

Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού



Ορισμός (1/2)

- Η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού αποτελεί ένα από τα βασικότερα τμήματα μιας εταιρείας και στόχο έχει τις απαραίτητες ενέργειες για την εργασιακή και προσωπική ικανοποίηση των εργαζομένων όπως και την ανάπτυξη των καλών σχέσεων μεταξύ τους.
- Η διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού είναι μια οργανωτική λειτουργία που σχετίζεται με την προμήθεια και τη διατήρηση ταλαντούχων υπαλλήλων.



Ορισμός (2/2)

- Η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού επικεντρώνεται στην προσέλκυση και διατήρηση εργαζόμενων καθώς και στην παροχή κινήτρων με σκοπό την αυξημένη απόδοση
- Σε πολλούς οργανισμούς, οι εργαζόμενοι είναι καθοριστικοί για τη δημιουργία ενός βιώσιμου ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος



Βασικές Λειτουργίες

Ποιες είναι οι βασικές λειτουργίες της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού;

1. Προσέλκυση και επιλογή προσωπικού
2. Εκπαίδευση και ανάπτυξη του προσωπικού
3. Εκτίμηση της απόδοσης του προσωπικού



Σημασία του Ανθρώπινου Δυναμικού

Όλες οι εταιρείες ασχολούνται με τους ανθρώπινους πόρους σε κάποια μορφή, ακόμη και αν δεν έχουν αφιερωμένα τμήματα ανθρωπίνων πόρων. Αυτό συμβαίνει επειδή οι άνθρωποι πόροι δεν αφορούν αποκλειστικά τις προσλήψεις. Η λειτουργία ασχολείται επίσης, μεταξύ άλλων, με τη **διατήρηση του ηθικού** εντός της οργάνωσης, τη **δημιουργία κινήτρων** και **προγραμμάτων αξιολόγησης επιδόσεων**. Έτσι εξασφαλίζεται η διάδοση σημαντικών πληροφοριών σχετικά με τα **οφέλη, τη νομοθεσία και τα θέματα απασχόλησης** και η δυνατότητα των εργαζομένων **να διατηρήσουν και να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους**.



Σημασία του Ανθρώπινου Δυναμικού

- Η διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού αναγνωρίζει ότι οι εργαζόμενοι είναι κεφάλαια της εταιρείας
- Προκειμένου να διατηρηθεί η παραγωγικότητα τους, πρέπει να εξασφαλιστεί ότι μία εταιρεία
 - Προσλαμβάνει τους σωστούς υπαλλήλους
 - Απολύει ή ανακατανέμει λάθος (μη αποδοτικούς) υπαλλήλους
 - Αναπτύσσει εργαζόμενους με προοπτικές
 - Διασφαλίζει ότι η εταιρεία και οι εργαζόμενοι εκπληρώνουν τις νομικές τους υποχρεώσεις



Προσέλκυση και επιλογή προσωπικού

1. Σχεδιασμός των ανθρώπινων πόρων
2. Ανάλυση/περιγραφή εργασίας
3. Διαδικασία επιλογής



Παράδειγμα

- Προσπαθήστε να αναπτύξετε την ανάλυση/περιγραφή εργασίας μίας θέσης στην εταιρεία σας για έναν:
 - Εργαζόμενο στο εργοστάσιο παραγωγής
 - Πωλητή
 - Διευθυντή Μάρκετινγκ
 - IT Support



Η Διαδικασία της Επιλογής

1. Εξέταση βιογραφικού
2. Συνέντευξη εργασίας
3. Γραπτές δοκιμασίες
4. Ψυχολογική αξιολόγηση
5. Δοκιμασίες φυσικής κατάστασης
(όταν η θέση απαιτεί φυσικές ικανότητες)



Εκπαίδευση και Ανάπτυξη του Προσωπικού

- Μέθοδοι ανάπτυξης προσωπικού
 - Η επίσημη εκπαίδευση
 - Η εργασιακή εμπειρία σε διάφορους τομείς του οργανισμού



Επίσημη Εκπαίδευση

- Διδασκαλία υπό τη μορφή διαλέξεων στην αίθουσα
 - πολλές εταιρείες χρηματοδοτούν στους εργαζόμενους μεταπτυχιακά ή άλλα προγράμματα εκπαίδευσης σχετικά με το χώρο δραστηριοποίησής τους αναλαμβάνοντας οι ίδιες την αποδοτική εκπαίδευση νέων και παλιών εργαζόμενων



Επίσημη Εκπαίδευση

- Εκπαίδευση στο χώρο εργασίας
 - Συνήθως, αναφερόμαστε στο επίσημο πρόγραμμα εκπαίδευσης που πραγματοποιείται πριν ξεκινήσει ένας εργαζόμενος τις επίσημες υποχρεώσεις του
 - Αποσκοπεί στην εξοικείωση του εργαζόμενου με τις επίσημες διαδικασίες της επιχείρησης καθώς και στην αξιολόγηση της θέσης στην οποία θα είναι πιο ικανός



