



Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«ΟΙ ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ ΤΩΝ ΦΟΙΤΗΤΩΝ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΤΟΥ Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΑΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΡΑΚΤΙΚΗ
ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑ»**



ΑΡΣΕΝΟΠΟΥΛΟΣ ΣΠΥΡΟΣ

ΜΑΝΤΕΛΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ

ΕΠΟΠΤΕΥΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΚΟΚΟΡΑΚΗΣ ΓΡΗΓΟΡΙΟΣ

ΠΑΤΡΑ, 2012

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Με την ολοκλήρωση των σπουδών μας στο ανώτερο τεχνολογικό εκπαιδευτικό ίδρυμα Πάτρας, απευθύνουμε θερμές ευχαριστίες στο εκπαιδευτικό προσωπικό του τμήματος και ιδιαίτερα στον εποπτεύοντα καθηγητή μας κύριο Γρηγόριο Κοκοράκη για την πολύτιμη βοήθεια και καθοδήγηση του.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	7
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	10
ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΤΟΥ ΤΕΙ ΠΑΤΡΑΣ	10
1.1 ΟΙ ΑΔΥΝΑΜΙΕΣ ΤΟΥ ΠΑΛΑΙΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΣΠΟΥΔΩΝ	10
1.2 ΣΚΟΠΟΣ ΤΟΥ ΝΕΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ	11
1.3 ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗ ΤΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΠΟΥ ΚΑΛΥΠΤΕΙ ΤΟ ΝΕΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ	12
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	15
ΟΙ ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΟ ΝΕΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ ΑΝΑ ΕΞΑΜΗΝΟ	15
2.1 Α' ΕΞΑΜΗΝΟ	15
2.2 Β' ΕΞΑΜΗΝΟ	15
2.3 Γ' ΕΞΑΜΗΝΟ	15
2.4 Δ' ΕΞΑΜΗΝΟ	16
2.5 Ε' ΕΞΑΜΗΝΟ	16
2.6 ΣΤ' ΕΞΑΜΗΝΟ	17
2.7 Ζ' ΕΞΑΜΗΝΟ	17
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3	19
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ	19
3.1 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ	19
3.2 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ - ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ	21
3.3 ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΕΥΡΥΤΕΡΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ	23
3.2.1 ΓΕΝΙΚΑ	23
3.3.2 ΣΤΕΛΕΧΟΣ ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	25
3.3.3 ΣΤΕΛΕΧΟΣ Δ.Ε.Κ.Ο. ΚΑΙ Ο.Τ.Α.	25
3.4 ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ	26
3.4.1 ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ	26
3.4.2 ΤΥΠΙΚΕΣ ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ - ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	28
3.5 ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ - ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ	31
3.5.1 ΙΔΡΥΣΗ ΜΙΚΡΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	32
3.6 ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ	33

3.6 ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΚΑΙ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ	34
3.7 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΙ ΚΑΙ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΙ ΦΟΡΕΙΣ	37
3.8 ΥΠΟΤΡΟΦΙΕΣ.....	39
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4.....	40
ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ	40
4.1 Η ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ ΩΣ ΔΙΔΑΚΤΙΚΟ ΕΡΓΟ	40
4.2 ΓΕΝΙΚΟΙ ΙΣΧΥΟΝΤΕΣ ΚΑΝΟΝΕΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΙ ΧΩΡΟΙ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ.....	41
4.3 ΧΡΟΝΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΔΟΙ ΚΑΙ ΚΑΝΟΝΕΣ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗΣ Κ. Α. Π.	44
4.4 ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΣΠΟΥΔΑΣΤΩΝ ΤΕΙ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ.....	45
4.5 ΟΔΗΓΙΕΣ ΙΚΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΣΠΟΥΔΑΣΤΩΝ ΤΕΙ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ	46
4.6 ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ	47
4.7 ΤΡΟΠΟΣ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΥ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΓΙΑ ΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ	47
4.8 ΟΔΗΓΙΕΣ ΟΑΕΔ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΤΟΥ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ	50
4.9 ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΣΠΟΥΔΑΣΤΩΝ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	52
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5.....	54
ΘΕΩΡΙΕΣ ΥΠΟΚΙΝΗΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ Η ΣΧΕΣΗ ΤΟΥΣ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ.....	54
5.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗΝ ΥΠΟΚΙΝΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	54
5.2 ΥΠΟΚΙΝΗΣΗ: ΟΡΙΣΜΟΙ	55
ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΗΣ ΥΠΟΚΙΝΗΣΗΣ.....	58
5.3 ΘΕΩΡΙΕΣ ΥΠΟΚΙΝΗΣΗΣ.....	58
5.4 Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ ΙΕΡΑΡΧΗΣΗΣ ΤΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΤΟΥ MASLO	60
5.5. Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ F.HERZBERG	65
5.5.1.ΣΧΕΣΗ ΜΕΤΑΞΥ ΘΕΩΡΙΑΣ MASLOW ΚΑΙ ΘΕΩΡΙΑΣ HERZBERG. 69	
5.5.2. ΝΕΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΠΟ ΤΟΝ HERZBERG 71	
5.6 Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ ΚΑΛΥΨΗΣ ΕΠΙΚΤΗΤΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ.....	73
5.7 Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΩΝ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ ΤΟΥ VROOM	77

5.8. ΧΕΙΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΠΑΡΑΓΟΝΤΑ ΘΕΩΡΙΑ Χ ΚΑΙ Ψ.	
DOUGLAS MC GREGOR.....	80
5.8.1.ΣΥΣΧΕΤΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΘΕΩΡΙΑΣ Χ ΚΑΙ Ψ.....	82
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6.....	86
ΕΡΕΥΝΑ.....	86
6.1 ΤΑ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ.....	86
6.2 ΣΚΟΠΟΣ ΈΡΕΥΝΑΣ.....	86
6.3 ΜΕΘΟΔΟΣ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ-ΑΝΑΛΥΣΗ.....	87
6.4 ΔΕΙΓΜΑΤΟΛΗΨΙΑ.....	87
6.5 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	88
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	101
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	103

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σε ένα ραγδαία μεταβαλλόμενο κόσμο που χαρακτηρίζεται από την ανάπτυξη της παγκόσμιας οικονομίας και του διεθνούς εμπορίου, τον έντονο ανταγωνισμό των επιχειρήσεων και την αυξανόμενη εξωστρέφεια τους και, τέλος, την ανάπτυξη της τεχνολογίας με την ασταμάτητη πρόοδο της πληροφορικής, αλλά και γενικότερα των τεχνολογικών γνώσεων και εφαρμογών, οι επιχειρήσεις διεξάγουν αγώνα επιβίωσης με διαρκή προσαρμογή στα δεδομένα που αλλάζουν και παίρνουν μέτρα για να προσφέρουν προϊόντα και υπηρεσίες με αξία και χρησιμότητα για τους πελάτες τους. Η μεγέθυνση των επιχειρήσεων μέσω συγχωνεύσεων και εξαγορών, για να ανταποκριθούν στον αυξανόμενο ανταγωνισμό και να εκμεταλλευτούν οικονομίες κλίμακας, καθιστά τις διοικητικές αποφάσεις πολύπλοκες και επιβάλλει τη χάραξη κατάλληλης στρατηγικής. Οι συνθήκες αυτές γίνονται ακόμη πιο σύνθετες και πολυσχιδείς, αν λάβει κανείς υπόψη του τις κατά καιρούς εμφανιζόμενες κρίσεις στην παγκόσμια και εγχώρια οικονομία και τις δυσκολίες που οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί, του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, αντιμετωπίζουν για να ξεπεράσουν τα προβλήματα.

Όλες αυτές οι διεργασίες απαιτούν την ύπαρξη κατάλληλων στελεχών με επαρκή κατάρτιση, επαγγελματική ευσυνειδησία και ενθουσιασμό. Τα στελέχη αυτά θα πρέπει να γνωρίζουν τις σύγχρονες αρχές του μάνατζμεντ και να είναι σε θέση να στηρίζουν την επιχείρηση σε όλες τις λειτουργίες της, συγκεκριμένα στην παραγωγή, το μάρκετινγκ, την οργάνωση, τη χρηματοοικονομική λειτουργία, τα πληροφοριακά συστήματα και τη διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού. Για κάθε λειτουργία ο βαθμός εξειδίκευσης διαρκώς διευρύνεται και για τούτο ανάλογες είναι οι προσαρμογές στο πακέτο των γνώσεων που απαιτείται να διαθέτουν τα στελέχη για να ανταποκριθούν στις νέες προκλήσεις.

Σε ένα τέτοιο περιβάλλον, η φοίτηση σε ένα τμήμα διοίκησης επιχειρήσεων είναι αυτονόητο ότι μπορεί να αποδειχθεί αποφασιστικής σημασίας για την προετοιμασία ενός αυριανού στελέχους της επιχείρησης ή την επιμόρφωση ενός ανειδίκευτου υπαλλήλου που εργάζεται είτε στον ιδιωτικό είτε στο δημόσιο τομέα. Σε κάθε περίπτωση το Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων του ΤΕΙ Πατρών θα είναι μια πολύ καλή επιλογή, αφού το επίπεδο των σπουδών είναι υψηλό και το επιστημονικό προσωπικό καταβάλλει διαρκείς προσπάθειες για την αναβάθμιση του.

Το Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων έχει ως αποστολή την προετοιμασία στελεχών τα οποία θα επανδρώσουν την κάθε μεγέθους επιχείρηση και οργανισμό Δημοσίου και Ιδιωτικού τομέα, τοπικού, εθνικού, ή πολυεθνικού χαρακτήρα, που δραστηριοποιούνται μέσα στο ελληνικό, κοινωνικό και οικονομικό σύστημα, δημιουργώντας και προσφέροντας αγαθά και υπηρεσίες.

Η ακαδημαϊκή προσέγγιση του τμήματος το συνδέει στενά με το επιχειρηματικό περιβάλλον εγγυώμενη τον ισορροπημένο συνδυασμό ικανοτήτων και γνώσεων προκειμένου να αντιμετωπίζονται αποτελεσματικά οι ανάγκες των επιχειρήσεων.

Προσφέρει ένα ευρύ φάσμα γνώσης στη διοίκηση επιχειρήσεων και την ευκαιρία για εξειδίκευση σε πεδία όπως χρηματοοικονομική, επιχειρηματικές επικοινωνίες, λογιστική των επιχειρήσεων, τραπεζική και διεθνές εμπόριο.

Το πρόγραμμα σπουδών προετοιμάζει τους σπουδαστές για επαγγελματική επιτυχία και κοινωνική ευθύνη με το συνδυασμό της κατανόησης των προβλημάτων, των γεγονότων, των αρχών που εφαρμόζονται στο μάνατζμεντ μαζί με εξειδικευμένη θεωρητική σπουδή. Σε όλο το πρόγραμμα σπουδών η θεωρία και η πρακτική είναι αλληλένδετα.

Επιπλέον, το πρόγραμμα σπουδών είναι διαμορφωμένο έτσι ώστε να αντιμετωπίζει τις γοργά εξελισσόμενες και μεταβαλλόμενες ανάγκες των σύγχρονων επιχειρήσεων ενώ ταυτόχρονα δίνει την απαιτούμενη έμφαση στις παραδοσιακές αρχές της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Το πρόγραμμα διαρθρώνεται σε οκτώ συνολικά εξάμηνα. Επτά εξάμηνα διδασκαλίας και ένα εξάμηνο πρακτικής άσκησης. Τα μαθήματα διακρίνονται σε υποχρεωτικά και κατ' επιλογή υποχρεωτικά. Ο κάθε σπουδαστής είναι υποχρεωμένος να παρακολουθήσει κατά τη διάρκεια των σπουδών του πενήντα τέσσερα μαθήματα από τα οποία τα σαράντα οκτώ είναι υποχρεωτικά και τα έξι κατ' επιλογή υποχρεωτικά. Το υψηλών προσόντων ακαδημαϊκό προσωπικό κατέχει σημαντική βιομηχανική και επιχειρηματική εμπειρία και συνεργάζεται με άλλα ιδρύματα και επιχειρήσεις της τοπικής κοινωνίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΤΟΥ ΤΕΙ ΠΑΤΡΑΣ

1.1 ΟΙ ΑΔΥΝΑΜΙΕΣ ΤΟΥ ΠΑΛΑΙΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΣΠΟΥΔΩΝ

Το παλαιό Προπτυχιακό πρόγραμμα Σπουδών (ΠΠΣ) δημιουργήθηκε το ακαδημαϊκό έτος 2002-2003 με βάση τις τότε απαιτήσεις που έθετε το επάγγελμα του στελέχους επιχειρήσεων. Η κύρια αδυναμία του παλαιού ΠΠΣ είναι ακριβώς αυτή: ο μεγάλος χρόνος εφαρμογής του το κατέστησε μερικώς ανεπίκαιρο από πλευράς ύλης μαθημάτων αλλά και ορισμένων τίτλων μαθημάτων. Άλλες ανάγκες βελτίωσης του παλαιού προγράμματος σπουδών είναι:

- Η ανάγκη δημιουργίας ενός Προγράμματος συμβατού με τις απαιτήσεις της αξιολόγησης των Ιδρυμάτων Ανώτατης Εκπαίδευσης, λαμβανομένων υπόψη των Προγραμμάτων σπουδών των αντίστοιχων Ευρωπαϊκών ιδρυμάτων και των εξελίξεων στον χώρο και τα επιμέρους πεδία της Διοίκησης Επιχειρήσεων.
- Η ανάγκη να αποδοθεί ο Φόρτος Εργασίας και οι αντίστοιχες Διδακτικές (Πιστωτικές) Μονάδες σε κάθε μάθημα, έτσι ώστε να είναι δυνατή η αναγνώριση των μαθημάτων στα ιδρύματα του εξωτερικού και, συνεπώς, η διεθνής κινητικότητα των φοιτητών του Τμήματος.
- Η ανάγκη της εισαγωγής νέων γνωστικών αντικειμένων και μαθημάτων που ενσωματώνουν την σύγχρονη τεχνολογία (π.χ. Ηλεκτρονικό Εμπόριο, Πληροφοριακά Συστήματα).
- Η ανάγκη συστηματοποίησης και εκσυγχρονισμού των ήδη υπάρχοντων γνωστικών αντικειμένων ώστε να επιτυγχάνεται η αποστολή

του Τμήματος και η «υλοποίηση» του προφίλ του αποφοίτου στη σύγχρονη αγορά εργασίας.

- Οι συσσωρευμένες επισημάνσεις των αποφοίτων του Τμήματος.
- Η αξιολόγηση του ισχύοντος προγράμματος σπουδών.
- Οι διατάξεις του Ν.1404/83, ως ισχύει
- Οι διατάξεις του άρθρου 1 του Ν. 3404/2005
- Οι διατάξεις του Ν. 3374/2005
- Η με αριθμό 46350/Ε5/2006 απόφαση του ΥΠΕΠΘ
- Η με αριθμό Φ5/89656/Β3/13-08-07 απόφαση του ΥΠΕΠΘ¹

1.2.ΣΚΟΠΟΣ ΤΟΥ ΝΕΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ

Αντικειμενικός σκοπός του νέου προγράμματος είναι να εκσυγχρονίσει την παρεχόμενη εκπαίδευση έτσι ώστε να ανταποκρίνεται στις πλέον σύγχρονες τάσεις που επικρατούν αυτή την στιγμή στον επιστημονικό χώρο της Διοίκησης των Επιχειρήσεων αλλά και στις ανάγκες της αγοράς.

Το αναμορφωμένο πρόγραμμα παρέχει στους αποφοίτους του Τμήματος άρτια κατάρτιση και εξειδικευμένες γνώσεις βάση των σύγχρονων εξελίξεων, σε θέματα σχετικά με την διοικητική λειτουργία (management) των επιχειρήσεων του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα, καλύπτοντας τις επαγγελματικές ανάγκες του τομέα διοίκησης επιχειρήσεων της χώρας, στελεχώνοντας τον με υψηλού επιπέδου στελέχη².

¹ <http://www.de.teipat.gr/documents/XEIMEPINO%202011-2012/%CE%A0%CE%A1%CE%9F%CE%93%CE%A1%CE%91%CE%9C%CE%9C%CE%91%20%CE%A3%CE%A0%CE%9F%CE%A5%CE%94%CE%A9%CE%9D.pdf>

² http://www.epeaek.gr/epeaek/sitecontent/Kef_2_Anath.pdf

1.3 ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗ ΤΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΠΟΥ ΚΑΛΥΠΤΕΙ ΤΟ ΝΕΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

Το νέο πρόγραμμα σπουδών αποσκοπεί στο να εμπλουτίσει την προσφερόμενη γνώση σε θέματα προγραμματισμού, οργάνωσης, καθοδήγησης και ελέγχου των διοικητικών δραστηριοτήτων των επιχειρήσεων. Παράλληλα το πρόγραμμα είναι προσαρμοσμένο στην τρέχουσα Ελληνική πραγματικότητα και στο νέο μακροοικονομικό περιβάλλον που δημιούργησε η πρόσφατη χρηματοοικονομική κρίση. Όπως ήδη αναφέρθηκε, για την κατάρτισή του λήφθηκαν υπόψη τα αντίστοιχα προγράμματα σπουδών των πανεπιστημιακών και ανωτάτων τεχνολογικών τμημάτων Διοίκησης Επιχειρήσεων τόσο του εσωτερικού όσο και του εξωτερικού. Ειδικότερα το νέο πρόγραμμα, μέσω της εισαγωγής νέων μαθημάτων και προσαρμογής ορισμένων υφιστάμενων μαθημάτων (συμπτύξεις και μετονομασίες μαθημάτων), εξυπηρετεί τις παρακάτω γνωστικές ανάγκες:

Έμφαση στον κλάδο της Διοικητικής Επιστήμης, η οποία αναδεικνύεται στην εποχή μας ως ένας βασικός συντελεστής για την ανάπτυξη του μάνατζμεντ.

Ανάλυση και μελέτη νέων εννοιολογικών υποβάθρων (μοντέλα ή πρότυπα, μεθοδολογίες, τεχνικές, συστήματα, πλαίσια κ.λ.π) και ανάπτυξη νέων εργαλείων που βοηθούν τα διοικητικά στελέχη στην συστηματική δημιουργία της αναλυτικής ικανότητας που αποτελεί την βάση για την αποτελεσματική λήψη περίπλοκων αποφάσεων. Ανάλυση σύγχρονων θεμάτων σχετικά με τους νέους ρόλους και τις απαιτούμενες ικανότητες των στελεχών επιχειρήσεων, προκειμένου να διαχειρίζονται τα δεδομένα και τις πληροφορίες των επιχειρήσεων προς όφελος της ανταγωνιστικότητάς των και της ανάπτυξης της οικονομίας.

Περαιτέρω εξοικείωση με τα εργαλεία της πληροφορικής , η οποία έχει εξελιχθεί ραγδαία και προσφέρει τεράστιες δυνατότητες για αναβάθμιση της ποιότητας των αποφάσεων των στελεχών, βελτίωση της παραγωγικότητας και καινοτομική ανάπτυξη των επιχειρηματικών αποφάσεων.

Διδασκαλία οικονομετρικών τεχνικών για επεξεργασία των οικονομικών δεδομένων, κάτι που αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την άσκηση εμπειρικής έρευνας στην Διοικητική Επιστήμη.

