSR Actions: Mind the Gap—The Case of the Tourism SMEs in Crete. <i>Sustainability</i>, 10(7), 1—20. - Aprosiori, E., K.G. Zografos and S. Magrizos (2012). SME corporate social responsibility and competitiveness: a literature review. <i>International Journal of Technology Management</i>, 58(1/2), 10-31. - Donaldson, T. (2012). Three Ethical Rules of the Economic Crisis. <i>Journal of Business Ethics</i>, 106, 5-8. - Vitell, S.J., S.L. Nwachukwu and J.H. Barnes (1993). The Effects of Culture on Ethical Decision-Making: An Application of Hofstede's Typology. <i>Journal of Business Ethics</i>, 12, 753-760. - Κεφάλαιο 7 από το Argenti, P.A. (2016), <i>Corporate Responsibility</i>, SAGE: Thousand Oaks, CA, USA. - Κεφάλαια 1, 2, 4 και 12 από το Thorne McAlister, D., O.C. Ferrell and L. Ferrell (2005), <i>Business and Society: A Strategic Approach to Social Responsibility</i> (2nd ed.), Houghton Mifflin: Boston, MA, USA. - Διαφάνειες διαλέξεων <p>➤ Διδακτικές και μαθησιακές μέθοδοι</p> <ul style="list-style-type: none"> - Διαλέξεις - Case studies ως ασκήσεις - Mini cases εντός των διαλέξεων του μαθήματος <p>➤ Μέθοδοι αξιολόγησης/ βαθμολόγησης</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 case study (40% του τελικού βαθμού) - Τελική γραπτή εξέταση (60% του τελικού βαθμού) 			
12	<p>Διοίκηση και Αξιολόγηση της Απόδοσης</p> <p>➤ Διδάσκοντες: Ιωάννης Νικολάου, Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών Αλέξανδρος Παπαλεξανδρής, Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών</p> <p>➤ Επιδιωκόμενα μαθησιακά αποτελέσματα (Αντικειμενικοί στόχοι του μαθήματος) Η διαδικασία της αξιολόγησης της απόδοσης αποτελεί μια από τις σημαντικότερες διαδικασίες ενός σύγχρονου διοικητικού στελέχους και κατ' επέκταση αποτελεί μια από τις σημαντικότερες λειτουργίες ενός τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού. Σκοπός του μαθήματος είναι η κατανόηση της αξιολόγησης της απόδοσης στον οργανωσιακό χώρο. Αναλύονται οι επιμέρους πτυχές και προσεγγίσεις της αξιολόγησης</p>	3η περίοδος/ 5η περίοδος	Μάιος- Ιούνιος / Νοέμβριος- Δεκέμβριος	3

σε όλο της το φάσμα, από την σημασία της διοίκησης της απόδοσης (performance management) για την σύγχρονη επιχείρηση μέχρι και τον σχεδιασμό, διεξαγωγή και διασύνδεση ενός επιτυχημένου συστήματος αξιολόγησης της απόδοσης. Εξετάζεται το σύνολο των εννοιών, μεθόδων και εργαλείων που καλείται να χρησιμοποιήσει το στέλεχος Ανθρωπίνων Πόρων στα πλαίσια αυτής της διαδικασίας. Πιο συγκεκριμένα οι γνωσιακοί στόχοι του μαθήματος είναι:

- να γίνουν κατανοητές οι βασικές έννοιες της αξιολόγησης στη διαδικασία αξιολόγησης της απόδοσης
- να διδαχθούν και κριτικά να αξιολογηθούν οι μέθοδοι και τρόποι αξιολόγησης της απόδοσης και αξιολόγησης προσωπικού
- να τονιστεί ο ρόλος και η σημασία μεθοδολογιών αξιολόγησης της απόδοσης, όπως το Management by Objectives και το Balanced Scorecard
- να αναλυθεί η διαδικασία σχεδιασμού και υλοποίησης ενός συστήματος αξιολόγησης

➤ **Προαπαιτήσεις**

Δεν υπάρχουν προαπαιτούμενες γνώσεις για το συγκεκριμένο μάθημα

➤ **Περιεχόμενο του μαθήματος (Syllabus)**

Το μάθημα απαρτίζεται από έξι (6) διαλέξεις ως ακολούθως:

<ul style="list-style-type: none"> • Διάλεξη 1^η – Εισαγωγή στην Διοίκηση της Απόδοσης (Αλεξάνδρος Παπαλεξανδρής) <ul style="list-style-type: none"> ○ Διοίκηση της απόδοσης ○ Organizational Context I: Όραμα, Αποστολή και Στρατηγική ○ Organizational Context II: Απόδοση & Αποδοτικότητα
<ul style="list-style-type: none"> • Διάλεξη 2^η – Αξιολόγηση της Απόδοσης (Αλεξάνδρος Παπαλεξανδρής) <ul style="list-style-type: none"> ○ Individual performance I: Outputs & results ○ Management by Objectives (MBO)
<ul style="list-style-type: none"> • Διάλεξη 3^η – Διοίκηση της Απόδοσης & Balanced Scorecard (Αλεξάνδρος Παπαλεξανδρής)
<ul style="list-style-type: none"> • Διάλεξη 4^η – Αξιολόγηση της Απόδοσης: Συμπεριφορές και Δεξιότητες (Ιωάννης Νικολάου) <ul style="list-style-type: none"> ○ Individual performance II: Behaviors & competencies ○ Θετικές και αρνητικές εργασιακές συμπεριφορές ○ Προσδιοριστικοί παράγοντες της απόδοσης
<ul style="list-style-type: none"> • Διάλεξη 5^η – Μέθοδοι Αξιολόγησης της Απόδοσης (Ιωάννης Νικολάου) <ul style="list-style-type: none"> ○ Μέθοδοι αξιολόγησης της απόδοσης, περιορισμοί-λάθη

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Αξιολόγηση και υποστήριξη της απόδοσης ○ Performance appraisal interview 			
	<ul style="list-style-type: none"> ● Διάλεξη 6^η – Αξιολόγηση της Απόδοσης & Διαχείριση Σταδιοδρομίας (Ιωάννης Νικολάου) <ul style="list-style-type: none"> ○ Αξιολόγηση της απόδοσης και διαχείριση σταδιοδρομίας και διαχείριση διαδοχής ○ Σχεδιασμός, εφαρμογή και υποστήριξη ενός συστήματος αξιολόγησης της απόδοσης 			
	<p>➤ Συνιστώμενη βιβλιογραφία προς μελέτη Παρακάτω παρατίθεται προαιρετική βιβλιογραφία, επίσης στην ηλεκτρονική πλατφόρμα του μαθήματος παρέχεται πλούσιο εκπαιδευτικό υλικό και σχετική αρθρογραφία:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Williams, R. S. (2002). Managing employee performance. Design and implementation. London: Thomson Learning • Smither, J. W., & London, M. (2009). Performance management: Putting research into action: John Wiley & Sons. • Pulakos, E. D. (2009). Performance management: A new approach for driving business results: John Wiley & Sons. 			
	<p>➤ Διδακτικές και μαθησιακές μέθοδοι Για κάθε ενότητα το μάθημα περιλαμβάνει παρουσιάσεις από τον διδάσκοντα, αναλύσεις σύντομων μελετών περίπτωσης και ασκήσεις βάσει ερωτηματολογίων ή μικρών παραδειγμάτων.</p>			
	<p>➤ Μέθοδοι αξιολόγησης/ βαθμολόγησης Η αξιολόγηση και ο τελικός βαθμός του μαθήματος προκύπτει από γραπτή εργασία την οποία εκπονούν οι μαθητές σε ολιγομελείς ομάδες.</p>			
13	<p>Εκπαιδευτικό Εργαστήριο σε Πληροφοριακά Συστήματα Δ.Α.Δ.</p> <p>➤ Διδάσκοντες: Α. Πουλυμενάκου, Α. Κωστάκη</p> <p>➤ Επιδιωκόμενα μαθησιακά αποτελέσματα (Αντικειμενικοί στόχοι του μαθήματος) Το Εκπαιδευτικό Εργαστήριο σε Πληροφοριακά Συστήματα ΔΑΔ [SAP HCM] αναπτύσσει δεξιότητες τελικού χρήστη σε περιβάλλον SAP HCM προσφέροντας τη δυνατότητα ατομικής πρόσβασης του εκπαιδευόμενου σε περιβάλλον SAP HCM.</p> <p>➤ Προαπαιτήσεις Δυνατότητα πρόσβασης σε τερματικούς σταθμούς οργανωμένου εργαστηριακού χώρου με εγκατεστημένο λογισμικό SAP GUI</p> <p>➤ Περιεχόμενο του μαθήματος (Syllabus)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Εισαγωγή στα ERP συστήματα 2. Παρουσίαση λογισμικού SAP ERP. Πλοήγηση και Λειτουργικότητα 3. SAP Human Capital Management. Τα υποσυστήματά του. 4. Βασικό Αρχείο Εργαζομένου 5. Οργανόγραμμα 6. Προσόντα Εργαζόμενου & Προαπαιτούμενα Θέσης 	3η περίοδος/ 5η περίοδος	Μάιος- Ιούνιος / Νοέμβριος- Δεκέμβριος	2