Εκτίμηση Απόδοσης του Προσωπικού

- Εκτίμηση των χαρακτηριστικών των εργαζομένων
- Εκτίμηση της συμπεριφοράς των εργαζομένων
- Εκτίμηση των αποτελεσμάτων



Παραδείγματα

Πως μπορεί να εκτιμηθεί η απόδοση:

- Των στελεχών μίας εταιρείας
- Του υπεύθυνου μάρκετινγκ μίας ομάδας
- Ενός πωλητή
- Ενός εργαζόμενου εργοστασίου



Μισθολογική Πολιτική και Παροχές

Η μισθολογική πολιτική ενός οργανισμού εξαρτάται από διάφορους παράγοντες. Αρχικά από τη φύση του οργανισμού:

- Δημόσιος οργανισμός
- Ιδιωτικός οργανισμός

Καθώς και από άλλους παράγοντες όπως:

- Ιεραρχία εταιρείας
- Εσωτερικός ανταγωνισμός



Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού - Προκλήσεις

- Εξασφάλιση συμμόρφωσης με τους νόμους περί ομοσπονδιακής και κρατικής απασχόλησης
- Διατήρηση ταλέντων σε μια οικονομία
- Διαχείριση της απόδοσης
- Ανάπτυξη ηγεσίας
- Αντιμετώπιση των δαπανών υγειονομικής περίθαλψης

Πηγή: Business & Legal Reports, 5/2/06

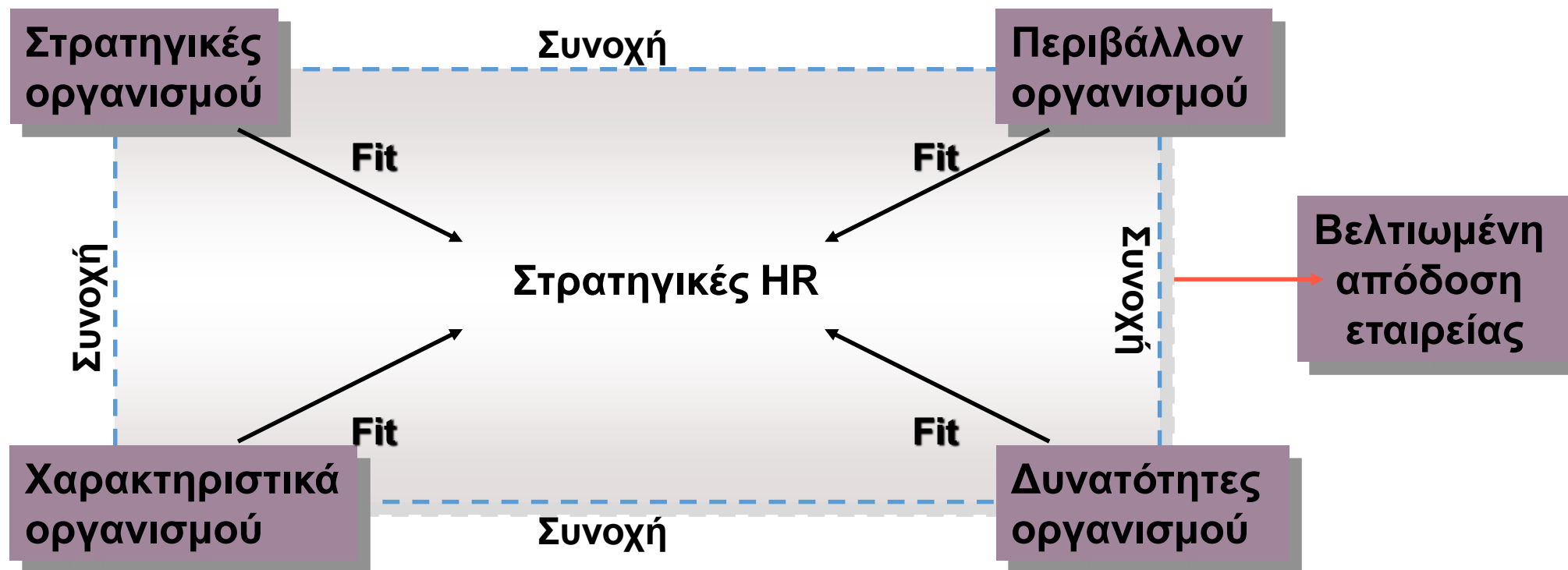


Ερωτήσεις

1. Ποιες είναι οι βασικές λειτουργίες της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού;
2. Ποια είναι τα βασικά στάδια στη διαδικασία της επιλογής ανθρώπινου δυναμικού;
3. Ποιες είναι οι βασικές μορφές εκπαίδευσης του προσωπικού;
4. Ποιες είναι οι βασικές μέθοδοι ανάπτυξης του προσωπικού;
5. Ποιες είναι οι βασικές στρατηγικές εκτίμησης της απόδοσης του προσωπικού;
6. Ποια είναι η διαδικασία ανάπτυξης της μισθολογικής πολιτικής του οργανισμού;