Επικαιροποίηση των λογισμικών των εργαστηρίων στις σύγχρονες τεχνολογίες οργάνωσης δεδομένων για καλύτερη λήψη αποφάσεων και παρουσίαση σύγχρονων συστημάτων πληροφορικής που χρησιμοποιούνται στα διάφορα οργανωτικά επίπεδα των επιχειρήσεων-οργανισμών. Ενίσχυση των εργαστηριακών υποδομών του τμήματος σε ερευνητικό και εκπαιδευτικό επίπεδο με τη δημιουργία τριών νέων εργαστηρίων: α) του εργαστηρίου Δομημένου Προγραμματισμού Γλώσσα C . β) Του εργαστηρίου Επιχειρησιακά Πληροφοριακά Συστήματα και γ) του εργαστηρίου Βάσεις Δεδομένων και Ευφυή πληροφοριακά συστήματα επιχειρηματικότητας.

Οι απόφοιτοι του τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων έχοντας αποκτήσει τις σύγχρονες επιστημονικές γνώσεις που προσφέρει το νέο πρόγραμμα σπουδών, θα μπορούν :

Να στελεχώνουν, με υψηλό επίπεδο γνώσης - πλήρως ενημερωμένης, με βάση τις σύγχρονες εξελίξεις - οικονομικές υπηρεσίες, λογιστήρια επιχειρήσεων του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα, εταιρειών συμβούλων επιχειρήσεων, ελεγκτικών - λογιστικών εταιρειών και χρηματοοικονομικών οργανισμών. Παράλληλα να παρέχουν υψηλής ποιότητας διοικητικές και χρηματοοικονομικές υπηρεσίες (όπως ορίζονται στα επαγγελματικά τους δικαιώματα), απασχολούμενοι ως ελεύθεροι επαγγελματίες.

Να προχωρούν στην παρακολούθηση μεταπτυχιακών προγραμμάτων του εσωτερικού ή του εξωτερικού.

Να προχωρούν στην εξέλιξή τους όσον αφορά τις βαθμίδες διοικητικής ιεραρχίας στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα καθώς και τον βαθμό Γ' και Β' τάξεως της άδειας του Λογιστή - Φοροτεχνικού³.

³ <http://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/3556/1/Giouvanakis.pdf>

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΟΙ ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΟ ΝΕΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ ΑΝΑ ΕΞΑΜΗΝΟ

2.1 Α' ΕΞΑΜΗΝΟ

Η ύλη του εργαστηρίου του μαθήματος Εισαγωγή στην Πληροφορική αναβαθμίσθηκε και διευρύνθηκε ώστε να συμπεριλαμβάνει εκτός από απλό κειμενογράφο και όλο σχεδόν το Microsoft Office (Excel, Internet, Power Point)

2.2 Β' ΕΞΑΜΗΝΟ

Το μάθημα Διοίκηση και Οργανωτική Συμπεριφορά μεταφέρθηκε από το Γ' εξάμηνο.

Το μάθημα Λογιστική Εταιρειών και Κ.Β.Σ. περιλαμβάνει την ύλη του μαθήματος Ειδικά Θέματα Λογιστικής του Γ'εξαμήνου, το οποίο καταργήθηκε και συγχρόνως αναβαθμίσθηκε, προσαρμοζόμενο στις σύγχρονες απαιτήσεις.

Το εργαστηριακό μάθημα Εφαρμογές Η/Υ στην Διοίκηση Ι και το οποίο αφορούσε Εφαρμογές Excel και παρουσιάσεις μέσω Power Point αντικαταστάθηκε με δυο ώρες θεωρία και δυο ώρες εργαστήριο με το μάθημα Δομημένος Προγραμματισμός (Γλώσσα C).

2.3 Γ' ΕΞΑΜΗΝΟ

Τα μαθήματα: α) Διοίκηση και Ανάπτυξη Ανθρώπινων Πόρων, β) Εργατικό Δίκαιο και γ) Οικονομικά Μαθηματικά μεταφέρθηκαν από το Β'εξάμηνο στο Γ' εξάμηνο.

Το εργαστήριο Εφαρμογές Η/Υ στην Διοίκηση ΙΙ το οποίο αφορούσε την χρήση της Access και την περιήγηση στο Διαδίκτυο, αντικαταστάθηκε με το μάθημα του 6^{ου} Εξαμήνου: Βάσεις Δεδομένων και Ευφυή Πληροφοριακά Συστήματα και Επιχειρηματικότητα (3 ώρες Θεωρία και 3 ώρες Εργαστήριο). Επιπλέον, προστέθηκε το μάθημα Επιχειρησιακά Πληροφοριακά Συστήματα (δυο ώρες θεωρία και δυο ώρες εργαστήριο) .

2.4 Δ' ΕΞΑΜΗΝΟ

Το μάθημα Επιχ. Επικοινωνίες μετονομάστηκε σε Αρχές Επικοινωνιών και Νέες Τεχνολογίες και συγχρόνως αναβαθμίστηκε, προσαρμοζόμενο στις σύγχρονες απαιτήσεις.

Το μάθημα Συμπεριφορά Καταναλωτή, καταργήθηκε καθώς επίσης και το εργαστήριο Τεχνολογίες Γραφείου.

Το μάθημα Χρήμα και Τραπεζική μεταφέρθηκε από το Ε' εξάμηνο.

Τα μαθήματα: α) Έρευνα Αγοράς και Θεσμοί Ε.Ε. μεταφέρθηκαν από το ΣΤ'εξάμηνο.

2.5 Ε' ΕΞΑΜΗΝΟ

Τα μαθήματα, Δημόσιες Σχέσεις από το Δ' εξάμηνο και Διαφήμιση και Προώθηση από το Ζ' εξάμηνο, συμπύχτηκαν και αναβαθμίστηκαν προσαρμοζόμενα στις σύγχρονες απαιτήσεις, στο νέο μάθημα: Διαφήμιση και Δημόσιες Σχέσεις και μεταφέρθηκαν στο Ε' εξάμηνο.

Το μάθημα Σύγχρονες Χρηματ/μικές Αγορές και το μάθημα Διαχείριση Χαρτοφυλακίου του Ζ' εξαμήνου, συμπύχτηκαν και συγχρόνως αναβαθμίστηκαν προσαρμοζόμενα στις σύγχρονες απαιτήσεις στο νέο μάθημα Ανάλυση Κεφαλαιαγορών & Χρηματαγορών.

Καταργήθηκαν τα μαθήματα Τεχνικές Πωλήσεων και Marketing Υπηρεσιών .

Το μάθημα Διαχείριση έργου από το Ζ' εξάμηνο μεταφέρθηκε στο Ε'εξάμηνο.

2.6 ΣΤ' ΕΞΑΜΗΝΟ

Προστέθηκε τα νέο μάθημα Ηλεκτρονικό Εμπόριο.

Τα μαθήματα Αρχές Οικονομετρίας και Επιχειρησιακή Έρευνα, αντικατέστησαν τα μαθήματα Επιχειρηματική Πρόβλεψη και Γραμμικός Προγραμματισμός αντίστοιχα.

Το μάθημα Ανάλυση χρημ/κών καταστάσεων αντικατέστησε το μάθημα Χρημ/μική Ανάλυση -Αξιολόγηση επ/σεων,

Καταργήθηκε το μάθημα Ανταγωνισμός -Σήματα-Ειδικά θέματα Marketing.

Καταργήθηκε το μάθημα Συστ. Πληροφοριών Διοίκησης.

2.7 Ζ' ΕΞΑΜΗΝΟ

Προστέθηκε το νέο μάθημα Βιομηχανικό Marketing.

Το σεμινάριο τελειοφίτων μετονομάστηκε σε Επιχειρηματικότητα και Δεοντολογία, με ταυτόχρονη αναβάθμιση της ύλης του, ενώ καταργήθηκε το μάθημα Διοίκηση Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων.

Προστέθηκε το νέο μάθημα Οικονομοτεχνικές μελέτες και το μάθημα Στρατηγική της Ανάπτυξης.

Το μάθημα Δημόσια Διοίκηση και ΟΤΑ του ΣΤ' εξαμήνου, μετονομάστηκε σε Δημόσια Οικονομική και μεταφέρθηκε στο Ζ'εξάμηνο με ταυτόχρονη αναβάθμιση της ύλης του.

Το μάθημα Δημόσιο Λογιστικό μεταφέρθηκε από το ΣΤ'εξάμηνο στο Ζ'εξάμηνο.

Το μάθημα, Διαχείριση κινδύνων καταργήθηκε⁴.

⁴ <http://www.de.teipat.gr/documents/XEIMEPINO%202011-2012/%CE%A0%CE%A1%CE%9F%CE%93%CE%A1%CE%91%CE%9C%CE%9C%CE%91%20%CE%A3%CE%A0%CE%9F%CE%A5%CE%94%CE%A9%CE%9D.pdf>

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ

3.1 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ

Οι πτυχιούχοι του τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων, της σχολής Διοίκησης και Οικονομίας των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων έχουν δικαίωμα απασχόλησης σε όλο το φάσμα της Διοίκησης Ενεργειών και Διαχείρισης Έργων των Επιχειρήσεων.

Ειδικότερα μπορούν να ασχοληθούν:

- Ως στελέχη οργανισμών του δημόσιου τομέα και της τοπικής αυτοδιοίκησης και των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα και της τοπικής αυτοδιοίκησης με αντικείμενο τον προγραμματισμό, την οργάνωση, την καθοδήγηση και τον έλεγχο των διοικητικών δραστηριοτήτων, την λογιστική και φοροτεχνική τους παρακολούθηση, την ανάλυση των προβλημάτων της ανθρώπινης συμπεριφοράς, την στελέχωση και την συμμετοχή των εργαζομένων στη λειτουργία και το οικονομικό αποτέλεσμα της επιχείρησης σε συνδυασμό με τα προβλήματα παραγωγικότητας, την ανάπτυξη και βελτίωση των συστημάτων αμοιβής της εργασίας, την ανάλυση των παραγωγικών συστημάτων και των διαδικασιών εξυπηρέτησης και των γενικών θεμάτων διοίκησης παραγωγής, τη διαχείριση των έργων διοίκησης και οικονομίας, την επικοινωνία και τις δημόσιες σχέσεις, και την ανάλυση των προβλημάτων χρηματοδοτικής διοίκησης της επιχείρησης. Επίσης σαν διευθυντικά στελέχη σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις

- Ως σύμβουλοι επιχειρήσεων σε θέματα διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού, επικοινωνίας και δημόσιων σχέσεων, χρηματοοικονομικής διοίκησης, λογιστικών και φοροτεχνικών θεμάτων, έρευνας αγοράς και ανάπτυξης πωλήσεων, διασφάλισης ποιότητας, επιχειρησιακής έρευνας,

διοίκησης παραγωγικών και πληροφοριακών συστημάτων, εκπόνησης επιχειρηματικών σχεδίων.

- Ως μέλη ερευνητικών ομάδων σε θέματα διοίκησης και οικονομίας.

- Ως εκπαιδευτικοί σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία.

- Ένα ποσοστό αποφοίτων έχουν την τύχη και την ευθύνη να συνεχίσουν και να εξελίξουν μια υπάρχουσα οικογενειακή μικρομεσαία επιχείρηση.

- Ένα ποσοστό αποφοίτων δημιουργούν τη δική τους επιχείρηση.

Με βάση τα δεδομένα έρευνας της απασχόλησης των πτυχιούχων της επιστημονικής περιοχής της Διοίκησης Επιχειρήσεων σε 200 επιχειρήσεις και 500 εργαζόμενους (IOBE, 2006) προκύπτουν:

Έντασης Τεχνολογίας (28,87%), Έντασης Ανθρώπινου Κεφαλαίου (28,64%), Έντασης Ανθρώπινου Κεφαλαίου-Κεφαλαίου (22,07%), Έντασης Εργασίας - Κεφαλαίου (15,02%), Έντασης Εργασίας (5,4%)

- **Τμήματα/Διευθύνσεις** (στην επιχείρηση/οργανισμό που απασχολούν, κατά προτεραιότητα, πτυχιούχους της συγκεκριμένης Επιστημονικής Περιοχής): Οικονομικές υπηρεσίες (28,77%), Γενική Δ/ση-Διοίκηση (20,78%), Ανθρώπινοι πόροι (14,16%), Marketing και Πωλήσεις (13,24%), Εξυπηρέτηση/Υποστήριξη πελατών (9,13%), Εφοδιασμός και Προμήθειες (7,76%), Πληροφοριακά συστήματα-Μηχανογράφηση (3,2%), Παραγωγή (2,51%), Έρευνα και Ανάπτυξη (0,46 %)

- **Χρόνος Εύρεσης Πρώτης**

Εργασίας: Βρήκε αμέσως δουλειά

(58,7 %) 1-12 μήνες (35,7%)

12-24 μήνες (3%) 24-36 μήνες (2,6%)

Σε ότι αφορά τις προοπτικές (ευκαιρίες) απασχόλησης όλων των πτυχιούχων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ζήτηση), από την ίδια έρευνα προκύπτει ότι

- ποσοστό μεγαλύτερο του 60% των επιχειρήσεων αναμένεται να χρειασθούν πτυχιούχους σε μεγάλο ή πολύ μεγάλο βαθμό,
- οι προοπτικές αύξησης της απασχόλησης των πτυχιούχων φαίνεται να είναι εντονότερες στις μεγάλου μεγέθους επιχειρήσεις ενώ
- στον μεν προηγμένο τομέα της οικονομίας, οι προοπτικές της ζήτησης αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης φαίνονται ισχυρότερες για τα τμήματα marketing και πωλήσεων καθώς και οικονομικών υπηρεσιών, μηχανογράφησης, γεν. διεύθυνσης και διοίκησης και ανθρώπινων πόρων,
- στο δε παραδοσιακό τομέα, φαίνονται ισχυρότερες για τα τμήματα marketing και πωλήσεων και οικονομικών υπηρεσιών, όπου εμφανίζονται οι εντονότερες προοπτικές αύξησης της απασχόλησης.

Αυτό συνεπάγεται ότι οι πτυχιούχοι των σχολών διοίκησης και οικονομίας έχουν τη μεγαλύτερη ζήτηση και συνεπώς απασχολησιμότητα σε σχέση με όλες τις άλλες κατηγορίες πτυχιούχων⁵.

3.2 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ - ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

Τα επαγγελματικά δικαιώματα των πτυχιούχων των τμημάτων Διοίκησης Επιχειρήσεων έχουν καθορισθεί με το ΠΔ 514/89 (ΦΕΚ 218/τ.Α'/5.10.89) σε εφαρμογή των διατάξεων της παρ.2γ' του άρθ.25 του ιδρυτικού νόμου των Τ.Ε.Ι. 1404/83 (ΦΕΚ 173/τ.Α'/24-11-1983).

Συμπληρωματικά δικαιώματα έχουν καθορισθεί σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.2515/97 "Άσκηση Επαγγέλματος Λογιστή

⁵http://www.bs.teilar.gr/business_administration/index.php?Itemid=68&id=40&option=com_content&task=view

Φοροτεχνικού" (ΦΕΚ 154/τ.Α'/25-7-97) και του Π.Δ.340/98 "Περί επαγγέλματος του Λογιστή - Φοροτεχνικού και της αδείας ασκήσεως του" (ΦΕΚ 228/τ.Α'/6-10-98) όπως τροποποιήθηκαν με τις διατάξεις του άρθ.13 του Ν.2771/99 (ΦΕΚ 280/τ.Α'/16-12-99) και του άρθ.17 του Ν.3470/2006 (ΦΕΚ 132/τ.Α'/28-6-2006), σύμφωνα με τις οποίες οι απόφοιτοι έχουν το δικαίωμα της απόκτησης άδειας ασκήσεως επαγγέλματος Λογιστή Φοροτεχνικού.

Επίσης, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, το τμήμα περιλαμβάνεται στους σχετικούς διαγωνισμούς του δημοσίου για διοικητικά στελέχη καθώς και στις προκηρύξεις της ΑΣΠΑΙΤΕ (πρώην ΣΕΛΕΤΕ) για την απόκτηση εξειδίκευσης στην διδακτική προκειμένου οι απόφοιτοι του τμήματος να μπορούν να διδάξουν μαθήματα της ειδικότητάς τους στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Μια διέξοδος για τους αποφοίτους που επιθυμούν να ακολουθήσουν ακαδημαϊκή σταδιοδρομία είναι η τριτοβάθμια εκπαίδευση όπου απαιτούνται συμπληρωματικές σπουδές σε μεταπτυχιακό επίπεδο, εμπειρία κατάλληλου επιπέδου, και ερευνητική δραστηριότητα, που ποικίλουν ανάλογα με την προκηρυσσόμενη βαθμίδα.

Συγκεκριμένα το άρθρο 1 του Προεδρικού Διατάγματος (Π.Δ.) 514/89 αναφέρει ότι:

Οι πτυχιούχοι του τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων, της σχολής Διοίκησης και Οικονομίας των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων με βάση τις εξειδικευμένες επιστημονικές και τεχνικές γνώσεις τους μπορούν να ασχολούνται είτε σε συνεργασία με άλλους επιστήμονες είτε αυτοδύναμα ως στελέχη επιχειρήσεων διαφόρων δραστηριοτήτων στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα με τις ακόλουθες αρμοδιότητες:

- Πρόταση διαδικασιών στελέχωσης της επιχείρησης σε συνδυασμό με προβλήματα παραγωγικότητας.

- Ανάλυση παραγωγικών συστημάτων και διαδικασιών και γενικών θεμάτων διοίκησης παραγωγής.
- Ανάλυση προβλημάτων χρηματοδοτικής διοίκησης της επιχείρησης.

Οι πτυχιούχοι του τμήματος, εξελίσσονται σε όλο το φάσμα της διοικητικής ιεραρχίας της σχετικής με τους τομείς της ειδικότητάς τους. Οι πτυχιούχοι του τμήματος, απασχολούνται σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία. Επίσης μπορούν να απασχοληθούν ως μέλη ερευνητικών μονάδων σε θέματα ειδικότητάς τους.

Επίσης, οι ρυθμίσεις του ΦΕΚ 132/28.06.2006 προβλέπουν:

Οι απόφοιτοι των τμημάτων Διοίκησης Επιχειρήσεων των ΤΕΙ έχουν τη δυνατότητα λήψης άδειας ασκήσεως λογιστή φοροτεχνικού Γ'τάξης από το Οικονομικό Επιμελητήριο της Ελλάδος μετά την άσκηση του επαγγέλματος του λογιστή επί 4ετία μετά την απόκτηση του πτυχίου και την δυνατότητα λήψης άδειας ασκήσεως λογιστή φοροτεχνικού Β'τάξης μετά την 3ετή άσκηση του επαγγέλματος του λογιστή Γ'τάξης.

Οι πτυχιούχοι του τμήματος με την απόκτηση του πτυχίου τους ασκούν το επάγγελμα, στο πλαίσιο των παραπάνω επαγγελματικών δικαιωμάτων.