	<p>7. Αναφορές</p> <p>8. Υλοποίηση μιας κύριας επιχειρησιακής διαδικασίας HCM</p> <p>➤ Συνιστώμενη βιβλιογραφία προς μελέτη Παρουσιάσεις, εγχειρίδια χρήσης, πρόσβαση σε online βιβλιοθήκη SAP ERP (help.sap.com)</p> <p>➤ Διδακτικές και μαθησιακές μέθοδοι Διαλέξεις, πρόσβαση σε σύστημα SAP ERP (hands-on)</p> <p>➤ Μέθοδοι αξιολόγησης/ βαθμολόγησης Συμμετοχή στη τάξη (10%), Υλοποίηση βασικών επιχειρησιακών σεναρίων SAP HCM</p>			
14	<p>Πολιτική και Συστήματα Αμοιβών</p> <p>➤ Διδάσκων :Δρ. Γκούρας Αθανάσιος</p> <p>➤ Επιδιωκόμενα μαθησιακά αποτελέσματα (Αντικειμενικοί στόχοι του μαθήματος):</p> <p>Μετά το πέρας της διδασκαλίας του συγκεκριμένου μαθήματος, οι φοιτητές θα είναι σε θέση να:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Κατανοήσουν βασικές και πιο εξειδικευμένες έννοιες που αφορούν στην Διοίκηση Αμοιβών και Παροχών • Αντιληφθούν ποιά τα βασικά βήματα και στρατηγικές για την ανάπτυξη πολιτικής Αμοιβών και Παροχών στις εταιρείες • Εμβαθύνουν σε έννοιες και μεθοδολογίες όπως η αξιολόγηση θέσεων εργασίας (job evaluation) και ανάλυση μισθολογικών στοιχείων αγοράς (market data analysis) • Εξοικειωθούν με βασικές τεχνικές οργάνωσης (Structuring) και εσωτερικής επίπέδωσης ρόλων (job grading) • Εφαρμόζουν σε πραγματικό περιβάλλον (εργασία μαθήματος) τις γνώσεις του στην εξατομικευμένη σύγκριση (benchmarking) • Κατανοούν με ακρίβεια την εξειδικευμένη ορολογία και να καθοδηγούν στο πλαίσιο του ρόλου τους, συμβούλους Αμοιβών και Παροχών για την υλοποίηση συστημάτων στις εταιρείες τους ή/και να συμμετέχουν ενεργά στην υλοποίηση τέτοιων συστημάτων. <p>➤ Προαπαιτήσεις: Βασικές γνώσεις Excel</p> <p>➤ Περιεχόμενο του μαθήματος (Syllabus)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Βασικές αρχές Διοίκησης Αμοιβών & Παροχών • Αποσαφήνιση Ρόλων και Αξιολόγηση Ρόλων • Ανάλυση της αγοράς • Μισθολογικές δομές και διαχείριση αμοιβών <p>➤ Συνιστώμενη βιβλιογραφία προς μελέτη</p> <p>Το μάθημα βασίζεται στην πρακτική εφαρμογή της θεωρίας και δεν υπόκειται σε γραπτές εξετάσεις. Ωστόσο προτεινόμενη βιβλιογραφία που δίνεται με τη μορφή e-books είναι η παρακάτω:</p>	2η περίοδος/ 4η περίοδος	Ιανουάριος- Απρίλιος/ Σεπτέμβριος- Οκτώβριος	3

	<ol style="list-style-type: none"> 1. Armstrong, M. & Cummins, A. (2011) The Reward Management Toolkit: A Step-by-Step Guide to Designing and Delivering Pay and Benefits. Kogan Page, London. 2. Armstrong, M. & Murlis, H. (2007). Reward Management: A Handbook of Remuneration Strategy and Practice. Kogan Page, London 3. Brown, D (2001) Reward Strategies; From intent to impact, CIPD, London. 4. Heneman, R. L. (2007). Implementing Total Rewards Strategies, SHRM 5. The WorldatWork Handbook of Compensation, Benefits & Total Rewards, John Wiley & Sons, 2017. <p>➤ Διδακτικές και μαθησιακές μέθοδοι</p> <ul style="list-style-type: none"> • Διαλέξεις • Βίντεο • Μελέτες περιπτώσεων • Επισκέπτης καθηγητής-στέλεχος της αγοράς (για το πρόγραμμα Πλήρους Φοίτησης) • Πρακτική εργασία <p>➤ Μέθοδοι αξιολόγησης/ βαθμολόγησης</p> <p>100% μέσω ομαδικής εργασίας (4-5 φοιτητές ανά ομάδα) όπου οι φοιτητές καλούνται να αποτελέσουν μια ομάδα συμβούλων που ο CEO τους έχει προσλάβει να υλοποιήσουν μια άσκηση Εξατομικευμένης συγκριτικής αξιολόγησης (benchmarking) με πραγματικά μισθολογικά δεδομένα για μια περίπτωση εξαγοράς στον Ασφαλιστικό κλάδο.</p> <p>Το 60% της βαθμολογίας προέρχεται από την σωστή συμπλήρωση ενός αρχείου Excel</p> <p>Το 40% από μια παρουσίαση που προετοιμάζουν οι φοιτητές με τις απαντήσεις στα ερωτήματα της εργασίας.</p> <p>➤ Κριτήρια αξιολόγησης είναι τα παρακάτω:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Επίδοση στην παρουσίαση των ερωτημάτων (δόμηση παρουσιάσης) • Επίδοση στο 1ο ερώτημα • Επίδοση στο excel • Επίδοση στο matching & Levelling • Επίδοση στο 4ο ερώτημα • Επιπρόθετα στοιχεία εργασίας (π.χ. οργανόγραμμα, διαγράμματα απόκλισης, στατιστικές απόκλισης, οργάνωση απειλών ή ευκαιριών, συνολικός σχολιασμός και προτάσεις). – bonus 			
15	<p>Εκπαιδευτικό Εργαστήριο σε Στατιστική Ανάλυση (τμήμα πλήρους)</p> <p>➤ Διδάσκοντες: Ευαγγελάτος Ανδρέας, Τσαχουρίδη Ειρήνη</p> <p>➤ Επιδιωκόμενα αποτελέσματα (Αντικειμενικοί στόχοι του μαθήματος)</p> <p>Το εργαστήριο έχει ως στόχο να εξοικειώσει τους φοιτητές με τις βασικές έννοιες της στατιστικής ανάλυσης. Μέσω της χρήσης στατιστικού προγράμματος σε Η/Υ το συγκεκριμένο εργαστηριακό μάθημα στοχεύει στην παρουσίαση και στην εφαρμογή στατιστικών εργαλείων, στην ανάλυση και κατανόηση στατιστικών μεθόδων και στην δυνατότητα εφαρμογής τους.</p>	3η περίοδος/ 6η περίοδος	Μάιος- Ιούνιος/ Ιανουάριος- Μάρτιος	2
	<p>Εκπαιδευτικό Εργαστήριο σε Στατιστική Ανάλυση/HR analytics (τμήμα μερικής)</p> <p>➤ Διδάσκοντες: Δρ. Ειρήνη Τσαχουρίδη, Κωνσταντίνος Τσάπης</p>	3η περίοδος/ 6η περίοδος	Μάιος- Ιούνιος/	2