Αποτελεσματική διαμόρφωση και εφαρμογή της Στρατηγικής Ανθρώπινου Δυναμικού



Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού με Ηγεσία Κόστους

Επιχειρησιακή στρατηγική	Κοινά οργανωτικά χαρακτηριστικά	Στρατηγικές HR
Συνολική Ηγεσία κόστους	<ul style="list-style-type: none">• Διατηρούμενες επενδύσεις κεφαλαίου και πρόσβαση σε κεφάλαια• Ισχυρή εργασιακή εποπτεία• Αυστηρός έλεγχος κόστους που απαιτεί συχνές αναλυτικές αναφορές ελέγχου• Σύστημα διανομής χαμηλού κόστους• Δομημένη οργάνωση και απόδοση ευθυνών• Προϊόντα σχεδιασμένα για ευκολία στην κατασκευή	<ul style="list-style-type: none">• Αποδοτική παραγωγή• Ξεκάθαρη περιγραφή εργασίας• Λεπτομερής προγραμματισμός εργασίας• Έμφαση στα τεχνικά προσόντα και δεξιότητες• Έμφαση στην ειδική για την εργασία εκπαίδευση• Έμφαση στην αμειβόμενη εργασία• Χρήση της αξιολόγησης απόδοσης ως συσκευή ελέγχου



Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού

Διαφοροποίηση

Επιχειρησιακή στρατηγική	Κοινά οργανωτικά χαρακτηριστικά	Στρατηγικές HR
Διαφοροποίηση	<ul style="list-style-type: none">• Ισχυρές δυνατότητες μάρκετινγκ• Μηχανική προϊόντων• Ισχυρή ικανότητα στη βασική έρευνα• Εταιρική φήμη για την ποιότητα ή την τεχνολογική ηγεσία• Παροχές για την προσέλκυση εργαζομένων υψηλής εξειδίκευσης, επιστημόνων ή δημιουργικών ανθρώπων	<ul style="list-style-type: none">• Έμφαση στην καινοτομία και την ευελιξία• Ευρεία μαθήματα εργασίας• Χαλαρός σχεδιασμός εργασίας• Εξωτερικές προσλήψεις• Εκπαίδευση με βάση την ομάδα• Έμφαση στην ατομική ανταμοιβή• Χρήση της αξιολόγησης απόδοσης ως αναπτυξιακό εργαλείο



Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού – Επιλογές και Εργαλεία

- Ανταγωνιστικοί μισθοί
- Πακέτα οφελών
- Ευκαιρίες προώθησης
- Συνεχής κατάρτιση και ανάπτυξη του προσωπικού
- Διαφανείς και τακτικές επικοινωνίες
- Εστίαση στην ευημερία των εργαζομένων



Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού – Επιλογές και Εργαλεία

- Επενδύσεις στην εταιρική κοινωνική ευθύνη
- Αυτονομία των εργαζομένων
- Πολιτική ανοιχτής πόρτας
- Ελευθερία να είσαι δημιουργικός
- Ενισχυμένες πρακτικές προσλήψεων



Επιτυχημένες Στρατηγικές HR

- Σε όλες τις λίστες με “τα καλύτερα μέρη για να δουλέψεις”, συναντάμε πάντα εταιρείες όπως η Google και το LinkedIn.
- Οι εταιρείες αυτές διαθέτουν στρατηγικές HR που αναγνωρίζονται διεθνώς ως καινοτόμες.
- Είναι γεγονός ότι στους σχετικούς καταλόγους περίοπτη θέση έχουν εταιρείες καινοτόμων τεχνολογιών
- Ωστόσο στις ίδιες λίστες συναντάμε εταιρείες που εδώ και δεκαετίες έχουν κάνει σπουδαία βήματα στον τομέα του ανθρώπινου δυναμικού



Επιτυχημένες Στρατηγικές HR - Nissan

- Οργανισμοί όπως η Nissan, η οποία έχει αναπτύξει μια έννοια HR που ονομάζεται «kaizen». Η Kaizen εξουσιοδοτεί το εργατικό δυναμικό της Nissan να βελτιώνει συνεχώς τον τρόπο με τον οποίο γίνεται μια δουλειά.
- Αυτό συνδυάζεται με την παροχή αυτονομίας στους managers ώστε να προσλαμβάνουν και να δημιουργούν τις δικές τους ομάδες



Επιτυχημένες Στρατηγικές HR – Alliance Boots & BT

- Η Alliance Boots προωθεί προγράμματα κοινοτικής εμβέλειας για τους υπαλλήλους. Μάλιστα, ήταν η πρώτη εταιρεία που προσέφερε επίσημη πιστοποίηση στους εργαζόμενους για κοινοτική εργασία
- Ένα άλλο ενδιαφέρον παράδειγμα είναι η BT, μια εταιρεία τηλεπικοινωνιών, η οποία, ακόμη και κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, εξακολούθησε να διατηρεί, να εκπαιδεύει και να ανακαταναείμει το υπάρχον προσωπικό της.
- <https://www.humanresourcesmba.net/worlds-30-innovative-corporate-human-resources-departments/>