3.3 ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΕΥΡΥΤΕΡΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ

3.2.1 ΓΕΝΙΚΑ

Οι προσλήψεις στους δημόσιους φορείς γίνονται μέσω του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.) με γραπτό διαγωνισμό ή με σειρά προτεραιότητας. Το Προεδρικό Διάταγμα 50 του 2001 (Π.Δ. 50/2001) όπως τροποποιήθηκε από το ΠΔ 347/2003 καθορίζει τα προόντα διορισμού σε θέσεις φορέων του δημοσίου τομέα κατά κλάδο ή ειδικότητα για θέσεις μόνιμου ή με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

Οι απόφοιτοι των τμημάτων Διοίκησης Επιχειρήσεων μπορούν να συμμετάσχουν σε διαγωνισμούς του δημοσίου που προκηρύσσονται από τον ΑΣΕΠ και αφορούν είτε εξειδικευμένα σε ειδικότητες που απαιτούν πτυχίο Διοίκησης Επιχειρήσεων είτε γενικότερα σε θέσεις διοικητικού προσωπικού που υπάγονται στον κλάδο Τεχνολογικής Κατεύθυνσης (Τ.Ε.) των Σχολών Διοίκησης και Οικονομίας (Σ.Δ.Ο.).

Σύμφωνα με το ΠΔ 347/2003 παρέχεται η δυνατότητα στους φορείς να περιορίζουν, με την προκήρυξη πλήρωσης θέσεων τα αντικείμενα σπουδών που απαιτούνται. Με την πρακτική αυτή το προσοντολόγιο αναφέρεται σε ορισμένους μόνο τίτλους από τους προβλεπόμενους, ή ορίζονται τίτλοι σπουδών ως κύριοι ή επικουρικοί, προκειμένου να καλύπτονται οι ανάγκες του φορέα σε εξειδικευμένο προσωπικό.

Για το διορισμό στο δημόσιο απαιτείται συχνά ως πρόσθετο προσόν η υποχρεωτική γνώση χειρισμού Η/Υ και Πληροφορικής. Ο τρόπος απόδειξης της γνώσης αυτής (ΦΕΚ 63/9-32005) μεταξύ άλλων συμπεριλαμβάνει τίτλους σπουδών, πανεπιστημιακής ή τεχνολογικής εκπαίδευσης, από την αναλυτική βαθμολογία των οποίων προκύπτει ότι έχουν παρακολουθήσει τέσσερα τουλάχιστον μαθήματα, υποχρεωτικά ή κατ' επιλογή, Πληροφορικής ή χειρισμού Η/Υ. Τα προγράμματα των τμημάτων Διοίκησης Επιχειρήσεων περιλαμβάνουν τουλάχιστον τέσσερα τέτοια υποχρεωτικά ή κατ' επιλογή μαθήματα και οι απόφοιτοι μπορούν να χρησιμοποιήσουν την αναλυτική τους βαθμολογία ως επαρκές αποδεικτικό γνώσης χειρισμού Η/Υ και Πληροφορικής για τις προκηρύξεις του δημοσίου τομέα.

Επίσης για τον διορισμό στο δημόσιο τομέα συχνά απαιτείται ως πρόσθετο προσόν η υποχρεωτική γνώση μιας ξένης γλώσσας. Το επίπεδο γνώσης μπορεί να διαφέρει και ο τρόπος απόδειξης της γνώσης καθορίζεται από τα αντίστοιχα κρατικά πιστοποιητικά γλωσσομάθειας ή τα ισοδύναμα επιλεγμένων ξένων πανεπιστημίων που αναφέρονται κάθε

φορά στις αντίστοιχες προκηρύξεις (συνήθως αναφέρονται του Πανεπιστημίου του Cambridge της Μεγάλης Βρετανίας και του Πανεπιστημίου του Michigan των Η.Π.Α.)⁶.

3.3.2 ΣΤΕΛΕΧΟΣ ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

Στην κατηγορία αυτή περιλαμβάνονται όσοι εργάζονται στο δημόσιο τομέα, στον ευρύτερο δημόσιο τομέα καθώς και σε Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.). Οι απόφοιτοι του τμήματος μπορούν να καταλάβουν θέσεις προσωπικού τεχνολογικής εκπαίδευσης που απαιτούν πτυχίο Σχολής Διοίκησης και Οικονομίας και συνήθως οι θέσεις αναφέρονται ως ΓΕ Διοικητικού - Λογιστικού.

Το Προεδρικό Διάταγμα 50 του 2001 (Π.Δ. 50/2001) όπως τροποποιήθηκε από το ΠΔ 347/2003 καθορίζει τα προϊόντα διορισμού σε θέσεις φορέων του δημοσίου τομέα κατά κλάδο ή ειδικότητα για θέσεις μόνιμου ή με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

3.3.3 ΣΤΕΛΕΧΟΣ Δ.Ε.Κ.Ο. ΚΑΙ Ο.Τ.Α.

Για τις Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμούς καθώς και για τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης, ισχύουν όσα αναφέρθηκαν για την κατηγορία των στελεχών δημόσιας διοίκησης με τις πιθανές ιδιαίτερες ρυθμίσεις που ισχύουν κάθε φορά στην αντίστοιχη προκήρυξη γι' αυτές τις κατηγορίες απασχόλησης.

⁶http://www.bs.teilar.gr/business_administration/index.php?Itemid=68&id=40&option=com_content&task=view

3.4 ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ

3.4.1 ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ

Οι αναπτυγμένες οικονομίες εξαρτώνται από την ανάπτυξη και τη διοίκηση της γνώσης που σε μεγάλο ποσοστό εξαρτάται από την βελτίωση της γνώσης, των δεξιοτήτων και της επιχειρηματικότητας των εργαζομένων. Σ' αυτή τη νέα φάση οικονομικής ανάπτυξης ο ρόλος των κυβερνήσεων είναι κυρίως προς την κατεύθυνση της παροχής ευκαιριών σε όλους για την βελτίωση της απασχολησιμότητάς τους. Αυτό έχει σαν συνέπεια την ταχεία ανάπτυξη της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Ως απασχολησιμότητα εννοούμε την ικανότητα όσων επιθυμούν να απασχοληθούν, να μπορούν να βρουν μια αμειβόμενη θέση απασχόλησης, να μπορούν να συνεχίζουν να τη διατηρούν και να μπορούν να βρουν μια νέα θέση απασχόλησης αν το χρειαστούν ή αν το θελήσουν, μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα. Αυτό συνεπάγεται την ικανότητά τους να βελτιώνουν το προφίλ των γνώσεων και δεξιοτήτων τους ώστε να διατηρούν αυτή τη δυνατότητα. Ο ανωτέρω ορισμός ισχύει με την προϋπόθεση ότι στο περιβάλλον εργασίας δεν σημειώνονται ασυνήθιστες μειώσεις στην απασχόληση ή άλλα ακραία κοινωνικοοικονομικά φαινόμενα.

Το σύνολο και το επίπεδο γνώσεων και δεξιοτήτων διαφέρει μεταξύ χωρών αλλά και μεταξύ διαφορετικών περιοχών της ίδιας χώρας και εξαρτάται από τη συγκέντρωση, το είδος, το μέγεθος και την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων της κάθε περιοχής, και το επίπεδο ανεργίας που επικρατεί σ' αυτές.

Στην σημερινή εποχή, ανάμεσα στις σημαντικότερες δεξιότητες απασχολησιμότητας περιλαμβάνεται ο επιχειρηματικός ζήλος των εργαζομένων ακόμη και στην περίπτωση που δεν επιλέγουν να ξεκινήσουν την δική τους εργασία αλλά αναζητούν μια θέση εργασίας

στελέχους μιας άλλης επιχείρησης. Στην περίπτωση αυτή οι απόφοιτοι των τμημάτων Διοίκησης Επιχειρήσεων έχουν ένα σημαντικό πλεονέκτημα επειδή ο προσανατολισμός των σπουδών τους είναι κατ'εξοχήν προς αυτή την κατεύθυνση.

Η απασχολησιμότητα έχει δύο όψεις: Η μία όψη αφορά την ικανότητα του εργαζομένου να αντεπεξέρχεται στις απαιτήσεις των εξελίξεων της εργασίας του μέσα στον οργανισμό που εργάζεται ώστε να συνεχίζει να είναι χρήσιμος και επιθυμητός για την συνέχιση των καθηκόντων του (αμυντική απασχολησιμότητα) ή και για την αναβάθμιση του σε μια καλύτερη θέση (επιθετική απασχολησιμότητα). Η άλλη όψη αφορά την ικανότητα του εργαζομένου να μπορεί να κινηθεί οριζόντια σε παρόμοιες θέσεις εργασίας άλλων επιχειρήσεων (αμυντική απασχολησιμότητα) ή ακόμη και την κάθετη ανέλιξή του σ' αυτές (επιθετική απασχολησιμότητα).

Με βάση τα παραπάνω, η στρατηγική του εργαζομένου κατά την εξεύρεση και διατήρηση της απασχόλησής του θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη, μεταξύ άλλων, και την ύπαρξη κατάλληλου περιβάλλοντος διατήρησης και ανάπτυξης της απασχολησιμότητας των εργαζομένων στην επιχείρηση.

Οι απόφοιτοι των τμημάτων διοίκησης επιχειρήσεων έχουν συμφέρον να επιλέγουν, ιδιαίτερα στην αρχή της σταδιοδρομίας τους, να εργαστούν σε επιχειρήσεις στις οποίες τους δίνεται αυξημένη δυνατότητα βελτίωσης των δεξιοτήτων και γνώσεών τους ακόμη και με μικρότερες οικονομικές απολαβές ώστε να έχουν μεγαλύτερη διαχρονική αμυντική αλλά και επιθετική απασχολησιμότητα στην σημερινή αυξανόμενη κοινωνικοοικονομική αβεβαιότητα.

Οι απόφοιτοι, προκειμένου να αυξήσουν την απασχολησιμότητά τους, θα πρέπει να έχουν ως στρατηγική τους επιλογή την περαιτέρω ανάπτυξη και βελτίωση των δεξιοτήτων και γνώσεών τους μέσα από επιλεγμένους

διαύλους επικοινωνίας, όπως είναι η συνεχιζόμενη εκπαίδευση, η δικτύωση σε επαγγελματικούς φορείς, και η προσωπική μελέτη. Οι απόφοιτοι των τμημάτων Διοίκησης Επιχειρήσεων έχουν στο πρόγραμμα σπουδών τους ενσωματωμένο το σημαντικό πλεονέκτημα της αρχικής γνώσης και των απαραίτητων δεξιοτήτων που μπορούν να τους βοηθήσουν στο να αναπτύξουν και να βελτιώσουν την σημαντική ικανότητα της δημιουργίας και διαχείρισης του προφίλ απασχολησιμότητάς τους⁷.

3.4.2 ΤΥΠΙΚΕΣ ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ - ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

Οι συνήθεις εργοδότες στον Ιδιωτικό Τομέα είναι οι ακόλουθοι:

- Ø Επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών
- Ø Επιχειρήσεις παραγωγής προϊόντων
- Ø Τράπεζες

Οι συνήθεις εργασίες όπου απασχολείται ένας απόφοιτος διοίκησης επιχειρήσεων είναι οι ακόλουθες:

- Ø Ανάλυση αγοράς και έρευνες ικανοποίησης πελατών
- Ø Ενημέρωση και εκπαίδευση προσωπικού σε διοικητικά θέματα.
- Ø Επικοινωνία με άλλους εργαζόμενους.
- Ø Επικοινωνία με το περιβάλλον του οργανισμού (δημόσιες υπηρεσίες, τράπεζες, πελάτες, προμηθευτές, κλπ).
- Ø Καλλιέργεια καλών δημόσιων σχέσεων για την προβολή και διατήρηση της εταιρικής εικόνας ή εικόνας του οργανισμού
- Ø Λογιστικές εργασίες και κοστολόγηση
- Ø Μέτρηση αποτελεσματικότητας ενεργειών και έργων

⁷ <http://www.de.teipat.gr/documents/XEIMEPINO%202011-2012/%CE%A0%CE%A1%CE%9F%CE%93%CE%A1%CE%91%CE%9C%CE%9C%CE%91%20%CE%A3%CE%A0%CE%9F%CE%A5%CE%94%CE%A9%CE%9D.pdf>

- Ø Οργάνωση και διεκπεραίωση αλληλογραφίας.
- Ø Οργάνωση και διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού σε επίπεδο ομάδας έργου, τμήματος και άλλων επιπέδων διοίκησης σε διάφορα επίπεδα εξέλιξης στην σταδιοδρομία ενός στελέχους.
- Ø Συμμετοχή στη σύνταξη και εφαρμογή συστημάτων διασφάλισης ποιότητας.
- Ø Συμμετοχή στο σχεδιασμό νέων προϊόντων & παρερχομένων υπηρεσιών.
- Ø Σύνταξη επιχειρηματικών σχεδίων
- Ø Σύνταξη τεχνικοοικονομικών μελετών
- Ø Σχεδιασμός και υλοποίηση έργων και ενεργειών
- Ø Σχεδιασμός και υλοποίηση προγραμμάτων εταιρικής κοινωνικής ευθύνης

Οι συνήθως απαιτούμενες γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες στις συνήθεις εργασίες όπου απασχολείται ένας απόφοιτος διοίκησης επιχειρήσεων είναι οι ακόλουθες:

- Ø Ανάλυση αγοράς, συγκέντρωση πληροφοριών για την προώθηση των προϊόντων του, για τον ανταγωνισμό, για τάσεις και αναμενόμενες εξελίξεις.
- Ø Γνώσεις λογιστικής και κοστολόγησης
- Ø Γνώσεις φοροτεχνικών θεμάτων και γενικότερα των νομικών θεμάτων που αφορούν τη συνήθη λειτουργία της επιχείρησης
- Ø Ευχέρεια και άνεση στον γραπτό και προφορικό λόγο, ικανότητες γραπτών, προφορικών και ηλεκτρικών παρουσιάσεων.
- Ø Εφεση στην δημιουργικότητα και την καινοτομία.
- Ø Ηγετικές ικανότητες
- Ø Ικανότητα εργασίας σε ομαδικό περιβάλλον, ικανότητες ευελιξίας και διαπραγμάτευσης, ικανότητα εργασίας κάτω από πίεση.
- Ø Ικανότητα λήψης αποφάσεων και ευχέρεια επίλυσης προβλημάτων

- Ø Οργανωτική και αναλυτική ικανότητα.
- Ø Πολύ καλές επικοινωνιακές δυνατότητες.
- Ø Χρήση λογισμικού γραφείου, εργαλείων αναζήτησης πληροφοριών στο διαδίκτυο, ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.
- Ø Χρήση της Αγγλικής γλώσσας στο γραπτό κυρίως λόγο

ΠΗΓΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΓΙΑ ΕΥΡΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Πέραν των μικρών αγγελιών που διαφημίζουν θέσεις εργασίας για τον ιδιωτικό τομέα στις εφημερίδες στη χώρα μας, που πολλές φορές υπάρχουν και στην ηλεκτρονική τους έκδοση (π.χ. www.naftemporiki.gr/careeronline), άλλες πηγές πληροφοριών για εύρεση εργασίας μπορεί ο/η πτυχιούχος να αναζητήσει από το διαδίκτυο στις διευθύνσεις:

- www.diorismos.gr
- www.generalconsulting.gr
- www.justjobs.gr
- www.oaed.gr

Στην ιστοσελίδα http://www.oaed.gr/Pages/SN_241.pg του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) μπορεί κανείς να αναζητήσει ανάμεσα στις διατιθέμενες θέσεις εργασίας που έχουν δηλωθεί στην υπηρεσία με διάφορα κριτήρια σε όλη τη χώρα. Τα γραφεία διασύνδεσης των ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων (ΑΤΕΙ και Πανεπιστημίων) αναρτούν στις ιστοσελίδες τους ανακοινώσεις σχετικά με διαθέσιμες θέσεις εργασίας, προκηρύξεις διαγωνισμών για το δημόσιο τομέα, ημέρες σταδιοδρομίας, διαθέσιμες υποτροφίες για μεταπτυχιακά προγράμματα, ευκαιρίες κατάρτισης, και άλλα χρήσιμα στοιχεία που μπορεί να βοηθήσουν στην προσπάθεια ανεύρεσης εργασίας.

3.5 ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ - ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

Οι μικρές επιχειρήσεις αποτελούν το μεγαλύτερο και δυναμικότερο ποσοστό (άνω του 99%) των επιχειρήσεων στην Ευρώπη αλλά και στον υπόλοιπο κόσμο και απασχολούν πάνω από τα δύο τρίτα του πληθυσμού.

Η ανάπτυξη του αυτοματισμού και γενικότερα των νέων τεχνολογιών καθιστά οικονομικά αποτελεσματική την ανάπτυξη και λειτουργία μικρότερων ευέλικτων μονάδων που προσαρμόζουν τις υπηρεσίες και τα προϊόντα τους στον πελάτη στην επιθυμητή ποιότητα και όταν τα χρειάζεται. Αν αυτό συνδυαστεί με την ταχύτερη λήψη αποφάσεων και την αυξημένη ευκαμψία της μικρής επιχείρησης στην εφαρμογή καινοτομιών, τότε πολλές φορές οι οικονομίες κλίμακας που μπορεί να επιτύχει μια μεγάλη επιχείρηση μπορεί να είναι σχετικά μικρότερες από τις οικονομίες σκοπού στις οποίες είναι ευκολότερο να ανταγωνιστεί μια μικρή επιχείρηση. Μάλιστα δε αν η μικρή επιχείρηση αναπτύξει ή ενταχθεί σε δικτύωση καινοτομίας είτε στην προμήθεια υλικών είτε στην εύρεση πελατών είτε στην ανάπτυξη και βελτίωση των διαδικασιών παροχής υπηρεσιών ή παραγωγής αγαθών, η μικρή επιχείρηση μπορεί να κατακτήσει μεγαλύτερα μερίδια αγοράς και αύξηση της βιωσιμότητάς της.

Ο πτυχιούχος Διοίκησης Επιχειρήσεων μπορεί να αυτοαπασχοληθεί παρέχοντας ατομικές υπηρεσίες δημιουργώντας τη δική του επιχείρηση παροχής υπηρεσιών ή παραγωγής αγαθών. Οι υπηρεσίες που μπορεί να προσφέρει μέσα από την αυτοαπασχόληση καλύπτουν όλο το φάσμα δραστηριοτήτων που ορίζεται από τα επαγγελματικά του δικαιώματα, ενώ σε σύνθετες επιχειρήσεις όπου απαιτείται η συνεργασία περισσότερων ειδικοτήτων δεν υπάρχει περιορισμός. Το ίδιο συμβαίνει και για τις επιχειρήσεις παραγωγής αγαθών όπου η συνεργασία με κατάλληλο ανθρώπινο δυναμικό και η ύπαρξη των κατάλληλων πόρων

μπορεί να οδηγήσει στην ανάπτυξη επιχειρήσεων στην πελιοψηφία των αγορών. Οι ευκαιρίες αυτο-απασχόλησης για τον απόφοιτο των τμημάτων Διοίκησης Επιχειρήσεων είναι κατά πολύ περισσότερες σε σύγκριση με τον απόφοιτο οποιασδήποτε άλλης ειδικότητας, δεδομένου ότι ένας από τους κρισιμότερους συντελεστές επιτυχίας μιας επιχείρησης είναι οι διοικητικές γνώσεις και δεξιότητες των στελεχών της.