<p>➤ Επιδιωκόμενα μαθησιακά αποτελέσματα (Αντικειμενικοί στόχοι του μαθήματος) Οι γνωσιακοί στόχοι του μαθήματος είναι:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Να γίνουν κατανοητές οι βασικές έννοιες των HR Analytics • Να διδαχθούν αναλυτικά βασικές έννοιες και πρακτικά εργαλεία της στατιστικής ανάλυσης (Excel & SPSS) • Να διδαχθούν και κριτικά να αξιολογηθούν πραγματικές μελέτες περίπτωσης (case studies) χρήσης HR Analytics για τη λήψη στρατηγικών αποφάσεων σχετικά με το ανθρώπινο δυναμικό • Να αναπτυχθεί η κατανόηση και κριτική επίγνωση που είναι αναγκαία για την αξιολόγηση και την διεξαγωγή μίας ποσοτικής ανάλυσης στο χώρο του HR • Να αποκτήσουν οι φοιτητές την δεξιότητα να χρησιμοποιούν αποτελεσματικά το SPSS ως HR μάντζερς. • Να αποκτήσουν οι φοιτητές την δεξιότητα να παίρνουν καλύτερες αποφάσεις και να παρακινούν μέσα σε ένα τμήμα HR με τη βοήθεια στατιστικών αναλύσεων του SPSS. <p>➤ Προαπαιτήσεις Το μάθημα απευθύνεται σε ανθρώπους που κατέχουν βασικές γνώσεις για τη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού και θέλουν να μάθουν περισσότερα για την στατιστική ανάλυση δεδομένων και τα HR Analytics. Ιδανικά, απευθύνεται σε ανθρώπους που στοχεύουν σε μια καριέρα στο χώρο της ΔΑΔ ή/ και έχουν ήδη κάποια εργασιακή εμπειρία σε τμήματα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού.</p> <p>➤ Περιεχόμενο του μαθήματος (Syllabus) Το μάθημα διακρίνεται στις ακόλουθες διδακτικές ενότητες:</p> <ul style="list-style-type: none"> • HR Analytics: Εισαγωγή, πλαίσιο και βασικές έννοιες • Βασικές μέθοδοι/εργαλεία με τη χρήση Excel • Βασικές αρχές στατιστικής ανάλυσης με τη χρήση SPSS • Στατιστικές συσχετίσεις (correlations) και Παλινδρόμηση (regression) με τη χρήση SPSS • Διαφορές μέσων όρων (t-test & ANOVA με τη χρήση SPSS) • Μελέτες περίπτωσης (case studies) σε τομείς όπως η προσέλκυση, επιλογή και αξιολόγηση προσωπικού όπως και σε ευρύτερα θέματα επιχειρησιακής λειτουργίας του ανθρώπινου δυναμικού <p>➤ Συνιστώμενη βιβλιογραφία προς μελέτη</p> <ul style="list-style-type: none"> • Δημητριάδης, Ε. (2012). <i>Στατιστική Επιχειρήσεων σε εφαρμογές SPSS και LISREL</i>. Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική. • Field, A. (2016). <i>Η διερεύνηση της στατιστικής με τη χρήση του SPSS της IBM</i>. Αθήνα: Εκδόσεις Προπομπός. • Howitt, D. & Cramer, D. (2011). <i>Στατιστική με το SPSS 16</i>. Αθήνα: Κλειδάριθμος • Χαλικιάς, Ι.(2003). <i>Στατιστική: Μέθοδοι Ανάλυσης για Επιχειρηματικές Αποφάσεις</i>. Αθήνα: Εκδόσεις Rosili. • Edwards, M. & Edwards, K. (2016). <i>Predictive HR Analytics: Mastering the HR Metric (1st ed)</i>. London: Kogan Page. <p>➤ Διδακτικές και μαθησιακές μέθοδοι Για κάθε ενότητα το μάθημα θα περιλαμβάνει παρουσιάσεις, αναλύσεις μελετών περίπτωσης και ασκήσεις βάσει παραδειγμάτων.</p> <p>➤ Μέθοδοι αξιολόγησης/ βαθμολόγησης</p>		<p>Ιανουάριος- Μάρτιος</p>	
--	--	--------------------------------	--

	<p>1) ομαδική γραπτή εργασία σε HR Analytics (50% του βαθμού) 2) ομαδική γραπτή εργασία σε SPSS (50% του βαθμού)</p>			
16	<p>Δείκτες Μέτρησης ΑΔ και Εξωτερική Ανάθεση</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Διδάσκουσα: Γαλανάκη Ελεάννα ➤ Επιδιωκόμενα αποτελέσματα (Αντικειμενικοί στόχοι του μαθήματος) <p>Το μάθημα απευθύνεται σε ανθρώπους που κατέχουν βασικές γνώσεις για τη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού και θέλουν να μάθουν περισσότερα για την ανάλυση δεδομένων και το HR metrics. Ιδανικά, απευθύνεται σε ανθρώπους που στοχεύουν σε μια καριέρα στο χώρο της ΔΑΔ ή/ και έχουν ήδη κάποια εργασιακή εμπειρία σε τμήματα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού.</p> <p>Μετά την ολοκλήρωση του μαθήματος, ο φοιτητής αναμένεται να είναι σε θέση να:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Αξιολογεί κριτικά τι είναι πιο σημαντικό και αξίζει να αναλυθεί στη ΔΑΔ, βάσει της επιχειρησιακής στρατηγικής. • Εξηγήσει τι και ποιοι/ες είναι οι μετρήσεις και οι δείκτες στα πλαίσια οργανισμών, πώς συνδέονται με αυτούς τα HR Metrics και πώς τα HR Metrics βοηθούν στην εξαγωγή πληρέστερων και ακριβέστερων επιχειρηματικών δεικτών και μετρήσεων (σε επίπεδο επιχειρηματικής μονάδας και οργανισμού). • Καταρτίσει ουσιώδεις εκθέσεις προς τα ανώτερα στελέχη, αξιοποιώντας υπάρχοντα στοιχεία από τον οργανισμό. • Εξηγήσει πώς τα HR Metrics και οι εφαρμογές τους βοηθούν τη λειτουργία της ΔΑΔ και γενικότερα την ανάπτυξη του επαγγελματικού χώρου της ΔΑΔ. • Προϋπολογίσει κόστη σχετικά με το ανθρώπινο δυναμικό. • Μετρήσει και να παρουσιάσει τα αποτελέσματα των κύριων λειτουργιών της ΔΑΔ και συγκεκριμένα: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Της Προσέλκυσης και Επιλογής ▪ Της Εκπαίδευσης και Ανάπτυξης ▪ Της Διοίκησης Απόδοσης (Αξιολόγηση και Αμοιβές) ▪ Καθώς και συγκεκριμένων Projects <p>➤ Προαπαιτήσεις</p> <p>Το μάθημα απευθύνεται σε ανθρώπους που κατέχουν βασικές γνώσεις για τη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού και θέλουν να μάθουν περισσότερα για την ανάλυση δεδομένων και το HR metrics. Ιδανικά, απευθύνεται σε ανθρώπους που στοχεύουν σε μια καριέρα στο χώρο της ΔΑΔ ή/ και έχουν ήδη κάποια εργασιακή εμπειρία σε τμήματα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού.</p> <p>➤ Περιεχόμενο του μαθήματος (Syllabus)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Τα HR Metrics: Εισαγωγή, πλαίσιο και ιστορική αναδρομή • Μέτρηση των επιχειρησιακών αποτελεσμάτων –τα κυριότερα KPIs • Τα επίπεδα της μέτρησης των αποτελεσμάτων στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού <ul style="list-style-type: none"> ○ Ιστορική/ διαχρονική εξέλιξη δεικτών ○ HR Benchmarks/ σύγκριση με μέσους όρους ○ HR Metrics ○ The HRM ROI/ η ανάλυση απόδοσης της επένδυσης • Βασικές αρχές στατιστικής και οικονομικών για τη μέτρηση της ΔΑΔ • Παραδοσιακοί δείκτες της ΔΑΔ 	3η περίοδος/ 6η περίοδος	Μάιος- Ιούνιος/ Ιανουάριος- Μάρτιος	3

- Ρυθμός Απουσιών
- Ρυθμός Αποχωρήσεων
- Δείκτες υγείας & ευδοκίμησης
- Εργασιακή Απόδοση
- Συλλογή στοιχείων
- Ανάλυση δεδομένων
- Εξαγωγή συμπερασμάτων
- Επικοινωνία συμπερασμάτων
- Εξωτερική ανάθεση (outsourcing)

➤ **Συνιστώμενη βιβλιογραφία προς μελέτη**

Όλο το υλικό που βρίσκεται στο e-class αποτελεί υλικό του μαθήματος. Τα ακόλουθα άρθρα είναι απαραίτητα για την επιτυχή ολοκλήρωση:

- Angrave, D., Charlwood, A., Kirkpatrick, I., Lawrence, M., & Stuart, M. (2016). HR and analytics: why HR is set to fail the big data challenge. *Human Resource Management Journal*, 26(1), 1-11. doi: 10.1111/1748-8583.12090
- Barber, F., & Strack, R. (2005). The Surprising Economics of a "People Business" (cover story). *Harvard Business Review*, 83(6), 80-90.
- Barbour, J.B., Treem, J.W. and Kolar, B. (2018), "Analytics and expert collaboration: How individuals navigate relationships when working with organizational data", *Human Relations*, Vol. 71 No. 2, pp. 256-284.
- Bassi, L., & McMurrer, D. (2007). Maximizing Your Return on People. *Harvard Business Review*, 85(3), 115-123.
- Davenport, T. H., Harris, J., & Shapiro, J. (2010). Competing on Talent Analytics. *Harvard Business Review*, 88(10), 52-58.
- Fink, A.A. and Sturman, M.C. (2017), HR Metrics and Talent Analytics, In: Collings, D. G., Mellahi, K. and Cascio, W. F. (eds.) *The Oxford Handbook of Talent Management*
- Fleming, J. H., Coffman, C., & Harter, J. K. (2005). Manage your Human SIGMA. (cover story). *Harvard Business Review*, 83(7/8), 106-114.
- Kaifeng, J., Lepak, D. P., Jia, J. U., & Baer, J. C. (2012). How Does Human Resource Management Influence Organizational Outcomes? A Meta-Analytic Investigation of Mediating Mechanisms. *Academy of Management Journal*, 55(6), 1264-1294.
- Mankins, M., Brahm, C., & Caimi, G. (2014). Your Scarcest Resource. *Harvard Business Review*, 92(5), 74-80.
- Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2016). An evidence-based review of HR Analytics. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-24. doi: 10.1080/09585192.2016.1244699
- Pfeffer, J., & Sutton, R. I. (2006). Evidence-based management. *Harvard Business Review*, 84(1), 62-74.
- Ulrich, D., & Smallwood, N. (2005). HR's new ROI: Return on intangibles. *Human Resource Management*, 44(2), 137-142.
- **Κύρια Βιβλιογραφία:**
- Cascio, W., & Boudreau, J. (2011). *Investing in People: Financial Impact of Human Resource Initiatives*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Phillips, J. J., & Phillips, P. P. (2012). *Proving the Value of HR: How and Why to Measure ROI* (2nd ed.): Society for Human Resource Management.
- **Συνιστώμενη Βιβλιογραφία:**
- Bassi, L. (2012). *HR Analytics Handbook*. Amsterdam: Reed Business.
- Becker, B. E., Huselid, M. A., & Ulrich, D. (2001). *The HR Scorecard: Linking People, Strategy and Performance*. Boston: Harvard Business Review Press.
- Carlson, K. D., & Kavanagh, M. J. (2011). Ch.6- HR Metrics and Workforce Analytics. In M. J. Kavanagh, M. Thite & R. D. Johnson (Eds.), *Human Resource Information Systems: Basics, Applications, and Future Directions* (pp. 150-174): SAGE Publications.

	<ul style="list-style-type: none"> • Carton, R. B., & Hofer, C. W. (2006). <i>Measuring Organizational Performance: metrics for Entrepreneurship and Strategic Management Research</i>. Cheltenham, UK: Edward Elgar. • Davenport, T. H., Harris, J., & Morison, R. (2010). <i>Analytics at Work: Smarter Decisions, Better Results</i>: Harvard Business School Publishing. • Fitz-Entz, J. (1995). <i>How to Measure Human Resources Management</i>. NY: McGraw-Hill, Inc. • Fitz-Entz, J. (2009). <i>The ROI of Human Capital: Measuring the economic value of employee performance</i> (2nd ed.). New York: AMACOM. • Fitz-Entz, J. (2010). <i>The New HR Analytics: Predicting the Economic Value of your Company's Human Capital Investments</i>. NY: AMACOM. • Marr, B. (2012). <i>Key Performance Indicators: The 75 measures every manager needs to know</i>. Harlow, UK: Pearson Education. • Pease, G., Byerly, B., & Fitz-Entz, J. (2013). <i>Human Capital Analytics: How to harness the potential of your organization's greatest asset</i>. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons Inc. • Smith, T. (2012). <i>HR Analytics: The What, Why and How...</i> <p>➤ Διδακτικές και μαθησιακές μέθοδοι Διαλέξεις, μελέτες περίπτωσης, προσκεκλημένες ομιλίες, εμπειρική εργασία</p> <p>➤ Μέθοδοι αξιολόγησης/ βαθμολόγησης</p> <ul style="list-style-type: none"> • Για το τμήμα πλήρους φοίτησης: γραπτή εξέταση (50%), ατομική εργασία (40%), ομαδική εργασία (10%) • Για το τμήμα μερικής φοίτησης: μία ατομική (90%) και μία ομαδική εργασία (10%) <p>Η συμμετοχή στην τάξη και τις προβλεπόμενες ασκήσεις και δραστηριότητες θα προσμετρηθεί.</p>			
17	Διπλωματική Εργασία ή 4 μαθήματα επιλογής για το τμήμα Μερικής φοίτησης (Α,Β,Γ,Δ)			15
A	Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων & Διοίκηση Ποιότητας Διδάσκουσα: Ντέλιου Κλεοπάτρα	7η& 8η περίοδος	Μάρτιος-Ιούνιος	3,5
B	Επιχειρηματικότητα Διδάσκων: Θάνος Ιωάννης	7η& 8η περίοδος	Μάρτιος-Ιούνιος	3,5
Γ	Ειδικά θέματα Οργανωσιακής Συμπεριφοράς και Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού Διδάσκουσες: Βακόλα Μαρία, Λαζανάκη Βέρα	7η& 8η περίοδος	Μάρτιος-Ιούνιος	4
Δ	Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού στην Πράξη Διδάσκων: Νικολάου Ι. ΣΚΟΠΟΣ Στόχος του μαθήματος, τώρα που ολοκληρώνεται το μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών στη ΔΑΔ είναι να σας δώσει μια συνολική, σφαιρική εικόνα πέντε διαφορετικών case studies οργανισμών και των αντίστοιχων HR πρωτοβουλιών / projects που θα μας παρουσιάσουν οι εκπρόσωποί τους. Πιο	7η& 8η περίοδος	Μάρτιος-Ιούνιος	4