3.5.1 ΙΔΡΥΣΗ ΜΙΚΡΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

Στην http://ec.europa.eu/youreurope/nav/el/business/life-events/start/companies-legal-structure/index_el.html# ιστοσελίδα μπορεί να βρει κανείς όλες τις σχετικές πληροφορίες για την νομική μορφή μιας επιχείρησης στην Ευρώπη, για την επιχειρηματικά ανάπτυξη και τα θέματα πνευματικής ιδιοκτησίας, πληροφορίες σχετικά με τις ευρωπαϊκές αγορές, τις ενώσεις και επιμελητήρια και τους καταλόγους των επιχειρήσεων, τις ευκαιρίες χρηματοδότησης και άλλες πολλές χρήσιμες πληροφορίες.

Στην ιστοσελίδα

<http://www.esathena.gr/modules/article/view.article.php/163/c4> του εμπορικού συλλόγου Αθήνας μπορεί να κανείς να βρει μια σειρά χρήσιμων άρθρων που αφορούν την ίδρυση και λειτουργία μικρών επιχειρήσεων στη χώρα μας όπως πληροφορίες για τη σύσταση ομορρύθμων εταιρειών και εταιρειών περιορισμένης ευθύνης, διάφορες υγειονομικές και αγορανομικές διατάξεις και εγκυκλίους, και άλλα χρήσιμα θέματα λογιστικής και φορολογικής φύσης αλλά και εργασιακά θέματα καθώς και θέματα επιδοτήσεων, ευρωπαϊκών προγραμμάτων, και χρηματοδοτήσεων έργων και ενεργειών.

Η εύρεση τέτοιων πληροφοριών είναι πολύ εύκολη μέσω του διαδικτύου με την πληκτρολόγηση των κύριων όρων - κλειδιών κάθε φορά.

3.6 ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ

Ο πτυχιούχος ενός τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων μπορεί να εργαστεί σε οποιαδήποτε χώρα της Ενωμένης Ευρώπης με παρόμοιες προοπτικές όπως και στη χώρα μας, αλλά και καλύτερες σε πολλές περιπτώσεις λόγω των πιο οργανωμένων οικονομιών και κοινωνιών που υπάρχουν σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες. Το βασικό χαρακτηριστικό είναι η απαραίτητη γνώση της ξένης γλώσσας που χρησιμοποιείται στην αντίστοιχη χώρα εύρεσης εργασίας. Τα πτυχία αναγνωρίζονται ως ισότιμα με αυτά των Πανεπιστημίων των χωρών της Ευρώπης επειδή τα αντίστοιχα Τ.Ε.Ι. σε όλες τις χώρες της Ευρώπης έχουν όχι απλώς εισέλθει στην Τριτοβάθμια εκπαίδευση αλλά έχουν γίνει ισότιμα με τα Πανεπιστήμια. Η ισοτίμηση αυτή είναι πλέον διεθνώς αποδεκτή. Η πιθανότητα να μην αναγνωρίζεται το πτυχίο σε κάποια χώρα του κόσμου είναι ελάχιστη και θα είναι σε κάποια ειδική περίπτωση όπου δεν θα αναγνωρίζεται γενικότερα το βασικό πτυχίο σπουδών (bachelor) οποιουδήποτε Ευρωπαϊκού πανεπιστημίου.

Υπάρχουν επίσης δυνατότητες απασχόλησης σε υπηρεσίες των Ευρωπαϊκών οργανισμών που εδρεύουν κυρίως στις Βρυξέλλες και στο Στρασβούργο αλλά και σε άλλες χώρες. Η πληροφόρηση για τις θέσεις αυτές γίνεται από την εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

Σε πολλές χώρες, ιδιαίτερα τις πρώην ανατολικές, έχουν αναπτυχθεί και ακμάζουν πολλές ελληνικές επιχειρήσεις που συχνά αναζητούν έλληνες πτυχιούχους σε θέσεις διοικητικών στελεχών. Η καλύτερη πληροφόρηση μπορεί να γίνει με αποστολή βιογραφικού σημειώματος και με άμεση

επικοινωνία. Για μεγαλύτερη ασφάλεια προτιμήστε τις μεγαλύτερες και πιο οργανωμένες που έχουν ιστοσελίδες και σχετική ανηρτημένη πληροφόρηση για τις διατιθέμενες θέσεις εργασίας σ' αυτές.

Η ευρωπαϊκή πύλη http://europa.eu/youth/working/finding_a_job/index_eu_el.html για τη νεολαία περιέχει πολλές πληροφορίες σχετικά με την εύρεση εργασίας στην Ευρώπη αλλά και σε όλο τον κόσμο.

3.6 ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΚΑΙ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ

Ο πτυχιούχος του τμήματος μετά το πέρας των σπουδών του μπορεί να συνεχίσει για μεταπτυχιακές σπουδές, είτε στα Ελληνικά Α.Ε.Ι. (Πανεπιστήμια και Τ.Ε.Ι.) είτε στα αντίστοιχα ιδρύματα του εξωτερικού στο επιστημονικό πεδίο που τον ενδιαφέρει.

Τα Τ. Ε. Ι. στην παρούσα φάση της εξέλιξής τους έχουν το δικαίωμα να προσφέρουν προγράμματα μεταπτυχιακών σπουδών σε σύμπραξη με πανεπιστήμια του εσωτερικού ή του εξωτερικού. Για παράδειγμα, το τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων του ΤΕΙ Λάρισας προσφέρει το μεταπτυχιακό πρόγραμμα στο Διεθνές Επιχειρείν (MSc International Business) σε συνεργασία με το πανεπιστήμιο Coventry της Μεγάλης Βρετανίας. Τα προγράμματα σπουδών που προσφέρονται από τα τμήματα των Σχολών Διοίκησης και Οικονομίας των ΤΕΙ σε όλη τη χώρα είναι πολλά και αυξάνονται συνεχώς. Το γραφείο διασύνδεσης σε όλα τα ΤΕΙ διαθέτει όλη τη σχετική πληροφόρηση αφενός μεν για τα προγράμματα αυτά και αφετέρου για τα αντίστοιχα προγράμματα που προσφέρουν τα πανεπιστήμια της χώρας.

Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται στην χώρα μας μια συνεχής αύξηση της ζήτησης μεταπτυχιακών σπουδών από τους πτυχιούχους Τ.Ε.Ι ενώ συγχρόνως, αυξάνεται ο αριθμός εργοδοτικών φορέων που επιθυμούν ή και απαιτούν την κατοχή ενός μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών ως

απόδειξη επιθυμητών ικανοτήτων εμπειριών και εξειδικευμένων επιστημονικών γνώσεων.

Πιθανές επιθυμητές εξειδικεύσεις που ανοίγουν νέες προοπτικές, μεταξύ άλλων, είναι η έρευνα αγοράς, η ανάπτυξη πωλήσεων, τα χρηματοοικονομικά, το διεθνές επιχειρείν, το ηλεκτρονικό επιχειρείν, τα πληροφοριακά συστήματα διοίκησης, η διαχείριση έργων, η εφοδιαστική, οι δημόσιες σχέσεις, η λογιστική, ακόμη και η περαιτέρω εξειδίκευση στην ίδια κατεύθυνση με τις βασικές σπουδές, δηλαδή η διοίκηση επιχειρήσεων..

Όσον αφορά την υφιστάμενη κατάσταση σχετικά με την οργάνωση και τη λειτουργία των μεταπτυχιακών σπουδών, αξίζει να τονισθούν τα ακόλουθα:

- Με το άρθρο 16 παρ.1 του Νόμου 2327/95 για πρώτη φορά οι πτυχιούχοι Τ.Ε.Ι μπορούν να πραγματοποιούν μεταπτυχιακές σπουδές στα Ελληνικά Α.Ε.Ι κάτω από προϋποθέσεις.

- Με τον Νόμο 2916/2001, που αποσαφήνισε το ρόλο των Τ.Ε.Ι & των αποφοίτων τους στην Ανώτατη Εκπαίδευση, καταργείται το παραπάνω άρθρο και ισχύουν τα κατωτέρω:

- Οι πτυχιούχοι Τ.Ε.Ι και Α.Π.Α.Ι.Τ.Ε. συμμετέχουν στα Π.Μ.Σ των Πανεπιστημίων με τις ίδιες προϋποθέσεις που ισχύουν για τους Πτυχιούχους του Πανεπιστημιακού Τομέα.

- Δίνεται το δικαίωμα πρόσβασης σε Μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών σε Ελληνικά ιδρύματα & στους κατόχους τίτλων ισοτίμων προς τα πτυχία Τ.Ε.Ι τμημάτων σχολών που καταργήθηκαν με τον ιδρυτικό νόμο.

- Επιλύεται το πρόβλημα αναγνώρισης από το Ο.Α.Τ.Α.Π των ήδη αποκτηθέντων μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών στο εξωτερικό από τους Πτυχιούχους της κατηγορίας αυτής.

Με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο

- Δίνεται η δυνατότητα σύμπραξης των τμημάτων των Τ.Ε.Ι στη λειτουργία Προγραμμάτων Μεταπτυχιακών Σπουδών με ομοταγή Πανεπιστήμια του εξωτερικού αναγνωρισμένα από το ΔΟΑΤΑΠ.

- Δίνεται η δυνατότητα σύμπραξης και συνδιοργάνωσης των τμημάτων των Τ.Ε.Ι στη λειτουργία Προγραμμάτων Μεταπτυχιακών Σπουδών με ομοταγή Πανεπιστήμια του εσωτερικού.

- Αναγνωρίστηκαν τα Μ.Π.Σ που λειτουργούσαν ήδη στα Τ.Ε.Ι και ανοίγεται ο δρόμος για την ίδρυση και λειτουργία και άλλων μεταπτυχιακών προγραμμάτων στα Τ.Ε.Ι

Τα εγκεκριμένα μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών που λειτουργούν απευθύνονται σε όλους σχεδόν τους κλάδους των επιστημών και εμπλουτίζονται συνεχώς με την προσθήκη νέων. Η διάρκεια σπουδών κυμαίνεται από ένα έως δύο έτη. Τα δικαιολογητικά που απαιτούνται για την εισαγωγή σε μεταπτυχιακό πρόγραμμα διαφοροποιούνται ανάλογα με τις προϋποθέσεις που θέτει το τμήμα που οργανώνει το πρόγραμμα αλλά και ανάλογα με τον κλάδο σπουδών. Σε γενικές γραμμές απαιτούνται συνήθως τα παρακάτω δικαιολογητικά:

- Αίτηση στο τμήμα.
- Πτυχίο με αναλυτική βαθμολογία και ισοτιμία από τον Δ.Ο.Α.Τ.Α.Π όταν αυτό έχει αποκτηθεί στο εξωτερικό.
- Βιογραφικό σημείωμα
- Συστατικές επιστολές.
- Πιστοποιητικό της αγγλικής γλώσσας.

Η γενική Συνέλευση του τμήματος καθορίζει, με σχετική απόφαση τις λεπτομέρειες εφαρμογής των κριτηρίων αυτών, τον ορισμό συμπληρωματικών ή την εξέταση του υποψηφίου σε ορισμένα μαθήματα, το αποτέλεσμα της οποίας συνεκτιμάται με την επιλογή. Επιπλέον οι υποψήφιοι καλούνται και για προσωπική συνέντευξη από την επιτροπή του ΜΠΣ.

Στις περισσότερες περιπτώσεις η επιλογή υποψηφίων γίνεται από επιτροπή που αποτελείται από μέλη του διδακτικού προσωπικού του εκάστοτε τμήματος. Για τις επιτροπές επιλογής υποψηφίων στα προγράμματα υπάρχουν κάποια βασικά κριτήρια που περιλαμβάνουν, βαθμό πτυχίου που συνήθως είναι μεγαλύτερος του 6.5, και άριστη γνώση της γλώσσας στην οποία διεξάγεται το μεταπτυχιακό πρόγραμμα που πιστοποιείται από διάφορα πιστοποιητικά όπως Cambridge Proficiency αλλά και TEFL, IELTS, TOEC, κλπ με βαθμολογία που ορίζεται στο κάθε πρόγραμμα ανάλογα με τις απαιτήσεις του.

Πληροφορίες για τα μεταπτυχιακά προγράμματα και πιθανές υποτροφίες βρίσκονται στα γραφεία διασύνδεσης των ανωτάτων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων (ΑΤΕΙ και Πανεπιστημίων) όλης της χώρας⁸.

3.7 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΙ ΚΑΙ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΙ ΦΟΡΕΙΣ

Ο κυριότερος επαγγελματικός φορέας για τους απόφοιτους των τμημάτων των σχολών διοίκησης και οικονομίας είναι το Οικονομικό Επιμελητήριο (<http://www.oe-e.gr/>) στο οποίο εγγράφονται οι απόφοιτοι που ακολουθούν το επάγγελμα του λογιστή-φοροτεχνικού που κατοχυρώνεται από τα επαγγελματικά τους δικαιώματα.

Ο κυριότερος επιστημονικός φορέας είναι η Ελληνική Εταιρεία Διοίκησης Επιχειρήσεων (ΕΕΔΕ). Ιδρύθηκε το 1962. Είναι σωματείο μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα που σκοπό έχει τη διάδοση, ανάπτυξη και προβολή των αρχών, των μεθόδων και της πρακτικής της σύγχρονης Διοίκησης.

⁸ <http://www.de.teipat.gr/documents/XEIMEPINO%202011-2012/%CE%A0%CE%A1%CE%9F%CE%93%CE%A1%CE%91%CE%9C%CE%9C%CE%91%20%CE%A3%CE%A0%CE%9F%CE%A5%CE%94%CE%A9%CE%9D.pdf>

Η ΕΕΔΕ αριθμεί σήμερα πάνω από 4.000 μέλη, από τα οποία τα 400 περίπου είναι επιχειρήσεις και οργανισμοί, ενώ τα υπόλοιπα είναι φυσικά πρόσωπα, κυρίως ανώτατα και ανώτερα διευθυντικά στελέχη, επιχειρηματίες, καθηγητές Πανεπιστημίων και ΤΕΙ κ.α.

Στο πλαίσιο της ΕΕΔΕ λειτουργούν σήμερα επτά Ινστιτούτα που δραστηριοποιούνται το καθένα σε εξειδικευμένες λειτουργίες του Μάνατζμεντ: το Ελληνικό Ινστιτούτο Μάρκετινγκ (ΕΙΜ), το Ινστιτούτο Οικονομικής Διοικήσεως (ΙΟΔ), η Ελληνική Εταιρεία Logistics, το Ινστιτούτο Διοικήσεως Παραγωγής Προϊόντων και Υπηρεσιών (ΙΔΙΠ-ΠΥ), το Ελληνικό Ινστιτούτο Πληροφορικής (ΕΙΠ), το Ινστιτούτο Μάνατζμεντ Ανθρώπινου Δυναμικού (ΙΜΑΔ), το Ινστιτούτο Ανάπτυξης Γυναικών Μάνατζερ και Επιχειρηματιών (ΙΑΓΜΕ) και το Ινστιτούτο Μάνατζμεντ Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΙΜΔΔΑ).

Η ΕΕΔΕ έχει δικό της ιδιόκτητο κτήριο με σύγχρονες εγκαταστάσεις και βιβλιοθήκη στην Αθήνα και λειτουργεί τέσσερα μεγάλα περιφερειακά τμήματα στις πόλεις Θεσσαλονίκη, Λάρισα, Πάτρα και Ηράκλειο, ενώ δραστηριοποιείται τοπικά σε μεγάλο αριθμό μικρότερων πόλεων της χώρας. Διεύθυνση ΕΕΔΕ: Λεωφ. Ιωνίας 200 & Ιακωβάτων 61, Τ.Κ. 111 44, Αθήνα <http://www.eede.gr/>

Η ΕΕΔΕ αποτελεί τον εθνικό φορέα πιστοποίησης για τα επίπεδα αριστείας των ευρωπαϊκών βραβείων ποιότητας του European Foundation for Quality Management (EFQM).

Πέραν της ΕΕΔΕ, υπάρχουν και πολλοί άλλοι επιστημονικοί φορείς όπως η Ελληνική Εταιρία Δημοσίων Σχέσεων Ελλάδας (ΕΕΔΣ) (<http://www.eeds.gr/>), η Ένωση Εταιριών Διαφήμισης - Επικοινωνίας (ΕΔΕΕ) (<http://www.edee.gr/>), το Ινστιτούτο Επικοινωνίας (<http://www.instofcom.gr/>), η Έταιρία Ανωτάτων Στελεχών Επιχειρήσεων (<http://www.ease.gr/>) η Ελληνική Ακαδημία Μάρκετινγκ

(www.elam.gr/), και άλλοι περισσότερο εξειδικευμένοι ανάλογα με την επαγγελματική κατεύθυνση που έχει ακολουθήσει ο απόφοιτος.

Τέλος, για όσους επιλέξουν να εργαστούν στο εξωτερικό θα πρέπει να αναζητήσουν τους αντίστοιχους επαγγελματικούς και επιστημονικούς φορείς στην αντίστοιχη χώρα.

Σε πολλές χώρες η αξία και η δυσκολία ένταξης στους αντίστοιχους φορείς είναι σημαντικό στοιχείο αναγνώρισης του εργαζομένου.

3.8 ΥΠΟΤΡΟΦΙΕΣ

Το Ι.Κ.Υ. προκηρύσσει κάθε χρόνο προγράμματα υποτροφιών για μεταπτυχιακές σπουδές στην Ελλάδα και στο εξωτερικό στα οποία μπορούν να συμμετέχουν και οι πτυχιούχοι τμημάτων των ΤΕΙ. Η διεύθυνση του ΙΚΥ είναι: Μακρή 1 και Δ. Αρεοπαγίτου, 11742 Αθήνα. Τηλ. 210-3726300 FAX 210-3312759 και η ιστοσελίδα του είναι: www.iky.gr

Πολλές κυβερνήσεις και πανεπιστήμια του εξωτερικού προκηρύσσουν υποτροφίες μεταπτυχιακών σπουδών που μπορεί κανείς να τις πληροφορηθεί είτε από τις κατά τόπους πρεσβείες και προξενεία καθώς και από ιδρύματα όπως το Fullbright των ΗΠΑ, ενώ μεγάλο μέρος προωθείται στα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης μέσω του ΥΠΕΠΘ ή του ΙΚΥ.

Πληροφορίες σχετικά με τις διατιθέμενες υποτροφίες που έχουν κοινοποιηθεί στα τριτοβάθμια ιδρύματα μπορεί να βρει κανείς από τις ιστοσελίδες των αντίστοιχων γραφείων διασύνδεσης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ

4.1 Η ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ ΩΣ ΔΙΔΑΚΤΙΚΟ ΕΡΓΟ

Με τη διάταξη του άρθρου 24 του Ν. 1404/83 για τη «Δομή και λειτουργία των ΤΕΙ» καθιερώνεται για πρώτη φορά, η πρακτική άσκηση, ως μέρος του διδακτικού έργου και ως τούτου αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα των σπουδών.

- Η άσκηση στο επάγγελμα είναι ελεγχόμενη από το τμήμα και αποσκοπεί:

α) Στην ενημέρωση των ασκουμένων για τη διάρθρωση και λειτουργία των μονάδων παραγωγής ή υπηρεσιών, για τους κοινωνικούς, οικονομικούς και τεχνολογικούς παράγοντες που επηρεάζουν τις συνθήκες εργασίας, καθώς και στην ενεργό συμμετοχή των ασκουμένων στις διαδικασίες και μεθόδους παραγωγής ή παροχής υπηρεσιών.

β) Στο συσχετισμό των θεωρητικών και εργαστηριακών γνώσεων που αποκτήθηκαν κατά τη διάρκεια των σπουδών με τα προβλήματα των χώρων εφαρμογής.