<p>συγκεκριμένα, στόχος μας είναι η παρουσίαση, συζήτηση και κριτική αξιολόγηση των οργανισμών και πρωτοβουλιών/projects τους που σχετίζονται με διαφορετικές λειτουργίες/πρακτικές της ΔΑΔ, μέσω και της ενεργού συμμετοχής των φοιτητών σε μια σειρά διαλέξεων με αυξημένη αλληλεπίδραση.</p> <p>E-class μαθήματος: https://eclass.aueb.gr/courses/DET180/</p> <p><u>ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ</u></p> <p>Για την φετινή χρονιά θα παρουσιαστούν οι ακόλουθοι οργανισμοί με τις αντίστοιχες πρωτοβουλίες/projects:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Δημιουργία & Ανάπτυξη Συστήματος Αξιολόγησης της Απόδοσης – Pharmathen • Δημιουργία τμήματος εκπαίδευσης - Wind • Recruitment and Selection in a fast - paced environment - CEPAL • Leadership development / Ενδυνάμωση γυναικών - ENEL • Retail Management Trainee Programme - AB Βασιλόπουλος <p><u>ΜΕΘΟΔΟΣ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ</u></p> <p>Σε κάθε διάλεξη το μάθημα θα περιλαμβάνει σύντομη παρουσίαση από τον διδάσκοντα, παρουσίαση του οργανισμού/project από εκπρόσωπο της εταιρείας, συζήτηση και ασκήσεις/δραστηριότητες με την συμμετοχή των φοιτητών. Στους φοιτητές θα δίνεται υλικό / δραστηριότητες για μελέτη πριν από κάθε διάλεξη.</p> <p><u>ΒΙΒΛΙΟ ΚΑΙ ΒΟΗΘΗΜΑΤΑ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Βακόλα, Μ., & Νικολάου, Ι. (2019). <i>Οργανωσιακή ψυχολογία και συμπεριφορά</i>. Αθήνα: Εκδόσεις Rosili. • Παπαλεξανδρή, Ν., & Μπουραντάς, Δ. (2016). <i>Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού</i>. Αθήνα: Εκδόσεις Μπένου. <p>Στο e-class του μαθήματος θα αναρτούνται οι παρουσιάσεις και άλλο σχετικό υλικό/άρθρα για μελέτη.</p> <p><u>ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ</u></p> <p>Η βαθμολογία του μαθήματος θα προκύψει μέσα από <u>ατομική εργασία</u> ως εξής:</p> <p>Κάθε φοιτητής θα υποβάλλει μια σύντομη αναφορά / κριτική αξιολόγηση του project που παρουσιάστηκε <u>για κάθε μία από τρεις από τις πέντε μελέτες περίπτωσης που οι ίδιοι θα επιλέξουν</u>. Κάθε μία από τις τρεις αναφορές θα είναι έκτασης 1000-1500 λέξεων και θα περιλαμβάνει κατ' ελάχιστον τα ακόλουθα:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Σύντομη περιγραφή της εταιρείας • Σύντομη περιγραφή του case/project • Κριτική αξιολόγηση του case/project (με την χρήση περιορισμένης βιβλιογραφίας και επιστημονικής αρθρογραφίας), όπου θα πρέπει να περιλαμβάνονται κατ' ελάχιστον τα ακόλουθα: <ul style="list-style-type: none"> ○ Τι θα κρατάγατε; Τι σας άρεσε; 			
--	--	--	--

<p>○ Τι διαφορετικό θα κάνατε;</p> <p>Η υποβολή της εργασίας (σε ένα αρχείο) θα πραγματοποιηθεί μέσω e-class μέχρι τις 21 Ιουνίου, με την χρήση του προγράμματος λογοκλοπής Turnitin.</p> <p><u>ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΑ ΠΕΡΙΟΔΙΚΑ</u> <u>Πρόσβαση στην ηλεκτρονική βιβλιοθήκη του ΟΠΑ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Academy of Management Journal • Academy of Management Review • Administrative Science Quarterly • Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior • Annual Review of Psychology • Applied Psychology-an International Review • British Journal of Management • Employee Relations • European Journal of Work and Organisational Psychology • Group and Organization Management • Human Performance • Human Resource Management • Human Resource Management Journal • Human Resource Management Review • Industrial and Organizational Psychology-Perspectives on Science and Practice • International Journal of Human Resource Management • International Journal of Selection and Assessment • Journal of Applied Psychology • Journal of Business and Psychology • Journal of Management • Journal of Managerial Psychology • Journal of Occupational and Organisational Psychology • Journal of Organisational Behaviour • Journal of Personality & Social Psychology • Journal of Personnel Psychology • Journal of Vocational Behaviour • Organizational Behavior and Human Decision Processes • Personality and Individual Differences • Personnel Psychology • Personnel Assessment and Decisions 			
---	--	--	--

*Το Πρόγραμμα περιλαμβάνει και τα προπαρασκευαστικά μαθήματα Οικονομικά της Εργασίας & Λογιστική (δεν έχουν πιστωτικές μονάδες) τα οποία απευθύνονται σε αποφοίτους εκτός σχολών Διοίκησης και Οικονομικών. Πραγματοποιούνται πριν την έναρξη του επίσημου προγράμματος διδασκαλίας.

A	<p>Οικονομικά της Εργασίας</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Διδάσκων: Βασίλης Πατσουράτης ,Ομότιμος Καθηγητής ΟΠΑ ➤ Επιδιωκόμενα μαθησιακά αποτελέσματα (Αντικειμενικοί στόχοι του μαθήματος) 	Προπαρασκευαστικό μάθημα	Σεπτέμβριος
----------	--	--------------------------	-------------

Στόχος του μαθήματος είναι να δώσει στον φοιτητή βασικές οικονομικές έννοιες που έχουν σχέση με το ανθρώπινο δυναμικό και την αγορά εργασίας και συζητούνται στη καθημερινότητά μας. Τις έννοιες αυτές πρέπει να γνωρίζει ένα στέλεχος της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού προκειμένου να λαμβάνει αποφάσεις οι οποίες θα συμβάλλουν στην δημιουργία του κατάλληλου εργασιακού περιβάλλοντος με στόχο την βελτίωση της απόδοσης των εργαζομένων. Τέτοιες οικονομικές έννοιες είναι η παραγωγικότητα της εργασίας, τα κατώτατα ημερομίσθια, το μοναδιαίο κόστος εργασίας, οι μορφές απασχόλησης και ανεργίας κ.α. Έτσι το μάθημα αυτό θα βοηθήσει το φοιτητή να

- Κατανοήσει τη λειτουργία της αγοράς εργασίας και τις δυνάμεις που την επηρεάζουν
- Αντιληφθεί τη σχέση μεταξύ επιχειρηματικού περιβάλλοντος και αγοράς εργασίας
- Κατανοήσει το ρόλο και τη σημασία της εκπαίδευσης-επιμόρφωσης στην απόδοση του εργαζομένου και στην ποιότητα του παραγόμενου προϊόντος
- Εξηγήσει την έννοια και τη σημασία της παραγωγικότητας της εργασίας, καθώς και τους παράγοντες που την επηρεάζουν
- Αντιληφθεί την κοινωνική και οικονομική διάσταση του προσδιορισμού των κατώτατων αμοιβών των εργαζομένων από την πολιτεία
- Εξηγήσει την παράλληλη επίδραση της παραγωγικότητας και του κόστους εργασίας στην ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης-οικονομίας
- Ερμηνεύσει την σημασία του μοναδιαίου κόστους εργασίας ως δείκτη ανταγωνιστικότητας
- Αντιληφθεί την έννοια του εργατικού δυναμικού και τη σημασία για το βιοτικό επίπεδο μιας κοινωνίας της συμμετοχής του πληθυσμού σε αυτό, καθώς και τις διάφορες μορφές απασχόλησης.
- Αντιληφθεί τη σημασία των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, ιδιαίτερα σε περιόδους έντονου ανταγωνισμού.
- Αντιληφθεί τα αίτια και τις μορφές ανεργίας, καθώς και τα ενεργητικά και παθητικά μέτρα καταπολέμησης αυτής που έχει στη διάθεσή της η πολιτεία.

➤ **Προαπαιτήσεις**

Δεν υπάρχουν προαπαιτούμενες γνώσεις για την παρακολούθηση του μαθήματος.