γ) Στην επαφή του τμήματος με τους χώρους παραγωγής και εφαρμοσμένης έρευνας για τη δημιουργία αμφίδρομης σχέσης μεταξύ τους.

- Οι σπουδαστές κατά τη διάρκεια της πρακτικής άσκησής τους, εκτός από το δικαίωμα αποζημίωσης και ασφάλισης τους, σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου αυτής, δεν αποκτούν κανένα άλλο δικαίωμα εργασιακής ή συνταξιοδοτικής μορφής.

Οι σπουδαστές αυτοί κατά τη διάρκεια της άσκησής τους ασφαλίζονται στο ΙΚΑ μόνο για τις περιπτώσεις ατυχήματος και ασθένειας (1% της αποζημίωσης).

Οι ασφαλιστικές εισφορές και η αποζημίωση των σπουδαστών του προηγούμενου εδαφίου βαρύνουν εξ ολοκλήρου τις υπηρεσίες απασχόλησης ή ΤΕΙ και καταβάλλονται ύστερα από σχετική βεβαίωση της υπηρεσίας απασχόλησης (για τους ιδιώτες και ΟΤΑ η αποζημίωση επιχορηγείται).

3. Η διάρκεια της πρακτικής άσκησης στο επάγγελμα ορίζεται σε έξι (6) μήνες (ή 24 ημερολογιακές εβδομάδες πενθήμερης εργασίας) και πραγματοποιείται μετά το τελευταίο εξάμηνο σπουδών. Η περίοδος αυτής άσκησης είναι συνεχόμενη, χωρίς διακοπή, εκτός των περιπτώσεων εποχιακών επιχειρήσεων⁹.

4.2 ΓΕΝΙΚΟΙ ΙΣΧΥΟΝΤΕΣ ΚΑΝΟΝΕΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΙ ΧΩΡΟΙ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ

Η πρακτική άσκηση πραγματοποιείται κατά κύριο λόγο στην ευρύτερη γεωγραφική περιοχή της έδρας του ΤΕΙ, σε θέσεις του δημοσίου τομέα, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 12 του Ν. 1351/1983 (ΦΕΚ 56) και σε θέσεις του ιδιωτικού τομέα, που δημιουργούνται με πρωτοβουλία είτε ιδιωτικών φορέων είτε της πολιτείας.

Δικαιώματα και υποχρεώσεις ασκούμενων σπουδαστών και διαδικασίες

1. Κάθε σπουδαστής που πρόκειται να πραγματοποιήσει πρακτική άσκηση στο επάγγελμα υποβάλλει αίτηση - δήλωση στο τμήμα με την οποία δηλώνει μια ή περισσότερες υπηρεσίες ή επιχειρήσεις στις οποίες ενδιαφέρεται να απασχοληθεί. Η επιτροπή πρακτικής άσκησης κατανέμει τους σπουδαστές στις υπάρχουσες θέσεις αφού συνεκτιμήσει τις δηλώσεις τους και ανακοινώνει σε κάθε εργοδότη τα ονόματα των σπουδαστών που θα ασκηθούν σε αυτόν.

⁹http://gdias.teipir.gr/portal/images/stories/files/yliko1/thesmiko_plaisio_praktikis.pdf

2. Το τμήμα ασκεί τη γενική εποπτεία της διεξαγόμενης πρακτικής άσκησης των σπουδαστών του στο επάγγελμα μέσω των εποπτών καθηγητών του που το ίδιο ορίζει.

Σε περιπτώσεις άσκησης των σπουδαστών σε θέσεις εργασίας ευρύτερης περιοχής άλλου ΤΕΙ, η εποπτεία ανατίθεται σε μέλη του Ε.Π. συναφούς ειδικότητας του ΤΕΙ που βρίσκεται πλησιέστερα στη περιοχή άσκησης κατόπιν συνεννόησης των αντίστοιχων τμημάτων.

- Η διοίκηση των φορέων στους οποίους ασκούνται οι σπουδαστές υποχρεούται, να ορίζει ένα υπεύθυνο επόπτη του φορέα, απόφοιτο ΤΕΙ ή ΑΕΙ ή ανώτερης σχολής συναφούς ειδικότητας με αυτήν των ασκουμένων.

- Κατά τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης, ο ασκούμενος σπουδαστής μπορεί, για σοβαρούς λόγους, να απουσιάσει δικαιολογημένα για πέντε (5) εργάσιμες ημέρες συνολικά. Οι απουσίες καταχωρούνται στο βιβλίο πρακτικής άσκησης θεωρούνται και υπογράφονται από τον επόπτη εκπαιδευτικό και εγκρίνονται ή απορρίπτονται από τον προϊστάμενο του τμήματος.

- Ο ασκούμενος στο χώρο της εργασίας του, υποχρεούνται να ακολουθεί τους κανονισμούς ασφάλειας και εργασίας ως και κάθε άλλη ρύθμιση που ισχύει για το προσωπικό της επιχείρησης ή υπηρεσίας. Αυθαίρετες απουσίες μπορούν να οδηγήσουν στη διακοπή της απασχόλησης.

- Κάθε ασκούμενος σπουδαστής τηρεί βιβλίο πρακτικής άσκησης, το οποίο διατίθεται δωρεάν από το τμήμα. Στο βιβλίο πρακτικής άσκησης αναγράφονται από τον ασκούμενο κατά εβδομάδα οι εργασίες στις οποίες απασχολήθηκε καθώς και συνοπτική περιγραφή των καθηκόντων που του ανατέθηκαν στον χώρο εργασίας. Κάθε εβδομαδιαία καταχώρηση ελέγχεται και υπογράφεται από τον υπεύθυνο της επιχείρησης ή υπηρεσίας, για την παρακολούθηση των ασκουμένων.

- Σε περιπτώσεις που η διοίκηση του φορέα απασχόλησης δεν ακολουθεί σε γενικές γραμμές το πρόγραμμα απασχόλησης των ασκουμένων ή τους ετεροαπασχολεί είναι δυνατόν, ύστερα από απόφαση της επιτροπής πρακτικής άσκησης του τμήματος, να διακοπεί η άσκηση στον συγκεκριμένο αυτό εργασιακό χώρο. Η επιτροπή μεριμνά, ώστε να βρεθούν κατά προτεραιότητα νέες θέσεις για τους σπουδαστές που διέκοψαν την άσκηση με τον τρόπο αυτό. Στη νέα θέση πραγματοποιείται πρακτική άσκηση μόνο για το διάστημα που υπολείπεται για τη συμπλήρωση του αναγκαίου χρονικού ορίου.

- Αν κατά τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης ο ασκούμενος διαπιστώνει ότι δεν απασχολείται σε θέματα της ειδικότητας του, υπό ευρεία έννοια, οφείλει να το δηλώσει με σημείωμά του, τόσο στον υπεύθυνο που έχει ορισθεί για το χώρο εργασίας, όσο και στον υπεύθυνο επόπτη του τμήματος, ο οποίος αποφασίζει αν συντρέχει λόγος αλλαγής θέσης εργασίας ή όχι και σε καταφατική περίπτωση συνεργάζεται με την επιτροπή πρακτικής άσκησης για την τοποθέτηση του ασκούμενου σε άλλη θέση.

- Σπουδαστής, ο οποίος τοποθετείται, από το τμήμα του σε θέση πρακτικής άσκησης του Δημοσίου τομέα και δεν παρουσιάζεται το αργότερο εντός (10) δέκα ημερών, από την έναρξη του προγράμματος της πρακτικής άσκησης, αποκλείεται από τη θέση αυτή, η οποία αποδεσμεύεται και μπορεί να διατεθεί για κάλυψη άλλων αναγκών. Ο σπουδαστής αυτός κάνει πια πρακτική άσκηση, εφόσον θέλει στο Δημόσιο τομέα, με έναρξη της επόμενης περιόδου.

- Μετά την ολοκλήρωση της πρακτικής άσκησης, ο σπουδαστής υποβάλλει δια του πρωτοκόλλου της γραμματείας στο τμήμα του αίτηση για έγκριση ολοκλήρωσης πρακτικής άσκησης.

α) Το βιβλίο πρακτικής άσκησης, κατάλληλα συμπληρωμένο με τον αριθμό εβδομαδιαίων εκθέσεων, το χρόνο και το αντικείμενο απασχόλησης, τις ημέρες απουσίας και την επίδοσή του.

β) Βιβλιάριο ασφάλισης.

γ) Βεβαίωση σχετικά με το αντικείμενο και το χρόνο απασχόλησης του ασκούμενου κατά την πρακτική άσκηση.

11) Ο προϊστάμενος του τμήματος στον οποίο υποβάλλονται τα δικαιολογητικά πρακτικής άσκησης αποφασίζει για την αποδοχή ή απόρριψή τους.

Σε περίπτωση απόρριψης το συμβούλιο του τμήματος αποφασίζει μετά από αίτηση του ενδιαφερόμενου σπουδαστή οριστικά για τη διάρκεια και το αντικείμενο απασχόλησης που πρέπει να ασκηθούν συμπληρωματικά ή ακυρώνει την απόφαση απόρριψης του προϊσταμένου και κάνει δεκτά τα δικαιολογητικά.

4.3 ΧΡΟΝΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΔΟΙ ΚΑΙ ΚΑΝΟΝΕΣ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗΣ Κ. Λ. Π.

Με την εγκύκλιο οδηγία Ε5/332/22-01-86 του Υπουργού Παιδείας, καθιερώνονται δύο συγκεκριμένες περιόδοι πρακτικής άσκησης.

- Η εξάμηνη πρακτική άσκηση, σε καθορισμένες θέσεις του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα. Θα διεξάγεται πλέον μόνο σε δύο συγκεκριμένες χρονικές περιόδους που είναι: για τους σπουδαστές που αποφοιτούν Φεβρουάριο, από 1^η Απριλίου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου και για τους σπουδαστές που αποφοιτούν Ιούνιο, από 1^η Οκτωβρίου μέχρι 31 Μαρτίου.

Ειδικά για τον ιδιωτικό τομέα, εφόσον η θέση για την πρακτική άσκηση εξασφαλίζεται από τον ενδιαφερόμενο δεν ισχύουν τα προηγούμενα χρονικά πλαίσια, δηλαδή η πρακτική άσκηση μπορεί να αρχίζει αμέσως

μετά το πέρας των εξετάσεων του τελευταίου εξαμήνου σπουδών και πάντως σύμφωνα με τις προϋποθέσεις της παρ. 6 του άρθρου 4 του Π.Δ. 174/85.

- Η ανωτέρω εξάμηνη πρακτική άσκηση πραγματοποιείται μετά το τελευταίο εξάμηνο σπουδών και εφόσον ο σπουδαστής έχει παρακολουθήσει με επιτυχία το σύνολο των μαθημάτων του προγράμματος σπουδών του.

- Κατά εξαίρεση μπορεί να οφείλει μέχρι τρία το πολύ μαθήματα και πάντως όχι μαθήματα ειδικότητας.

Τα μαθήματα ειδικότητας που ήδη έχουν καθοριστεί από το τμήμα ώστε οι σπουδαστές να διαμορφώνουν ανάλογα το ατομικό τους πρόγραμμα.

4.4 ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΣΠΟΥΔΑΣΤΩΝ ΤΕΙ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ

Στους σπουδαστές των ΤΕΙ σύμφωνα με το Π.Δ. 185/84 (ΦΕΚ 61/τ.Α'/8-5-84) παρέχεται ιατροφαρμακευτική και νοσοκομειακή περίθαλψη για όλη την διάρκεια της πρακτικής των σπουδαστών.

Με την κοινή απόφαση Ε5/1303/3-3-86, καθιερώνεται και παρέχεται, πέρα από την προαναφερόμενη περίθαλψη, ασφάλιση των σπουδαστών κατά το χρόνο που πραγματοποιούν την πρακτική τους άσκηση, κατά κινδύνου ατυχήματος (επαγγελματικός κίνδυνος).

Η ασφαλιστική εισφορά υπολογίζεται σε ποσοστό 1% επί της καταβαλλόμενης κάθε φορά αποζημίωσης στον ασκούμενο σπουδαστή. Τέλος με την ίδια απόφαση, ρυθμίζονται οι όροι και προϋποθέσεις αποζημίωσης, σε περίπτωση ατυχήματος.

4.5 ΟΔΗΓΙΕΣ ΙΚΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΣΠΟΥΔΑΣΤΩΝ ΤΕΙ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ

Σε εφαρμογή της απόφασης Ε5/1303/86 εκδόθηκε η εγκύκλιος αριθμός 100/124/29-5-86 από τη Διοίκηση του ΙΚΑ που ακολουθεί και η οποία εξειδικεύει την διαδικασία ασφάλισης κατά επαγγελματικού κινδύνου των πρακτικά ασκούμενων σπουδαστών.

Έτσι, σύμφωνα με την εγκύκλιο, εκτός των άλλων ορίζεται ότι:

α) Οι ασφαλιστικές εισφορές (1%) επί της καταβαλλόμενης κάθε φορά αποζημίωσης, καταβάλλονται από τον εργοδότη, σύμφωνα με τις διατάξεις της νομοθεσίας του Ιδρύματος, για τον τρόπο είσπραξης των εισφορών.

β) Οι πρακτικά ασκούμενοι σπουδαστές απογράφονται σαν ασφαλισμένοι στα μητρώα του Ιδρύματος και εφοδιάζονται με ασφαλιστικά βιβλιάρια, που έχουν στην πρώτη σελίδα την ένδειξη «Ασφάλιση Κινδύνου Ατυχήματος»

γ) Σύμφωνα με την παραπάνω παράγραφο (α) στα βιβλιάρια αυτά θα επικολλώνται ανάλογα ένσημα, που στη συγκεκριμένη περίπτωση είναι ασθένειας.

δ) Οι ημέρες εργασίας που αναφέρονται στα βιβλιάρια δεν ανακεφαλαιώνονται και οι ημέρες ασφάλισης δεν λαμβάνονται υπόψη σε καμία άλλη περίπτωση.

Σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος, θα χορηγούνται στους ασφαλισμένους σπουδαστές, σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις της περί ΙΚΑ σχετικής νομοθεσίας, οι ακόλουθες παροχές:

α) η δέουσα ιατρική περίθαλψη

β) επίδομα ατυχήματος

Για τη χορήγηση της ιατρικής περίθαλψης και του επιδόματος ασθενείας, λόγω εργατικού ατυχήματος, ο παθών θα εφοδιάζεται με ειδικό βιβλιάριο «Δελτίο περιθάλψεως ατυχήματος».

Διευκρινίζεται ότι ο κατά τα παραπάνω ειδικός τρόπος ασφάλισης των σπουδαστών της κατηγορίας αυτή, κατά του κινδύνου ατυχήματος, ισχύει για όσο χρόνο διαρκεί κάθε φορά η πρακτική άσκησή τους. Επιπλέον θα πρέπει οι επιχειρήσεις που θα απασχολούν σπουδαστές για πρακτική άσκηση να είναι εφοδιασμένες με την βεβαίωση του τμήματος του προβλέπει η παρ. 5 του άρθρου 4 του Π.Δ. 174/85¹⁰.

4.6 ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ

Δημόσιος τομέας

Για τους σκοπούς του προγράμματος πρακτικής άσκησης με τον όρο δημόσιος τομέας, θεωρείται και περιλαμβάνεται όλος εκείνος ο χώρος, που καθορίζεται σύμφωνα με το άρθρο 1 παρ. 6 του Ν.1256/82 εκτός των οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) καθώς και των δημοτικών και κοινοτικών επιχειρήσεων.

4.7 ΤΡΟΠΟΣ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΥ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΓΙΑ ΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ

Το ύψος της αποζημίωσης, σύμφωνα με την παρ.4β του άρθρου 71/Ν.1566/85, καθορίζεται με κοινές αποφάσεις των Υπουργών Εθνικής Παιδείας & Θρησκευμάτων και Οικονομικών σήμερα το ποσό αυτό για τον Δημόσιο τομέα είναι εξήντα χιλιάδες (60.000) δρχ και

¹⁰http://gdias.teipir.gr/portal/images/stories/files/yliko1/thesmiko_plaisio_praktikis.pdf

αναπροσαρμόζεται με υπουργικές αποφάσεις. Η αποζημίωση δε αυτή δεν υπόκειται σε κρατήσεις.

Ρύθμιση θεμάτων αποζημίωσης και επιχορήγησης αυτής για τον ιδιωτικό τομέα

Ιδιωτικές επιχειρήσεις, συνεταιρισμοί και οργανισμοί τοπ. αυτοδιοίκησης πρέπει να αποτελούν πεδίο συνάντησης και γνωριμίας του κόσμου της εργασίας και των αποφοίτων της εκπαίδευσης. Ταυτόχρονα πρέπει να εξυπηρετούν την αμφίδρομη πληροφόρηση, με στόχο τόσο την ορθολογική στελέχωση των επιχειρήσεων και υπηρεσιών, όσο και την επαγγελματική εξασφάλιση των απόφοιτων.

Με νομοθετική και διοικητική ρύθμιση καθορίστηκε από τον ΟΑΕΔ η δυνατότητα επιχορήγησης και το ύψος αυτής για τις επιχειρήσεις που απασχολούν σπουδαστές για πρακτική άσκηση. Έτσι, σύμφωνα με Ε5/1797/86 και Ε5/4825/86 κοινές αποφάσεις των Υπουργών Εθνικής Παιδείας & Θρησκευμάτων και Εργασίας που αφορούν την ρύθμιση θεμάτων αποζημίωσης και συνθηκών απασχόλησης ασκούμενων σπουδαστών ΤΕΙ:

- Καθορίζεται το ύψος της προβλεπόμενης αποζημίωσης των ασκούμενων σπουδαστών ΤΕΙ σε ποσοστό 80% επί του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη, που ισχύει κάθε φορά, με βάση την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

- Η επιχορήγηση των επιχειρήσεων του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα καθώς και των Υπηρεσιών του Δημοσίου και των Ν.Π.Δ.Δ. που προσφέρονται για την πρακτική άσκηση των σπουδαστών των ΤΕΙ από τον ΟΑΕΔ, ανέρχεται σε ποσοστό 50% επί της καταβαλλόμενης κάθε φορά αποζημίωσης και σύμφωνα με την παρ.1 της παρούσας.

- Η ασφαλιστική εισφορά κατά επαγγελματικού κινδύνου, υπέρ του ΙΚΑ, σύμφωνα με την κοινή απόφαση Ε5/1303/3-3-86 των Υπουργών

Εθνικής Παιδείας & Θρησκευμάτων και Υγείας Πρόνοιας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων καταβάλλεται από τον εργοδότη.

■ Μεταξύ της επιχείρησης ή Υπηρεσίας της παρ. 2 της παρούσας, που προσφέρεται για την πρακτική άσκηση σπουδαστών ΤΕΙ και του Τμήματος προέλευσης του ασκούμενου, συνάπτεται ειδική σύμβαση, που προσυπογράφεται και από τον ασκούμενο.

Οι όροι που περιλαμβάνονται στην ειδική αυτή σύμβαση, ιδίως είναι η εξής:

α) Ο ασκούμενος, στο χώρο της εργασίας, υποχρεούται να ακολουθεί το ωράριο λειτουργίας της επιχείρησης ή Υπηρεσίας, τους κανονισμούς ασφαλείας και εργασίας καθώς και κάθε άλλη ρύθμιση που ισχύει για το προσωπικό της επιχείρησης ή Υπηρεσίας.