➤ **Περιεχόμενο του μαθήματος (Syllabus)**

- Οι αγορές των συντελεστών παραγωγής
- Ισορροπία στην Αγορά Εργασίας : Οικονομική και κοινωνική διάσταση
- Επίδραση της εκπαίδευσης και επιμόρφωσης του ανθρώπινου δυναμικού στην απόδοση του εργαζόμενου
- Επιχειρηματικό Περιβάλλον και Αγορά Εργασίας
- Παραγωγικότητα της εργασίας, μέτρηση αυτής, επίπτωση στο κόστος παραγωγής και παράγοντες που την επηρεάζουν
- Κατώτατες αμοιβές και επιπτώσεις αυτών στη ζήτηση και προσφορά εργασίας
- Κόστος εργασίας και πως αυτό επηρεάζει την ανταγωνιστικότητα
- Μοναδιαίο κόστος εργασίας, ορισμός και η σημασία του ως δείκτη ανταγωνιστικότητας
- Η σχέση μεταξύ παραγωγικότητας-Κόστους Εργασίας και Ανταγωνιστικότητας
- Εργατικό δυναμικό- Μορφές Απασχόλησης
- Εμπόδια στην αγορά εργασίας
- Ευέλικτες μορφές απασχόλησης –εργασία με ασφάλεια (flexicurity)
- Ανεργία-Μέτρα καταπολέμησης της ανεργίας (ενεργητικά-παθητικά)

➤ **Συνιστώμενη βιβλιογραφία προς μελέτη**

- Borjas J.George (2016), Τα Οικονομικά της Εργασίας, εκδόσεις Κριτική

	<ul style="list-style-type: none"> • Ehbeng G.Ronald and Smith S.Robert,(2017), Σύγχρονη Προσέγγιση στη Θεωρία και Δημόσια Πολιτική,εκδόσεις Π.Χ Πασχαλίδη • Borjas J. George,(2016) Labor Economics • Ehbeng G. Ronald and Smith S.Robert, (2017),Modern Labor Economics : Theory and Public Policy,Broken hill Publications LTD. • Bell, Brian and Stephen Marchin (2018),Minimum Wages and Firm Value,journal of Labor Economics • Blah, Francine D,Laurence m Kain,(2017), The gender wage gap :Extent,treds and explanations, journal of Economic Literature. • Chetty et.al (2011),Are Micro and Macro Labor Supply Elasticity Constant ? A Review of Evidence on the Intensive and Extensive Margings, American Economic Review ,papers and proceeding,101,pp471-475. • Crepon B et.al. (2008), The Two French Work-Sharing Experiments: Employment and Productivity Effects, in working Hours and Jobs Sharing in the EU and USA : Are Europeans Lazy ? or Americans Crazy? By Tito Boers, MichaelBuret,and Francing Kramarz. • David, H. Alan,(2016),Morning and Cristopherc .Smith The Conttribution of the minimum wage to the U.S wage inequality over three decates : a reassessment. American Economic Jurnal: Applied Economics • Edo,Anthony, and Hiller Rapoport (2019),Minimum Wages and the Labor Markets Effects <p>➤ Διδακτικές και μαθησιακές μέθοδοι</p> <p>Κατά την διάρκεια των διαλέξεων χρησιμοποιούνται στοιχεία από την Ελληνική και Ευρωπαϊκή αγορά εργασίας προκειμένου οι φοιτητές να συνδέσουν τη θεωρία με την πράξη και να ενημερωθούν για τα χαρακτηριστικά αυτών των αγορών προκειμένου να αναλαμβάνουν αποτελεσματικές αποφάσεις.</p> <p>➤ Μέθοδοι αξιολόγησης/ βαθμολόγησης</p> <p>Το μάθημα εντάσσεται στα προπαρασκευαστικά μαθήματα του προγράμματος σπουδών και δεν υπάρχουν εξετάσεις.</p>		
B	<p>Λογιστική</p> <p>➤ Όνομα του διδάσκοντος: Σωτήριος Καρατζήμας</p> <p>➤ Επιδιωκόμενα μαθησιακά αποτελέσματα (Αντικειμενικοί στόχοι του μαθήματος)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Εξοικείωση με βασικές έννοιες της λογιστικής 2. Εξοικείωση με τις βασικές οικονομικές καταστάσεις 3. Εξοικείωση με τη χρήση βασικών χρηματοοικονομικών αριθμοδεικτών 4. Κατανόηση και κριτική αξιολόγηση του ρόλου της λογιστικής στο σύγχρονο επιχειρηματικό περιβάλλον <p>➤ Προαπαιτήσεις Καμμία</p> <p>➤ Περιεχόμενο του μαθήματος (Syllabus)</p> <p>Ενότητα 1: Οι οικονομικές καταστάσεις και οι επιχειρηματικές συναλλαγές</p> <ul style="list-style-type: none"> • Βασικές έννοιες της λογιστικής, λογιστικές αρχές και υποθέσεις 	Προπαρασκευαστικό μάθημα	Σεπτέμβριος

	<ul style="list-style-type: none"> • Οικονομικές καταστάσεις (Ισολογισμός, Κατάσταση Αποτελεσμάτων, Κατάσταση Μεταβολών των Ιδίων Κεφαλαίων, Κατάσταση Ταμειακών Ροών, Σημειώσεις επί των Οικονομικών Καταστάσεων) • Εισαγωγή στο Λογιστικό κύκλωμα • Ρόλος του ελέγχου (εσωτερικός-εξωτερικός) <p>Ενότητα 2: Η ανάλυση των οικονομικών καταστάσεων</p> <ul style="list-style-type: none"> • Βασικοί αριθμοδείκτες: <ul style="list-style-type: none"> ○ Ρευστότητας - Αποδοτικότητα ○ Κερδοφορίας ○ Μακροχρόνιας Βιωσιμότητας – Κεφαλαιακής δομής <p>➤ Συνιστώμενη βιβλιογραφία προς μελέτη «Χρηματοοικονομική λογιστική», Μπάλλας Α. & Χέβας Δ., Εκδόσεις Μπένου (2016) «Χρηματοοικονομική λογιστική», Harrison, Horngren & Thomas (επιμέλεια Ελληνικής έκδοσης Γ. Βενιέρης), Εκδόσεις Πασχαλίδης (2015) «Ανάλυση και αποτίμηση επιχειρήσεων», Γκίκας Δ., Παπαδάκη Α., & Σιουγλέ, Γ., Εκδόσεις Μπένου (2010)</p> <p>➤ Διδακτικές και μαθησιακές μέθοδοι Διαλέξεις με έμφαση στη σύνδεση με την επιχειρηματική πραγματικότητα, χρήση περιπτώσεων, διαδραστικές δραστηριότητες</p> <p>➤ Μέθοδοι αξιολόγησης/ βαθμολόγησης N/A</p>		
--	---	--	--

ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ: ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΦΟΙΤΗΤΕΣ

Γενικές Πληροφορίες για τους Φοιτητές

Το Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών δίνει έμφαση όχι μόνο στην παροχή εκπαίδευσης υψηλής ποιότητας, αλλά και στην παροχή υπηρεσιών υψηλού επιπέδου. Με την έκδοση του ΠΔ 387/83 και του Νόμου 1404/83, ορίζεται η λειτουργία, οργάνωση, διοίκηση Φοιτητικών Λεσχών στα ΑΕΙ με σκοπό τη βελτίωση των βιοτικών συνθηκών των φοιτητών του Ιδρύματος, την ψυχαγωγία και την προαγωγή της κοινωνικής και πνευματικής τους μόρφωσης με διαδικασίες και πρωτοβουλίες συμμετοχής κοινωνικοποίησης.

Η εκπλήρωση του σκοπού αυτού επιδιώκεται με εξασφάλιση της απαραίτητης υλικοτεχνικής υποδομής για στέγαση, σίτιση, άθληση των φοιτητών, με τη λειτουργία εστιατορίου, κυλικείου, αναγνωστηρίου, βιβλιοθήκης, την οργάνωση διαλέξεων, συναυλιών, θεατρικών παραστάσεων και εκδρομών στο εσωτερικό και εξωτερικό, με την ανάπτυξη διεθνών φοιτητικών σχέσεων, τη διδασκαλία ξένων γλωσσών και πληροφορικής και της Νεοελληνικής ως ξένης γλώσσας για τους αλλοδαπούς και ομογενείς φοιτητές και με την παροχή κάθε άλλου μέσου και τρόπου.

Αναλυτικές πληροφορίες για Σίτιση, στέγαση, γυμναστική, ξένες γλώσσες, πολιτιστικές δραστηριότητες, υποτροφίες, οικονομικές ενισχύσεις παρέχονται στην ιστοσελίδα της Φοιτητικής Λέσχης του ΟΠΑ <https://lesxi.aueb.gr/>

Ηλεκτρονικές Υπηρεσίες

Σημαντικός αριθμός διαδικασιών που συνδέονται τόσο με τη φοίτηση όσο και με τη φοιτητική μέριμνα πραγματοποιούνται ηλεκτρονικά μέσα από εφαρμογές του Πανεπιστημίου ή του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων. Όλες οι εφαρμογές είναι προσβάσιμες με τους ίδιους κωδικούς (username & password).

- **Λογαριασμός e-mail:**

Αναλυτικές οδηγίες για τη χρήση της Υπηρεσίας Webmail παρέχονται στη διεύθυνση <https://www.aueb.gr/el/content/webmail-manual>

- **Ηλεκτρονική Γραμματεία (Φοιτητολόγιο)**

Η εφαρμογή **Ηλεκτρονική Γραμματεία** είναι το πληροφοριακό σύστημα μέσα από το οποίο οι φοιτήτριες και οι φοιτητές έχουν τη δυνατότητα να εξυπηρετούνται από τη Γραμματεία του Τμήματος μέσω web.

- **Ασύρματο δίκτυο στο Πανεπιστήμιο**

Χρησιμοποιώντας τους προσωπικούς κωδικούς τους, οι φοιτητές/τριες έχουν πρόσβαση σε ασύρματο δίκτυο σε όλους του χώρους του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών. **Οδηγίες για WiFi**

- **Πλατφόρμα Τηλεκπαίδευσης – ECLASS**

Η πλατφόρμα Open eClass είναι ένα ολοκληρωμένο Σύστημα Διαχείρισης Ηλεκτρονικών Μαθημάτων και αποτελεί την πρόταση του Ακαδημαϊκού Διαδικτύου (GUnet) για την υποστήριξη Υπηρεσιών Ασύγχρονης Τηλεκπαίδευσης.

Οδηγίες χρήσης παρέχονται στη διεύθυνση <https://eclass.aueb.gr/info/manual.php>

Ιατρικές Υπηρεσίες, Ασφάλιση/Υγειονομική Περίθαλψη

Οι προπτυχιακοί, μεταπτυχιακοί φοιτητές, καθώς και οι υποψήφιοι διδάκτορες του Πανεπιστημίου, οι οποίοι δεν έχουν άλλη ιατροφαρμακευτική και νοσοκομειακή περίθαλψη, δικαιούνται πλήρη ιατροφαρμακευτική και νοσοκομειακή περίθαλψη στο Εθνικό Σύστημα Υγείας (Ε.Σ.Υ.) με κάλυψη των σχετικών δαπανών από τον Εθνικό Οργανισμό Παροχής Υπηρεσιών Υγείας (Ε.Ο.Π.Υ.Υ.). Στο Πανεπιστήμιο λειτουργεί και η υπηρεσία Συμβούλου Ψυχικής Υγείας, όπου απασχολείται ιατρός ειδικευμένη στη ψυχοδυναμική αντιμετώπιση των θεμάτων ψυχικής υγείας. Περισσότερες πληροφορίες μπορείτε να βρείτε στην ιστοσελίδα <https://www.aueb.gr/el/content/υγειονομική-περίθαλψη>.

Υπηρεσίες για Φοιτητές με Ειδικές Ανάγκες

Το Ίδρυμα μεριμνά για την διευκόλυνση των φοιτητών/τριών με ειδικές ανάγκες, μέσω του σχεδιασμού, της υλοποίησης και της εφαρμογής προσαρμογών στο περιβάλλον, για την πρόσβαση στις πανεπιστημιακές κτιριακές εγκαταστάσεις. Ειδικότερα, στο κεντρικό κτίριο υπάρχουν ειδικά διαμορφωμένα ανυψωτικά μηχανήματα, ράμπες καθώς και ανελκυστήρες. Επίσης υπάρχουν ειδικοί κανονισμοί διεξαγωγής εξετάσεων για φοιτητές με ειδικές ανάγκες.

Στο Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών έχει συσταθεί Επιτροπή Ισότιμης Πρόσβασης ατόμων με αναπηρία και ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες. Η Επιτροπή αποτελεί συμβουλευτικό όργανο και έχει ως αποστολή την υποβολή εισηγήσεων στα αρμόδια όργανα για τη χάραξη και την εφαρμογή της πολιτικής ισότιμης πρόσβασης των ατόμων με αναπηρία και ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες.

Μέσω των υπηρεσιών της Βιβλιοθήκης του ΟΠΑ, παρέχεται στους φοιτητές με εντυπο-αναπηρία η δυνατότητα ηλεκτρονικής πρόσβασης στην προτεινόμενη ελληνική βιβλιογραφία των μαθημάτων που διδάσκονται στο Πανεπιστήμιο. Στα πλαίσια αυτά έχει αναπτυχθεί από το Σύνδεσμο Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών (Σ.Ε.Α.Β.) πολυτροπική ηλεκτρονική βιβλιοθήκη με την ονομασία **AMELib**. Περισσότερες πληροφορίες παρέχονται στην ιστοσελίδα <https://www.aueb.gr/el/lib/content/αμεα-άτομα-με-ιδιαίτερες-ανάγκες> .

Σπουδαστήρια - Αναγνωστήρια – Βιβλιοθήκες

Στο κεντρικό κτίριο λειτουργεί Βιβλιοθήκη και Κέντρο Πληροφόρησης (ΒΚΠ) για την εξυπηρέτηση όλων των μελών της πανεπιστημιακής κοινότητας. Η ΒΚΠ συμμετέχει στο Σύνδεσμο Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών (Heal-LINK) και στο Δίκτυο Συνεργασίας Οικονομικών Βιβλιοθηκών (Δι.Ο.Βι.) Επίσης λειτουργούν τρία Κέντρα Τεκμηρίωσης (KET, ΟΟΣΑ, ΠΟΤ).

Η Βιβλιοθήκη και Κέντρο Πληροφόρησης συμβάλλει καθοριστικά τόσο στην κάλυψη των αναγκών για την επιστημονική πληροφόρηση της πανεπιστημιακής κοινότητας όσο και στην υποστήριξη του διδακτικού και ερευνητικού έργου, παρέχοντας πρόσβαση:

- στην έντυπη συλλογή βιβλίων και επιστημονικών περιοδικών,
- στα συγγράμματα που διδάσκονται στα μαθήματα,
- στη συλλογή ηλεκτρονικών επιστημονικών περιοδικών και βιβλίων,
- στις μεταπτυχιακές εργασίες και διδακτορικές διατριβές που εκπονούνται στο ΟΠΑ και κατατίθενται σε ψηφιακή μορφή στο ιδρυματικό αποθετήριο ΠΥΞΙΔΑ,
- σε κλαδικές μελέτες,
- στις στατιστικές σειρές από εθνικούς και διεθνείς οργανισμούς,
- σε οπτικοακουστικό υλικό,
- πληροφοριακό υλικό (εγκυκλοπαίδειες, λεξικά),
- σε βάσεις δεδομένων στα θέματα που καλλιεργεί το Πανεπιστήμιο,
- σε έντυπες συλλογές άλλων ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών.