Για αυθαίρετες απουσίες και για τη μη συμμόρφωση του ασκούμενου με τα παραπάνω, ενημερώνεται σχετικά το Τμήμα προέλευσής του, μέσω του επόπτη εκπαιδευτικού, προκειμένου να υπάρξει συμμόρφωσή του.

Σε περίπτωση υποτροπής του ασκούμενου, η επιχείρηση ή Υπηρεσία, μπορεί να καταγγείλει μονομερώς την ειδική σύμβαση και να διακόψει την απασχόλησή του. Τότε ο σπουδαστής, υποχρεούται να επαναλάβει, τον επόμενο χρόνο τη διαδικασία εξεύρεσης νέας θέσης, για τη συμπλήρωση του υπόλοιπου χρόνου της πρακτικής του άσκησης.

β) Η πρακτική άσκηση και συνεπώς και η ειδική σύμβαση, λήγει αυτομάτως με το πέρας της υποχρέωσης για άσκηση, του σπουδαστή.

γ) Η επιχείρηση ή Υπηρεσία που προσφέρεται για την πρακτική άσκηση σπουδαστών ΤΕΙ στα πλαίσια της κοινωνικής της αποστολής, υποχρεούται να συμβάλλει κατά τον καλύτερο δυνατό τρόπο στην αρτιότερη εκπαίδευση των ασκούμενων. Για το σκοπό αυτό ορίζει έναν υπεύθυνο, απόφοιτο ΤΕΙ ή ΑΕΙ ή ανώτερης σχολής, συναφούς ειδικότητας με αυτή των ασκούμενων και με επαρκή εμπειρία στον εργασιακό χώρο, οποίος:

- Επιβλέπει την εργασία και την επίδοση των ασκούμενων
- Υποβάλλει προτάσεις στη διεύθυνση της επιχείρησης ή Υπηρεσίας για βελτίωση των συνθηκών εργασίας και εκπαίδευσης των ασκούμενων.
- Συνεργάζεται με τον επόπτη εκπαιδευτικό του τμήματος, για την αποτελεσματικότερη άσκηση των σπουδαστών, με βάση τις δυνατότητες της επιχείρησης ή Υπηρεσίας.
- Ο ασκούμενος σπουδαστής εποπτεύεται από το Τμήμα του, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις του Π.Δ. 174/1985 και της Ε5/332/22-1-86 οδηγίας του ΥΠΕΠΘ.
- Οι σπουδαστές ΤΕΙ κατά τη διάρκεια της πρακτικής τους άσκησης, εκτός από το δικαίωμα της αποζημίωσης και ασφάλισής τους έναντι επαγγελματικού κινδύνου δεν αποκτούν κανένα άλλο δικαίωμα εργασιακής ή συνταξιοδοτικής μορφής σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 12 του Ν.1351/83.

4.8 ΟΔΗΓΙΕΣ ΟΑΕΔ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΤΟΥ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ

Βασικές οδηγίες

Σε εφαρμογή των προαναφερομένων αποφάσεων εκδόθηκε από τον ΟΑΕΔ η εγκύκλιος 94200/5-8-86, με την οποία καθορίζονται οι δικαιούχοι και η διαδικασία επιχορήγησης των επιχειρήσεων που απασχολούν πρακτικά ασκούμενους σπουδαστές ΤΕΙ.

Ειδικότερα με την εγκύκλιο αυτή ορίζονται:

Οι δικαιούχοι της επιχορήγησης, δηλαδή όλες οι ιδιωτικές επιχειρήσεις και οι ΟΤΑ.

Η επιχορήγηση ανέρχεται σε ποσοστό 50% επί της καταβαλλόμενης κάθε φορά αποζημίωση και σύμφωνα με την παράγραφο Ι της απόφασής μας Ε5/1797/20-3-86.

Η απόδοση θα γίνεται από την Υπηρεσία του ΟΑΕΔ της έδρας της επιχείρησης κάθε τρίμηνο, με επιταγή που θα εκδίδεται στο όνομα του εργοδότη. Η αξίωση αυτή του εργοδότη παραγράφεται εφόσον δεν ασκηθεί μέσα στους τρεις μήνες που ακολουθούν το πέρας της πρακτικής άσκησης του σπουδαστή.

Για την απόδοση του ποσού κάθε τριμήνου ο εργοδότης θα πρέπει να υποβάλλει στην Υπηρεσία τα εξής δικαιολογητικά:

α) Βεβαίωση του ΤΕΙ ότι ο σπουδαστής έχει τις προϋποθέσεις να αρχίσει την εξάμηνη πρακτική άσκηση σύμφωνα με τις διατάξεις του Π.Δ. 174/85 (μετά το τελευταίο εξάμηνο σπουδών κλπ)

β) Αντίγραφο της ειδικής σύμβασης που συνάπτεται μεταξύ του εργοδότη και του τμήματος του ΤΕΙ του σπουδαστή κατά την έναρξη της πρακτικής (που προβλέπει η Ε5/1797/28-3-86 Κοινή Απόφαση των Υπουργών Εθν. Παιδείας και Θρησκευμάτων και Εργασίας, όπως τροποποιήθηκε με την Ε5/4825/16-6-86 όμοια).

γ) Υπεύθυνη δήλωση του εργοδότη εις διπλούν σε ειδικό έντυπο που θα χορηγείται από τις Υπηρεσίες του Οργανισμού που θα περιλαμβάνει:

- τον ακριβή τίτλο της επιχείρησης, τον αριθμό μητρώου και τη διεύθυνση.
- Τα ατομικά στοιχεία του ατόμου που ορίζεται εκπρόσωπος της επιχείρησης για την συναλλαγή με τον ΟΑΕΔ.
- Το ονοματεπώνυμο των σπουδαστών που απασχολήθηκαν στην επιχείρηση για την πρακτική τους άσκησης, τη χρονική περίοδο και την ειδικότητα, τον αριθμό των ημερομισθίων, το ποσό που καταβλήθηκε στον καθένα και την υπογραφή του σπουδαστή που έχει εισπράξει το ποσό αυτό.

Για καλύτερη εξυπηρέτηση των εργοδοτών και των σπουδαστών στο Δ.Σ. του ΟΑΕΔ αποφάσισε η απόδοση στον εργοδότη να γίνεται κάθε τρίμηνο (δηλ. σε δύο δόσεις)

Για όσους όμως εργοδότες το επιθυμούν μπορεί να γίνεται και μια φορά στο τέλος της περιόδου της πρακτικής άσκησης.

Ειδική σύμβαση εργασίας

Τέλος για την καλύτερη οργάνωση, εποπτεία και κατοχύρωση της πρακτικής άσκησης από όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη, για τους σπουδαστές που διεξάγουν την άσκησή τους στον ιδιωτικό τομέα, συμπληρώνεται μια σύμβαση που καλείται ειδική σύμβαση εργασίας για πρακτική άσκηση σπουδαστών ΤΕΙ.

4.9 ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΣΠΟΥΔΑΣΤΩΝ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Οι σπουδαστές του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων που πληρούν τις προϋποθέσεις, ως προς τον αριθμό μαθημάτων και το εξάμηνο που βρίσκονται, προκειμένου να κάνουν πρακτική άσκηση θα πρέπει να προσκομίζουν στη Γραμματεία τα εξής:

1. Αίτηση έναρξης πρακτικής άσκησης του σπουδαστή (έντυπο από τη Γραμματεία και στο site : www.de.teipat.gr στο ΕΝΤΥΠΙΑ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ)

2. Βεβαίωση φορέα απασχόλησης αποδοχής πραγματοποίησης πρακτικής άσκησης (έντυπο από τη Γραμματεία και στο site : www.de.teipat.gr στο ΕΝΤΥΠΙΑ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ)

3. Ο φορέας εάν είναι ιδιώτης ή ιδιωτική επιχείρηση θα πρέπει να βεβαιώνει, ποιιάς κατηγορίας Λογιστικά Βιβλία τηρεί. Εκτός της Γ' κατηγορίας θα πρέπει επιπλέον να προσκομίζονται τα εξής:

α) κατηγορία λογιστικών βιβλίων

β) τζίρο επιχείρησης για το περασμένο έτος

γ) αριθμό απασχολουμένων

Ο χρόνος πραγματοποίησης της πρακτικής άσκησης για μεν τον δημόσιο τομέα, ορίζεται από την 1^η Οκτωβρίου και 1^η Απριλίου κάθε έτους, εκτός και εάν η υπηρεσία συναινεί σε διαφορετικό χρόνο, για δε τον ιδιωτικό τομέα οποιαδήποτε χρονική στιγμή.

Σε κάθε περίπτωση πριν την έναρξη, απαιτείται η έγκριση της αίτησης του σπουδαστή από την αρμόδια επιτροπή πρακτικής άσκησης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΘΕΩΡΙΕΣ ΥΠΟΚΙΝΗΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ Η ΣΧΕΣΗ ΤΟΥΣ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

5.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗΝ ΥΠΟΚΙΝΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Η ανθρώπινη συμπεριφορά είναι ένα τεράστιο και πολύπλοκο θέμα που συνδέεται από πολλές μεταβλητές, όπως: φιλοδοξίες, εργασιακή πείρα, προσωπικά βιώματα, κοινωνικό περιβάλλον και αριθμός και ένταση προσωπικών αναγκών. Μπορεί όμως να περιγραφεί σαν τη συνολική αντίδραση-ανταπόκριση του ατόμου σε διάφορες υποκινητικές δυνάμεις. Δηλαδή, το άτομο συμπεριφέρεται κατά τον ένα ή τον άλλο τρόπο, επειδή ανταποκρίνεται σε δυνάμεις που το υποκινούν να δράσει κατά κάποιο συγκεκριμένο τρόπο <<Υποκίνηση είναι η διαδικασία ενεργοποίησης των ικανοτήτων των εργαζομένων με σκοπό την επίτευξη των στόχων του οργανισμού.>>.

Εκνευρισμός ,πλήξη ,έλλειψη ενδιαφέροντος για το αποτέλεσμα της εργασίας , μειωμένη διαίσθηση ,αίσθηση ότι δεν χρησιμοποιούν την δυναμικότητα τους , απουσίες από την εργασία, είναι κάποιες από τις πιο φυσιολογικές αντιδράσεις ενός δυσαρεστημένου προσωπικού , ενώ σίγουρα υπάρχουν και πιο ακραίες.

Η έλλειψη κινήτρων δημιουργεί στον εργαζόμενο την αίσθηση χαμηλής αποδοτικότητας διότι όπως είναι λογικό χωρίς κίνητρα δεν υπάρχει λόγος ο εργαζόμενος να αύξηση την απόδοσή του. Άρα η υποκίνηση είναι μια από τις πιο βασικές δεξιότητες που πρέπει να διέπει έναν αποτελεσματικό ηγέτη¹¹.

¹¹ Μάρκοβιτς Γιάννης (2002), Διοίκηση Ανθρώπινων Δυναμικού: Παρακίνηση – Εξουσία, Θεσσαλονίκη: Εκδ.University Studio Press

5.2 ΥΠΟΚΙΝΗΣΗ: ΟΡΙΣΜΟΙ

Πολλές προσπάθειες έχουν γίνει κατά καιρούς για τον προσδιορισμό της έννοιας της Υποκίνησης .Ενδεικτικά αναφέρονται οι παρακάτω:

- <<*Η Υποκίνηση ή αλλιώς Παρακίνηση έχει ορισθεί ως μια εσωτερική κατάσταση του ατόμου που το κάνει να συμπεριφέρεται με τρόπο που να διασφαλίζει την επίτευξη κάποιου στόχου*>> (Berelson και Steiner , 1964 στο Κουτούζης Μ. 1999, σελ.172)
- << *Υποκίνηση είναι ένα σύνολο από ενεργητικές δυνάμεις οι οποίες μπορεί να προέρχονται από το ίδιο το άτομο ή από το περιβάλλον του , και καθορίζουν τη στάση του απέναντι στην εργασία* >>

Μέσω της υποκίνησης οι εργαζόμενοι ενεργούν με την δική τους βούληση έτσι θα ικανοποιηθούν για ότι κάνουν, αλλά πρέπει να υπάρχουν κίνητρα και όπως υποστηρίζεται από τους παραπάνω συγγραφείς, τα κίνητρα αυτά πρέπει να πηγάζουν από των εσωτερικό τους κόσμο.

Το άτομο στην καθημερινή του συμπεριφορά επηρεάζεται από πολλές μεταβλητές ενδογενείς και εξωγενείς :φιλοδοξίες ,παιδεία, προσωπικά βιώματα ,κοινωνικό περιβάλλον, ένταση ατομικών αναγκών, ανθρώπινες σχέσεις κ.α.

Μπορούμε να πούμε ότι το άτομο αντιδρά η ανταποκρίνεται σε διάφορες δυνάμεις που το υποκινούν, ότι δηλαδή ανταποκρίνεται σε δυνάμεις που το ωθούν να κάνει κάποιες δράσεις .

Το θέμα της υποκίνησης έχει απασχολήσει ιδιαίτερα τις επιχειρήσεις και τους ακαδημαϊκούς τόσο παλαιότερα αλλά ακόμη περισσότερο τα τελευταία χρόνια. Μπορεί σε μία επιχείρηση να επιδιώκεται να ασκηθούν τέλεια οι λειτουργίες του σχεδιασμού και της οργάνωσης, αλλά η επιδίωξη των managers θα μείνει ημιτελής, εάν αυτοί δεν έχουν την ικανότητα να υποκινούν τους υφισταμένους τους. Η

ικανότητα υποκίνησης των υφισταμένων αποτελεί βασική ιδιότητα του σωστού και πετυχημένου manager. Η υποκίνηση είναι ένα από τα πιο απλά, αλλά και τα πιο σύνθετα αντικείμενα της διοίκησης. Υποκινώντας κάποιον είναι μάλλον εύκολο να βρεθεί τι επιθυμεί και να του προσφερθεί σαν ανταμοιβή ή σαν κίνητρο.

Όμως μια ανταμοιβή που θεωρεί ένα άτομο ενδιαφέρουσα, είναι πιθανόν να μην είναι αποδεκτή από κάποιο άλλο, και στο σημείο αυτό η υποκίνηση γίνεται σύνθετη. Και αν ακόμη προσφερθεί μια ανταμοιβή που είναι σπουδαία για κάποιον δεν υπάρχει εγγύηση ότι αυτή θα τον υποκινήσει. Ο λόγος είναι ότι η ανταμοιβή καθαυτή δεν θα τον υποκινήσει πάρα μόνο όταν υπάρχει άμεση σύνδεση προσπάθειας - ανταμοιβής και ταυτόχρονα η ζήτηση από την πλευρά του εργαζόμενου για αυτή.

Οι άνθρωποι διαφέρουν πάρα πολύ στον τρόπο που εκτιμούν τις ευκαιρίες αλλά παρά τις δυσκολίες που παρουσιάζει η υποκίνηση δεν υπάρχει αμφιβολία ότι αποτελεί την σπονδυλική στήλη της Διοίκησης. Η υποκίνηση πραγματοποιείται όταν ένα κίνητρο ή μια ανταμοιβή μπορούν να ικανοποιήσουν μια δημιουργημένη ανάγκη. Αποτυχία μπορεί να προκύψει όταν παρεμβάλλεται ένα εμπόδιο μεταξύ του ατόμου και του κινήτρου ή της ανταμοιβής.

Η υποκίνηση παίζει σημαντικό ρόλο στον καθορισμό του επιπέδου απόδοσης των εργαζομένων ,η οποία με την σειρά της επηρεάζει την αποτελεσματικότητα με την οποία θα αντιμετωπιστούν οι στόχοι της εργασιακής μονάδας. Έργο της Διοίκησης είναι να υποκινεί συνεχώς τους συνεργάτες της προκειμένου να κατορθώσουν και να πεισθούν να προσφέρουν τις δυνάμεις και τις ικανότητες τους για την επίτευξη του κοινού αντικειμενικού στόχου. Συνεπώς εάν μια επιχείρηση επιθυμεί και επιδιώκει να εξασφαλίσει τη συμμετοχή των εργαζομένων της στην

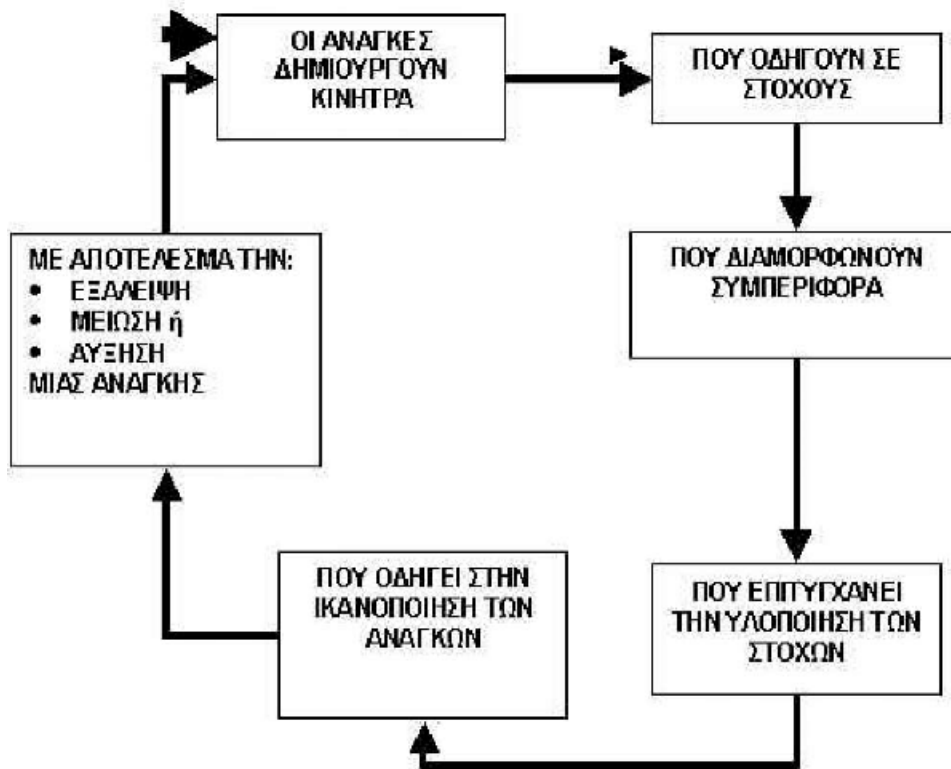
επίτευξη των αντικειμενικών της στόχων θα πρέπει να προσφέρει σε αυτούς τα κατάλληλα ερεθίσματα δηλαδή τα κατάλληλα κίνητρα.

Επιστήμονες όπως π.χ. (Maslow, F.Herzberg ,Mc Gregor, Mc Clelland κ.α.) ανέπτυξαν διάφορες θεωρίες περί κινήτρων με σκοπό να διερευνήσουν την ανθρώπινη παρακίνηση. Όλες οι θεωρίες παρουσιάζουν προβλήματα στο θεωρητικό τους μέρος και στην εφαρμογή τους, υπάρχουν όμως σε αυτές έννοιες και εξηγήσεις για την παρακίνηση των ατόμων στην εργασία, οι οποίες δίνουν ικανοποιητικές απαντήσεις στους διοικούντες που αναζητούν τρόπους για να κάνουν μια επιχείρηση περισσότερο αποτελεσματική.

Οι διάφορες θεωρίες υποκίνησης που έχουν αναπτυχθεί βοηθούν τα στελέχη αφενός να αναλύσουν τις ανάγκες των υφισταμένων τους και να επιλέξουν τα ανάλογα κίνητρα για να επηρεάσουν την συμπεριφορά τους (need theories) και αφετέρου να χρησιμοποιήσουν την κατάλληλη διαδικασία παροχής κινήτρων που θα υποκινήσει σε επιθυμητές συμπεριφορές (cognitive theories).

- Στην πρώτη ομάδα θεωριών κατατάσσονται οι κλασικές θεωρίες : ιεράρχησης αναγκών του Maslow ,παραγόντων υγιεινής του Herzberg ,η θεωρία του ERG Alderfer, η θεωρία του McClelland κ.α.
- Στην δεύτερη ομάδα κατατάσσονται : η θεωρία των προσδοκιών του Vroom, το υπόδειγμα των Porter-Lawler ,η θεωρία της δικαιοσύνης του Adams κ.α

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΗΣ ΥΠΟΚΙΝΗΣΗΣ



Σχήμα 1: Διαδικασία Υποκίνησης

Πηγή: (Μακρυγιωργάκης Μ. ,2001)

5.3 ΘΕΩΡΙΕΣ ΥΠΟΚΙΝΗΣΗΣ

Οι θεωρίες περί κινήτρων αποτελούν ένα από τα σημαντικότερα σημεία της οργανωσιακής θεωρίας με ιδιαίτερη σημασία για την διαμόρφωση ερμηνευτικών μοντέλων απόδοσης των εργαζομένων, επειδή επικεντρώνονται στην εργασιακή αποτελεσματικότητα και στους παράγοντες που την μεγιστοποιούν. Η εργασία έχει προσδιοριστικό ρόλο στη ζωή του ανθρώπου, καταλαμβάνει μεγάλο μέρος της ζωής του, τον χαρακτηρίζει και τον κατατάσσει σε οικονομικά και κοινωνικά στρώματα.

Οι θεωρίες των κινήτρων εργασίας μπορούν να διαιρεθούν σε δυο κατηγορίες. Στις **οντολογικές**, δηλαδή αυτές οι οποίες επιχειρούν να ερμηνεύσουν το περιεχόμενο και το είδος των κινήτρων (Maslow, Herzberg, McGregor, Alderfer κ.ά) και στις **μηχανιστικές** ή διαδικαστικές, οι οποίες εστιάζονται στις συμπεριφορές και τις συνθήκες εκείνες που ενθαρρύνουν ή αποθαρρύνουν την εργασιακή απόδοση.

Σύμφωνα με την Παναγιωτοπούλου Ρ.(1997), «*οι αλλαγές που επήλθαν στην απασχόληση, μετά τον 2ο παγκόσμιο πόλεμο, όπως η αυτοματοποίηση της παραγωγής και η αύξηση των τυποποιημένων εργασιών στις υπηρεσίες και στη δημόσια διοίκηση μετέβαλαν την δομή της απασχόλησης. Παράλληλα βελτιώθηκε το μορφωτικό επίπεδο και ο μέσος όρος των απολαβών με αποτέλεσμα να μεταβληθούν οι προσδοκίες των εργαζομένων, όσον αφορά την ποιότητα των εργασιακών τους σχέσεων*»» Η λήψη αποφάσεων έγινε δημοκρατικότερη και επεκτάθηκε ώστε να συνυπολογίσει και τους εργαζομένους, των οποίων τα κίνητρα για εργασία έγιναν πιο συνθετότερα δυσχεραίνοντας την ερμηνευτική τους προσέγγιση από θεωρίες γενικού και διπολικού περιεχομένου. Η εργασία έπαψε να είναι αποκομμένη από το κοινωνικό σύνολο και οι αλληλεπιδράσεις της με το σύστημα στο οποίο ανήκει έγιναν αμφίδρομες.

Οι νέες αντιλήψεις για το περιεχόμενο της απασχόλησης αφήνουν να εννοηθεί ότι τα κίνητρα είναι πλέον καθοριστική μεταβλητή για την αύξηση των αποδόσεων των εργαζομένων¹².

¹² Μάρκοβιτς Γιάννης (2002), Διοίκηση Ανθρώπινων Δυναμικών: Παρακίνηση – Εξουσία, Θεσσαλονίκη: Εκδ. University Studio Press

5.4 Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ ΙΕΡΑΡΧΗΣΗΣ ΤΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΤΟΥ MASLOW

Ο Maslow ήταν ο πρώτος που προσπάθησε να ιεραρχήσει τις ανθρώπινες ανάγκες. Σύμφωνα με τον <<πατέρα>> αυτής της θεωρίας, υπάρχουν πέντε γενικές κατηγορίες ανθρωπίνων αναγκών, δομημένες με μια ιεράρχηση. Η έννοια αυτής της ιεράρχησης είναι ότι ο άνθρωπος, ξεκινώντας από τις βασικές, προσπαθεί να καλύψει τις ανάγκες του με κάποια συγκεκριμένη σειρά. Υποκινείται λοιπόν από την προσπάθεια να καλύψει αυτές τις ανάγκες, πάντα όμως με βάση το σύστημα της «πυραμίδας» που θα παρουσιάζεται παρακάτω. Στην βάση της υπάρχουν οι σημαντικότερες βιολογικές ανάγκες και στην κορυφή της οι ανώτερες, εκείνες δηλαδή που μπορούν να ικανοποιηθούν μόνο όταν εκπληρωθούν οι χαμηλότερες, όπως φαίνετε και στο παρακάτω σχήμα :



Σχήμα 2: Η πυραμίδα των Αναγκών του Maslow

Πηγή: Χατζηπαντελή Σ. Παναγιώτα : Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού

Επεξήγηση Σχήματος :

Φυσιολογικές Ανάγκες: Είναι οι βιολογικές ανάγκες του ανθρώπου. Περιλαμβάνει τις ανάγκες για τροφή , νερό , στέγη , ένδυση , σεξ.

Ανάγκες ασφάλειας: Οι ανάγκες για προστασία , σταθερότητα , ελευθερία από τον φόβο ή τις απειλές .

Κοινωνικές ανάγκες: Οι ανάγκες για φιλία , στοργή , αποδοχή , αλληλενέργεια με τους άλλους ανθρώπους.

Ανάγκες εκτίμησης: Η ανάγκη για προσωπικά αισθήματα εκπλήρωσης και αυτοεκτίμησης , η ανάγκη αναγνώρισης και σεβασμού από τους άλλους. Ανάγκες αυτοπραγμάτωσης: Περιλαμβάνουν τα αισθήματα αυτοϊκανοποίησης , της ανάγκης για επιτυχία , να γίνει κάποιος το καλύτερο δυνατό που επιθυμεί ή έχει ονειρευτεί για τον εαυτό του.

Αναλυτικότερα: Φυσιολογικές ανάγκες:

Είναι οι ανάγκες που συνδέονται αμέσως με την επιβίωση του ατόμου αν αναβληθεί η ικανοποίηση τους γίνεται προβληματική η επιβίωση του. Αυτές είναι η τροφή, η ένδυση, η στέγη ,κτλ. Όσο χρόνο μένουν οι φυσικές ανάγκες ανικανοποίητες, το άτομο δεν αισθάνεται την ύπαρξη αναγκών υψηλότερου επιπέδου. **Ανάγκες ασφάλειας:**

Συνδέονται με συναισθήματα φόβου για τους φυσικούς κινδύνους και την αδυναμία ικανοποίησης των φυσικών αναγκών, πρόκειται δηλαδή για συναισθήματα αυτοσυντηρήσεως. Στη κατηγορία αυτή περιλαμβάνονται η προστασία εναντίον του κινδύνου, του φόβου ,των στερήσεων και η επιθυμία για σιγουριά εργασίας.

Η επιθυμία αυτή μπορεί να είναι πολύ σπουδαίο κίνητρο συμπεριφοράς, επειδή κάθε εργαζόμενος εξαρτάται ,τουλάχιστον εν μέρει ,από την εργασία .Η ανάγκη για σιγουριά παίρνει τη μορφή της απαιτήσεως για οικονομική σιγουριά (μονιμότητα εργασίας, αποταμίευση) προτίμηση γνωστού περιβάλλοντος εργασίας, επιθυμία για

τάξη στους συνεργάτες και στα υλικά. Η ανάγκη αυτή επηρεάζει τους ανθρώπους και στην επιλογή του επαγγέλματός τους.

Σχετικά με τις ανάγκες ασφάλειας και εξασφαλίσεων είναι η θέσπιση από την πλευρά των Κρατών και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και από την πλευρά των επιχειρήσεων η ίδρυση Ασφαλιστικών Εταιρειών, που σκοπεύουν στην κάλυψη διαφόρων κινδύνων, ώστε τα άτομα να αισθάνονται όσο είναι δυνατό εξασφαλισμένα.

Κοινωνικές Ανάγκες και η έννοια του <<ανήκειν>>:

Ο άνθρωπος ως κοινωνικό ον έχει ανάγκη να συναναστρέφεται με άλλους ανθρώπους ,να ανήκει σε κοινωνικές ομάδες, να προσφέρει την εκτίμησή του και να απολαμβάνει την εκτίμηση των άλλων, την κατανόησή τους, την αγάπη τους και να συμπεριφέρεται ανάλογα στους άλλους.

Ανάγκες αυτοεκτιμήσεως:

Όταν το άτομο ικανοποιήσει την ανάγκη εντάξεως σε μια κοινωνική ομάδα ,αισθάνεται την ανάγκη εκτιμήσεως, τόσο εκ μέρους του ίδιου του εαυτού του, όσον και εκ μέρους των άλλων. Αυτό σημαίνει ανάγκη για αυτοπεποίθηση, γόητρο, φήμη, αναγνώριση ,δύναμη, ανάγκες τις οποίες είχε επισημάνει ο Alfred Alder και οι οπαδοί του, οι οποίες παραμελήθηκαν από τον Freud και τους ψυχαναλυτές. Αν ικανοποιηθούν οι ανάγκες αυτές, τότε αποκτά το άτομο το αίσθημα ότι αξίζει ότι είναι ικανό, χρήσιμο και απαραίτητο στον κόσμο. Διαφορετικά είναι πιθανό να καταληφθεί από σύμπλεγμα κατωτερότητας και αδυναμίας.

Οι ανάγκες αυτές σπάνια ικανοποιούνται τελείως, αντίθετα από τις ανάγκες κατωτέρων επιπέδων Όταν όμως αποκτήσουν σπουδαιότητα το άτομο προσπαθεί συνεχώς να τις ικανοποιήσει. Παρατηρείται ότι εργαζόμενοι κατώτερων κλιμακίων αντιμετωπίζουν περισσότερες δυσκολίες για να ικανοποιήσουν τις ανάγκες αυτής της κατηγορίας.

Ανάγκες αυτοεκπληρώσεως ή αυτοπραγματώσεως:

Ο Maslow υποστηρίζει στην θεωρία του ότι και αν ικανοποιηθούν όλες οι προηγούμενες ανάγκες, το άτομο πιθανόν να είναι ανικανοποίητο ή δυσάρεστο, εκτός αν επιτύχει τους στόχους τους οποίους έθεσε, αν επιτύχει δηλαδή να ικανοποιήσει τα ιδεώδη του. "Ένα άτομο πρέπει να είναι ότι μπορεί να είναι" τονίζει χαρακτηριστικά ο Alf. Maslow. Αυτοπραγμάτωση είναι η επιθυμία να γίνει κάποιος αυτό που ένα ικανό άτομο μπορεί να γίνει. Τα άτομα ικανοποιούν την ανάγκη αυτή με διαφορετικούς τρόπους. Ένα άτομο είναι πιθανό να ικανοποιήσει την ανάγκη αυτή με την επιθυμία να γίνει ιδεώδης γονέας, άλλο με την επιθυμία να διευθύνει σωστά μια επιχείρηση, άλλο με το να γίνει επιτυχημένος αθλητής ,κτλ. Υποστηρίζεται απο τον Maslow επίσης ότι ο τρόπος με τον οποίο εκφράζεται η αυτοπραγμάτωση είναι δυνατό να αλλάξει και το άτομο να αναζητήσει άλλους τομείς στους οποίους να μεγιστοποιήσει το δυναμικό, καθώς οι φυσικές του δυνάμεις αλλάζουν με την πάροδο του χρόνου ή διευρύνονται οι ορίζοντες του.

Είναι ακόμα πιθανό να υπάρχουν άτομα, με διαφορετικές συνθήκες ζωής, τα οποία να μην αισθάνονται όλες τις κατηγορίες αναγκών, αλλά μόνο κάποιες από αυτές ή μόνο μία κατηγορία, όπως πχ. στις υποανάπτυκτες χώρες επικρατούν κυρίως οι φυσιολογικές ανάγκες συμφωνά με τα υπάρχοντα στοιχεία.

Βάση της θεωρίας του Maslow συμπεραίνουμε ότι ο άνθρωπος βαδίζει από τις κατώτερες ανάγκες(φυσιολογικές ,ασφάλειας)προς τις ανώτερες(κοινωνικές, αυτοεκτιμήσεως, αυτοπραγματώσεως) ικανοποιώντας την μία μετά την άλλη. Οι ανάγκες επίσης αλληλοεξαρτώνται και αλληλεπικαλύπτονται. Επειδή η μία ανάγκη δεν εξαφανίζεται όταν παρουσιαστεί μία άλλη, όλες οι ανάγκες τείνουν να είναι κάθε φορά μόνο κατά ένα μέρος τους ικανοποιημένες.

Αυτές οι ανάγκες μπορούν να υποκινήσουν έναν άνθρωπο μόνον όταν η προσπάθεια κάλυψης τους ακολουθεί τη συγκεκριμένη σειρά. Δηλαδή δεν μπορεί η ανάγκη για αυτοπραγμάτωση να λειτουργήσει σαν κίνητρο σε έναν εργαζόμενο χωρίς μόνιμη δουλειά ή χωρίς ασφάλιση. Τέλος, όταν έχει ικανοποιηθεί τουλάχιστον σε μεγάλο βαθμό μια κατηγορία αναγκών, σταματά να λειτουργεί ως κίνητρο, αφού η προσπάθεια πλέον εστιάζεται στην κάλυψη της επόμενης κατηγορίας.

Οι απόψεις του Maslow, αν τις δεχτούμε όπως τις περιγράψαμε παραπάνω, έχουν σημαντικές επιπτώσεις στην προσπάθεια ενεργοποίησης των δυνατοτήτων των εργαζομένων σε έναν οργανισμό. Όσο παραμένουν ανικανοποίητες οι ανάγκες που βρίσκονται χαμηλά στην ιεραρχία, μια προσπάθεια κάλυψης των ανώτερων αναγκών τους (π.χ. τόνωση του αισθήματος αυτοεκτίμησης) δε θα συμβάλει θετικά στην υποκίνηση τους προκειμένου να εργαστούν πιο παραγωγικά. Όταν όμως οι βασικές ανάγκες έχουν ήδη καλυφθεί, είναι ανώφελο, σύμφωνα με τον Maslow, να συνεχίζει κάποιος (ο μάνατζερ στην προκειμένη περίπτωση) την προσπάθεια ικανοποίησης του.

Συμπερασματικά ανάγκες οι οποίες έχουν ικανοποιηθεί δεν καθορίζουν πλέον την ανθρώπινη συμπεριφορά (δε λειτουργούν σαν παράγοντες υποκίνησης) αφού οι ανάγκες του επόμενου ανώτερου επιπέδου γίνονται κυρίαρχες και έτσι υποκινούν τα άτομα. Αν και ο Maslow υποστήριξε αυτή την άποψη όταν ανέπτυξε τη θεωρία του, παρόλα αυτά όταν αργότερα βελτίωσε τη θεωρία του παρατήρησε και τόνισε ότι αυτή δεν ισχύει για τις ανάγκες αυτοπραγμάτωσης, για τις οποίες υψηλός βαθμός ικανοποίησης οδηγεί τους ανθρώπους να επιδιώκουν μεγαλύτερη ικανοποίηση γι' αυτές τις ανάγκες.

Παρά την κριτική αυτή και το γεγονός ότι ο Maslow δε σκόπευε η θεωρία του να έχει εφαρμογή στον εργασιακό χώρο (αφού ο ίδιος δεν είχε προσδιορίσει συγκεκριμένες ανάγκες των εργαζομένων στο χώρο

δουλειάς ή συγκεκριμένους παράγοντες που επηρεάζουν την υποκίνηση για εργασία), η θεωρία αυτή είναι σίγουρο ότι έχει επηρεάσει κατά πολύ τους Μάνατζερ στην εφαρμογή συστημάτων υποκίνησης.

Μια τέτοια ιεράρχηση αναγκών έχει ισχύ, κατά τους Μάνατζερ διότι αν και οι φυσιολογικές ανάγκες μπορεί να θεωρηθεί ότι ικανοποιούνται σχετικά, στο σύγχρονο οικονομικό-κοινωνικό περιβάλλον, των περισσότερων βιομηχανικών χωρών σε σύγκριση με το παρελθόν, οι ανάγκες ασφάλειας θεωρούνται ακόμη σαν παράγοντες υποκίνησης. Και τούτο με την έννοια ότι οι εργαζόμενοι προσπαθούν ακόμη να ικανοποιήσουν τέτοιες ανάγκες όπως π.χ. εξασφάλιση μόνιμης εργασίας, προστασία από αυθαίρετες απολύσεις ή αξιολογήσεις της Διοίκησης, εξασφάλιση ανταμοιβής, αυθαίρετες πολιτικές προσωπικού κ.τ.λ¹³.

5.5. Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ F.HERZBERG

Καθώς οι άνθρωποι ωριμάζουν παρατηρούμε, ανάγκες όπως: την εκτίμηση και την αυτοπραγμάτωση να γίνονται περισσότερο σπουδαίες. Μια από τις πιο ενδιαφέρουσες μελέτες, που ασχολείται αποκλειστικά με αυτούς τους τομείς, έκανε ο Αμερικάνος Frederick Herzberg.

Απ' αυτή τη μελέτη προέκυψε μια θεωρία για την υποκίνηση στην εργασία, που έχει επιδράσει πολύ στη διοίκηση και στις προσπάθειες της για την αποτελεσματική χρησιμοποίηση των ανθρώπινων πόρων. Σε αντίθεση με την θεωρία του Maslow, η θεωρία των δυο παραγόντων του Herzberg , είναι βασισμένη σε αποτελέσματα έρευνας που διεξήχθησαν

¹³ Ξηροτύρη – Κουφίδου Σ. (1998), Οργανωσιακή Θεωρία, Πανεπιστημιακές Παραδόσεις, Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

στους χώρους εργασίας, με αποκλειστικό στόχο την ανάλυση των παραγόντων που υποκινούν τους εργαζόμενους στην εργασία τους. Όμως, παρά τον αρχικό διαφορετικό προσανατολισμό, τα αποτελέσματα της έρευνας του Herzberg δεν διαφέρουν σημαντικά από αυτά του Maslow.