Η Βιβλιοθήκη είναι δανειστική για τα μέλη της, σε όλες τις έντυπες συλλογές της, εκτός των συλλογών των περιοδικών και των στατιστικών σειρών, σύμφωνα με τον εσωτερικό κανονισμό λειτουργίας της. Η ΒΚΠ του ΟΠΑ διαθέτει αναγνωστήριο, σταθμούς εργασίας Η/Υ για τους επισκέπτες, φωτοτυπικά και εκτυπωτικά μηχανήματα, ενώ παρέχει τη δυνατότητα διαδανεισμού βιβλίων και άρθρων περιοδικών από άλλες ακαδημαϊκές βιβλιοθήκες που αποτελούν μέλη των δικτύων στα οποία συμμετέχει. Περισσότερες πληροφορίες μπορείτε να βρείτε στην ιστοσελίδα της Βιβλιοθήκης <https://www.aueb.gr/el/library> .

Διεθνή προγράμματα και πρακτικές πληροφορίες για την διεθνή κινητικότητα των φοιτητών

Το ΟΠΑ συμμετέχει ενεργά στο Πρόγραμμα Έρασμος από το 1987 προωθώντας τη συνεργασία με πανεπιστήμια, επιχειρήσεις και διεθνείς οργανισμούς της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) και την κινητικότητα φοιτητών, διδακτικού και διοικητικού προσωπικού με ιδρύματα-εταίρους. Επιπλέον, αναπτύσσοντας περαιτέρω τη διεθνοποίησή του, δημιουργεί νέες ευκαιρίες μέσω του Προγράμματος Erasmus+ Διεθνής Κινητικότητα. Στο πλαίσιο του Προγράμματος,

χορηγούνται υποτροφίες κινητικότητας μέσω του Ιδρύματος Κρατικών Υποτροφιών (ΙΚΥ) σε εισερχόμενους και εξερχόμενους φοιτητές των τριών κύκλων σπουδών, σύμφωνα με τη χρηματοδότηση που εγκρίνει κάθε χρόνο το Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών για το Ίδρυμα. Οι εξερχόμενοι φοιτητές έχουν τη δυνατότητα να διανύσουν μία περίοδο σπουδών σε Ίδρυμα – Εταίρο εκτός Ε.Ε. με πλήρη ακαδημαϊκή αναγνώριση μέσω της εφαρμογής του συστήματος των πιστωτικών μονάδων (ECTS credits) (<https://www.aueb.gr/el/content/πρόγραμμα-έρασμος>).

Διασύνδεση με την Αγορά Εργασίας και την Επιχειρηματικότητα

Η Δ.Α.ΣΤΑ.Ο.Π.Α. (<https://www.aueb.gr/el/dasta>) είναι η διοικητική δομή του Πανεπιστημίου που προγραμματίζει, συντονίζει και υλοποιεί τις δράσεις του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών σε θέματα:

- α) ανάπτυξης επιχειρηματικότητας και καινοτομίας
- β) διασύνδεσης των φοιτητών και αποφοίτων με την αγορά εργασίας
- γ) διασύνδεσης της ακαδημαϊκής κοινότητας με επιχειρήσεις
- δ) πρακτικής άσκησης φοιτητών, και
- ε) υποστήριξης δράσεων αξιοποίησης της έρευνας.

Φοιτητικοί Σύλλογοι

Στην πανεπιστημιακή κοινότητα του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών δραστηριοποιούνται και αναπτύσσονται διάφορες Οργανώσεις και Σύλλογοι φοιτητών. (<https://www.aueb.gr/el/content/σύλλογοι-φοιτητών>).

Δίκτυο Αποφοίτων

Τηρώντας μια μακρά παράδοση στην ανάδειξη κορυφαίων στελεχών στην οικονομική, κοινωνική και πολιτική ζωή της χώρας, το ΟΠΑ είναι περήφανο για το γεγονός ότι χιλιάδες απόφοιτοί του κατέχουν ηγετικές θέσεις σε πανεπιστήμια της χώρας και του εξωτερικού, σε διεθνή ερευνητικά ινστιτούτα και οργανισμούς και σε μεγάλες εταιρείες του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα. Κατανοώντας τη σημασία της ανάπτυξης και ενίσχυσης του δεσμού με τους αποφοίτους του, το ΟΠΑ δημιούργησε το Δίκτυο Αποφοίτων του, μία πλατφόρμα <https://alumni.aueb.gr/> στην οποία μπορούν να εγγραφούν όλοι οι απόφοιτοι του Πανεπιστημίου. Οι κύριοι στόχοι του Δικτύου είναι η επανασύνδεση των αποφοίτων με τους συναδέλφους και πρώην συμμαθητές τους, και η διαρκής ενημέρωσή τους για όλες τις δραστηριότητες, τις υπηρεσίες και τις εκδηλώσεις που τους αφορούν.

Επιπλέον πληροφορίες για Οργανώσεις και Συλλόγους αποφοίτων παρέχονται στην ιστοσελίδα <https://www.aueb.gr/el/content/οργανώσεις-και-σύλλογοι-φοιτητών-και-αποφοίτων>.

Πρόγραμμα Εθελοντισμού

Στο πλαίσιο της στρατηγικής του ΟΠΑ για την Κοινωνική Προσφορά, ξεκίνησε τον Σεπτέμβριο του 2017 το Πρόγραμμα Εθελοντισμού “ΑΥΕΒ Volunteers”. Στόχος του Προγράμματος είναι η ανάδειξη σημαντικών κοινωνικών θεμάτων και της αξίας της συμμετοχής και της έμπρακτης προσφοράς, αλλά και η ευαισθητοποίηση της κοινότητας γύρω από τους 17 Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης του ΟΗΕ. Οι δράσεις αναπτύσσονται σε

δύο βασικούς άξονες: (α) δράσεις προς την Κοινότητα του ΟΠΑ, οι οποίες έχουν ως βασικό στόχο την διατήρηση της ποιότητας των υποδομών του Πανεπιστημίου με κριτήριο την αισθητική και την λειτουργικότητά τους και (β) δράσεις προς την Κοινωνία. (<https://auebvolunteers.gr/>).

Διασφάλιση Ποιότητας

Το ΟΠΑ εφαρμόζει πολιτική διασφάλισης ποιότητας με σκοπό τη συνεχή βελτίωση της ποιότητας των προγραμμάτων σπουδών, της ερευνητικής δραστηριότητας και των διοικητικών υπηρεσιών του Ιδρύματος, με στόχο την αναβάθμιση του ακαδημαϊκού και διοικητικού έργου και της γενικότερης λειτουργίας του.

Στο ΟΠΑ λειτουργεί η Μονάδα Διασφάλισης Ποιότητας (ΜΟΔΙΠ) η οποία συντονίζει και υποστηρίζει τις διαδικασίες αξιολόγησης. Ειδικότερα η διασφάλιση ποιότητας της εκπαιδευτικής δραστηριότητας επιτυγχάνεται με τη χρήση ερωτηματολογίου αξιολόγησης μαθήματος /διδασκαλίας το οποίο συμπληρώνεται από τους φοιτητές. (<https://aueb.gr/modip>).

Κέντρο Επιμόρφωσης και Διά Βίου Μάθησης

Το Κέντρο Επιμόρφωσης και Διά Βίου Μάθησης (ΚΕΔΙΒΙΜ/ ΟΠΑ) αποτελεί μονάδα του ΟΠΑ που εξασφαλίζει τον συντονισμό και τη διεπιστημονική συνεργασία στην ανάπτυξη προγραμμάτων επιμόρφωσης, συνεχιζόμενης εκπαίδευσης, κατάρτισης και εν γένει Διά Βίου μάθησης, τα οποία συμπληρώνουν, εκσυγχρονίζουν ή/και αναβαθμίζουν γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες, οι οποίες αποκτήθηκαν από τα συστήματα τυπικής εκπαίδευσης, επαγγελματικής εκπαίδευσης και αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης ή από επαγγελματική εμπειρία, διευκολύνοντας την ένταξη ή επανένταξη στην αγορά εργασίας, τη διασφάλιση της εργασίας και την επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη (<https://www.aueb.gr/el/content/dia-vioy-mathisi-kedivim-opa>).