Ο Herzberg μέσα από μια σειρά από παρατηρήσεις οδηγήθηκε στο συμπέρασμα ότι η απουσία ορισμένων συνθηκών αποτελούσε αιτία δυσαρέσκειας, η παρουσία τους όμως δεν σήμαινε και την υποκίνηση των εργαζομένων. Ορισμένοι παράγοντες που παραδοσιακά προσφέρονταν ως κίνητρα για τους εργαζόμενους λειτουργούσαν απλώς ως παράγοντες εξάλειψης πιθανών αντικινήτρων, δεν υποκινούσαν δηλαδή ουσιαστικά τους εργαζόμενους. Αυτά τα πιθανά αντικίνητρα ο Herzberg τα ονόμασε παράγοντες υγιεινής (hygiene factors) ή παράγοντες συντήρησης (maintenance factors). Υπάρχουν όμως κι άλλοι παράγοντες οι οποίοι υποκινούν θετικά και έχουν ως αποτέλεσμα την ικανοποίηση των εργαζομένων. Αυτά σύμφωνα με τον Herzberg είναι τα κίνητρα (motivators) ή παράγοντες υποκίνησης (motivation factors).

Αυτό που παρατηρούμε από τη μελέτη κινήτρων και αντικινήτρων είναι ότι τα κίνητρα σχετίζονται με το αντικείμενο της, ενώ τα αντικίνητρα συνδέονται με το περιβάλλον εργασίας.

ΚΙΝΗΤΡΑ	ΑΝΤΙΚΙΝΗΤΡΑ
Επίτευξη κάποιου στόχου	Η διοίκηση και η πολιτική του οργανισμού
Αναγνώριση της προσπάθειας	Η επίβλεψη
Εξέλιξη στην εργασία	Οι συνθήκες εργασίας
Το ίδιο το αντικείμενο της εργασίας.	Οι διαπροσωπικές σχέσεις στον οργανισμό.
Υπευθυνότητα	Ο μισθός - Η αμοιβή
Δυνατότητα (προσωπικής Ανάπτυξης)	Το κύρος
	Η προσωπική ζωή
	Η ασφάλεια εργασίας

Πίνακας 1: Κίνητρα και Αντικίνητρα στη θεωρία του Herzberg : (Montana J. Patrick and Charnov H. Bruce: Μάνατζμεντ)

Έτσι οι μάνατζερ, οι οποίοι επικεντρώνουν την προσπάθεια υποκίνησης των εργαζομένων στους εξωτερικούς παράγοντες και στο περιβάλλον, θα έχουν ορισμένα αποτελέσματα. Οι απόψεις του Herzberg μας παραπέμπουν στον εμπλουτισμό της εργασίας. Ο εμπλουτισμός έχει τη δυνατότητα να υποκινήσει τους εργαζόμενους, επειδή μπορεί να παρέχει κίνητρα όπως μεγαλύτερη υπευθυνότητα και δυνατότητα αναγνώρισης.

Αναλυτικότερα:

Παράγοντες «Υγιεινής»

Ο Herzberg συνδυάζοντας τη χρήση της λέξης «υγιεινή» με την προληπτική έθεσε σαν κυριότερους παράγοντες υγιεινής τους πιο κάτω:

S Τρόπος διοίκησης και πολιτική της επιχείρησης (σταθερή ή ασταθής γραμμή, ενότητα διεύθυνσης και εντολών).

S Συνθήκες εργασίας (ύπαρξη απαραίτητων εγκαταστάσεων και εργαλείων, φωτισμός, θερμοκρασία κ.λ.π.).

S Τρόπος εποπτείας (στενός, χαλαρός κ.λ.π.).

S Διαπροσωπικές σχέσεις (με προϊσταμένους, συναδέλφους, υφιστάμενους).

S Αμοιβή.

S Σταθερότητα-Μονιμότητα εργασίας.

Εάν οι παράγοντες αυτοί, της υγιεινής, ρυθμίστουν σωστά και ικανοποιούνται, τότε τείνουν να εξαφανίσουν ή να προλάβουν τη δυσαρέσκεια και τον περιορισμό της εργασίας. Αλλά λίγο συντελούν στην υποκίνηση του ατόμου για αυξημένη δυνατότητα. Αυτό σημαίνει ότι οι παράγοντες υγιεινής δεν είναι αρκετοί για τον εργαζόμενο σε υψηλές επιδόσεις.

Ο Herzberg λέει, ότι αυτοί οι παράγοντες οδηγούν τον εργαζόμενο σ' ένα ουδέτερο σημείο ή καλύτερα σε μια μέση απόδοση. Π.χ. η χαμηλή αμοιβή προκαλεί δυσαρέσκεια, δε σημαίνει όμως, ότι η υψηλή αμοιβή θα υποκινήσει το άτομο-εργαζόμενο σε υψηλότερη επίδοση. Για να οδηγηθεί ο εργαζόμενος πάνω από το ουδέτερο σημείο, χρειάζονται οι υποκινητικοί παράγοντες.

Υποκινητικοί παράγοντες

Σαν παράγοντες υποκίνησης αναφέρονται εκείνοι, που ικανοποιούν και περικλείουν αισθήματα όπως:

S Οι αποδοχές από την εργασία

S Η αναγνώριση

S Η ίδια η φύση της εργασίας, ενδιαφέρουσα και μη

S Ο βαθμός υπευθυνότητας

S Ο προβιβασμός στην ιεραρχία.

Οι παράγοντες υποκίνησης «παραλαμβάνουν» εργαζόμενο από το ουδέτερο σημείο, που το έχουν φέρει οι παράγοντες υγιεινής και τον

ωθούν σε υψηλότερες επιδόσεις. Έτσι η ικανοποίηση των παραγόντων υποκίνησης, θα επιτρέψουν σ' ένα άτομο να αναπτυχθεί και να εξελιχθεί.. Ο Herzberg, ενθαρρύνει τα στελέχη να δημιουργούν μέσα στο περιβάλλον της εργασίας, ευκαιρίες για ικανοποίηση των παραγόντων υποκίνησης. Ο Herzberg χρησιμοποίησε τον όρο υποκίνηση γιατί οι παράγοντες που τον αποτελούν, φαίνονται ικανοί να επιδρούν θετικά στο βαθμό ικανοποίησης του εργαζομένου από την εργασία του, η οποία με την σειρά της θα δώσει ώθηση στην καλύτερη απόδοση και κατά συνέπεια στο παραγωγικό αποτέλεσμα.

5.5.1.ΣΧΕΣΗ ΜΕΤΑΞΥ ΘΕΩΡΙΑΣ MASLOW ΚΑΙ ΘΕΩΡΙΑΣ HERZBERG

Στις θεωρίες ιεράρχησης των αναγκών και δύο παραγόντων υπάρχουν σημαντικές διαφορές όσον αφορά τα αίτια και τον τρόπο που μπορούν να παρακινηθούν οι εργαζόμενοι. Καταρχήν, ο Maslow ενδιαφέρθηκε γενικά για τα αίτια παρακίνησης στην ζωή, ενώ ο Herzberg ασχολήθηκε με τα αίτια παρακίνησης στην εργασία.

Ο Herzberg υποστήριξε ότι οι ανάγκες που αντιστοιχούν στα επίπεδα αναγνώρισης και αυτοπραγμάτωσης του Maslow αποτελούν κίνητρα για αποτελεσματική παρακίνηση. Πίστευε ότι η αναγνώριση των προσπαθειών, η αίσθηση χρησιμότητας του ατόμου στον εργασιακό χώρο και η ενασχόληση με δραστηριότητες που απαιτούν μεγάλη υπευθυνότητα οδηγούσαν στην ικανοποίηση των ανθρώπων από την εργασία.

Επίσης, θεώρησε ότι οι κοινωνικές ανάγκες μπορούσαν να βοηθήσουν στην παρακίνηση αλλά μέχρι ένα σημείο. Η ανάγκη των ατόμων να ανήκουν σε μια ομάδα μπορεί να βοηθήσει στην βελτίωση των

διαπροσωπικών σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων μέσα στην επιχείρηση.

Στα κατώτερα επίπεδα αναγκών, οι φυσιολογικές ανάγκες και οι ανάγκες ασφαλείας, ο Herzberg έδωσε τον όρο αντικίνητρα. Πίστευε ότι ήταν προϋποθέσεις για παρακίνηση αλλά από μόνες τους δεν αποτελούσαν παράγοντες παρακίνησης. Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι οι κοινωνικές ανάγκες μπορούσαν να ανήκουν και στις δύο κατηγορίες.

Επιπλέον, ο Maslow πίστευε ότι μόλις ικανοποιηθούν τα κατώτερα επίπεδα αναγκών τότε οι άνθρωποι ασχολούνται με τα υψηλότερα επίπεδα αναγκών. Όμως, ο Herzberg πίστευε ότι δεν υπάρχει κανένας λόγος να υπάρχει αποτελεσματικότερη απόδοση στην εργασία αν ικανοποιηθούν οι κατώτερες ανάγκες. Οι περισσότεροι άνθρωποι θεωρούν αυτονόητο ότι πρέπει να ικανοποιήσουν τις συγκεκριμένες ανάγκες τους.

Ελάχιστοι εργαζόμενοι θεωρούν ότι οι συγκεκριμένες ανάγκες μπορούν να τους παρακινήσουν αποτελεσματικά στην εργασία. Όμως, οι προϊστάμενοι και διευθυντές των επιχειρήσεων πρέπει να προσέξουν ιδιαίτερα αυτές τις ανάγκες.

Μπορεί να μην είναι κίνητρα παρακίνησης αλλά αν προκαλέσουν δυσαρέσκεια

στους εργαζόμενους τότε θα δημιουργηθούν σοβαρά προβλήματα στις επιχειρήσεις.

Με άλλα λόγια, η παρακίνηση των εργαζομένων εξαρτάται από την επάρκεια των κινήτρων αλλά και από την ικανοποίηση των βασικών

αναγκών. Με αυτό τον τρόπο δημιουργείται ένα ευχάριστο κλίμα στην εργασία με σκοπό την δημιουργία κινήτρων παρακίνησης¹⁴.

5.5.2. ΝΕΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΠΟ ΤΟΝ HERZBERG

Ο Herzberg, θέλοντας να δώσει ένα άλλο νόημα στην θεωρία του, υποστήριξε μια νέα αντίληψη για τον σχεδιασμό της εργασίας. Η εμπλουτισμένη εργασία έρχεται να αυξήσει τα καθήκοντα μιας θέσης εργασίας και να δώσει στοιχεία σχεδιασμού και ελέγχου.

Σύμφωνα με τον Herzberg, είναι αναγκαία η ύπαρξη κάθετων μεταβλητών στα αντικείμενα των εργασιών τους με σκοπό την ικανοποίηση και παρακίνηση των εργαζομένων.

Τέτοιες μεταβλητές μπορεί να είναι η αύξηση αρμοδιοτήτων και υπευθυνότητας των εργαζομένων, η μείωση εποπτείας και διοικητικών ελέγχων, η επιλογή τρόπου εργασίας και η δυνατότητα ανάπτυξης πρωτοβουλιών. Επίσης, η άμεση ενημέρωση για την πορεία του έργου και η αξιολόγηση της εργασίας τους δίνουν την αίσθηση ικανοποίησης και δυνατότητα λήψης αποφάσεων και δημιουργίας καινοτομιών από τους εργαζόμενους.

Η εμπλουτισμένη εργασία εμφανίζεται σε τρεις διοικητικές και οργανωτικές εφαρμογές : (Μάρκοβιτς Γ., 2002)

- Η Εναλλαγή της εργασίας
- Η διεύρυνση της εργασίας

¹⁴ Ξηροτύρη – Κουφίδου Σ. (1998), Οργανωσιακή Θεωρία, Πανεπιστημιακές Παραδόσεις, Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

- Οι αυτόνομες ομάδες εργασίας

Στην εμπλουτισμένη εργασία, ο εργαζόμενος αναλαμβάνει μια σειρά από παρεμφερείς ή συνεχόμενες εργασίες μέσα στην αλυσίδα παραγωγής της επιχείρησης. Αυτές οι εργασίες θεωρούνται είτε μονότονες, λόγω των επαναλαμβανόμενων κινήσεων που απαιτούνται, είτε ανιαρές επειδή δεν απαιτούν υψηλό επίπεδο γνώσεων και εξειδίκευσης. Ο χρόνος που θα δαπανηθεί σε κάθε εργασία καθορίζεται από την διοίκηση και δεν ανατίθενται επιπλέον καθήκοντα.

Το βασικό πλεονέκτημα της εμπλουτισμένης εργασίας είναι ότι δεν είναι αναγκαίος ο επανασχεδιασμός των θέσεων εργασίας. Όμως, η συχνή αλλαγή θέσεων εργασίας, η συνεχής ανάθεση νέων καθηκόντων και η μη ανάληψη ευθύνης είναι τα κυριότερα μειονεκτήματα της.

Στην διεύρυνση της εργασίας, ο εργαζόμενος αναλαμβάνει να φέρει εις πέρας ολόκληρο ή ένα μέρος του τελικού παραγόμενου προϊόντος. Με αυτό τον τρόπο έχει μεγαλύτερη ευθύνη για το αποτέλεσμα της εργασίας.

Αυτός ο τρόπος εργασίας είναι ιδιαίτερα αποτελεσματικός όταν η εργασία δεν ακολουθεί μια συγκεκριμένη γραμμή παραγωγής με μηχανήματα που απαιτούν εξειδικευμένους χρήστες.

Στις αυτόνομες ομάδες εργασίας, η εμπλουτισμένη εργασία εφαρμόζεται πιο ολοκληρωμένα. Οι συγκεκριμένες ομάδες έχουν πλήρη υπευθυνότητα για το τελικό αποτέλεσμα της εργασίας τους, έχουν την δυνατότητα προγραμματισμού και σχεδίασης της εργασίας τους.

Όμως, σε όλες τις εφαρμογές της εμπλουτισμένης εργασίας πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στον τρόπο και στον αριθμό των αρμοδιοτήτων που αναλαμβάνει ο εργαζόμενος. Ο εξαναγκασμός του εργαζόμενου να αναλάβει αρμοδιότητες και ο μεγάλος αριθμός των ευθυνών του δημιουργούν αρνητικά αποτελέσματα στην παραγωγική διαδικασία της επιχείρησης.

5.6 Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ ΚΑΛΥΨΗΣ ΕΠΙΚΤΗΤΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΤΟΥ MC CLELLAND

Η θεωρία του *Mc Clelland* συνέβαλε στην κατανόηση των επίκτητων ανθρώπινων αναγκών για: 1) επίτευξη στόχων 2) δημιουργία δεσμών και 3) εξουσίας. Σύμφωνα με τον *Mc Clelland* κάθε εργαζόμενος έχει την επιθυμία να καλύψει και τις τρεις ανάγκες. Η διαφορά μεταξύ των εργαζομένων έγκειται στο βαθμό που η κάθε ανάγκη υποκινεί τον κάθε ένα από αυτούς και ο αποτελεσματικός μάνατζερ πρέπει να διαγνώσει αυτές τις διαφορές.

1. Η <<ανάγκη για επίτευξη στόχων>> είναι αποτέλεσμα της επιθυμίας ολοκλήρωσης σχετικά δύσκολων και «προκλητικών» στόχων. Οι εργαζόμενοι με έντονη ανάγκη επίτευξης στόχων ικανοποιούνται με την πετυχημένη ολοκλήρωση κάποιου καθήκοντος, ανεξαρτήτως από το αν κάποιος αναγνωρίζει την πετυχημένη προσπάθεια τους ή όχι. Η επιτυχία αυτής της ανάγκης είναι μια επιβράβευση, αρκεί να υπάρχει η κατά το δυνατό - άμεση επιβεβαίωση ότι η προσπάθεια ήταν πετυχημένη. Η επιθυμία να πετυχαίνουν τους κάνει να αναλαμβάνουν καθήκοντα και αρμοδιότητες, κατά κανόνα μόνο όταν οι ίδιοι εκτιμούν ότι έχουν πιθανότητες να πετύχουν. Για αυτό άλλωστε προτιμούν να μην αναλαμβάνουν πολύ δύσκολα καθήκοντα. Πρόκειται λοιπόν για μια επίκτητη ανάγκη και ο βαθμός στον οποίο αναπτύσσεται σε κάθε άνθρωπο διαφέρει ανάλογα με τις παραστάσεις και τις εμπειρίες του. Οι εργαζόμενοι που έχουν ανάγκη για επιτυχία εμφανίζουν τα παρακάτω εργασιακά χαρακτηριστικά :

S Προσαρμόζουν τους στόχους ώστε να μπορούν να τους πετύχουν.

Ένας εύκολος στόχος δεν θα τους επιφέρει την επιτυχία που θέλουν ούτε θα καταφέρουν να πετύχουν ένα δύσκολο στόχο.

S Προτιμούν να γίνεται άμεση και αξιόπιστη επαναπληροφόρηση για την επίδοση τους. Είναι εξαιρετικά σημαντικό να γνωρίζουν αν η επίδοση τους είναι η αναμενόμενη και πως μπορούν να βελτιωθούν. Τα στελέχη των επιχειρήσεων που αποσκοπούν στην ικανοποίηση της ανάγκης για επιτυχία από τους υφιστάμενους τους πρέπει να :

S Βελτιώσουν την αυτοπεποίθηση των υφιστάμενων τους.

Κάτι τέτοιο επιτυγχάνεται όταν εργάζονται καθημερινά δίπλα τους.

S Παρουσιάζουν μοντέλα επιτυχίας και να συγχαίρουν τους εργαζόμενους που πέτυχαν τους στόχους τους. Αυτοί οι εργαζόμενοι πρέπει να γίνονται παράδειγμα προς μίμηση για τους υπόλοιπους.

S Διαμορφώνουν τα αντικείμενα εργασίας και να τους παρέχει επαρκείς πληροφορίες για αλλαγές σχετικά με την θέση εργασίας του καθενός εργαζόμενου

S Δημιουργήσουν ένα κλίμα ρεαλισμού σε όλα τα εργασιακά θέματα. Πρέπει να δίνονται ευκαιρίες σε όλους τους εργαζόμενους για ανάπτυξη, προαγωγή, αύξηση μισθού και μόνους παραγωγικότητας.

2. Η <<ανάγκη για την δημιουργία δεσμών>> είναι ουσιαστικά η ανάγκη για φιλικές και θερμές σχέσεις με τους ανθρώπους. Αυτή η ανάγκη ωθεί τους εργαζομένους (όσους έχουν σε σχετικά υψηλό βαθμό αυτή την ανάγκη) να επιδιώκουν τη συνεργασία με άλλους, αλλά και την αποδοχή, τον σεβασμό και την αφοσίωση των υπόλοιπων μελών του οργανισμού ή και άλλων ανθρώπων. Αναζητούν την "έγκριση" αλλά και την επιβεβαίωση από την ομάδα και γι'αυτό είναι ιδιαίτερα ευαίσθητοι και επηρεάζονται από τα μηνύματα (θετικά ή αρνητικά) που λαμβάνουν από συνεργάτες, προϊσταμένους.

Οι εργαζόμενοι με τα παραπάνω χαρακτηριστικά αισθάνονται ικανοποίηση και αποδίδουν καλύτερα, είτε μαζί με άλλους εργαζόμενους είτε όταν είναι σε επαφή με τρίτους. Δεν είναι όμως αυτοί που θα παροτρύνουν μια ομάδα με σχετικά χαμηλή απόδοση να αποδώσει περισσότερο, να παραβεί τους <<άγραφους κανόνες>> της ομάδας και να ξεχωρίσει από αυτή, αποδίδοντας (εμφανώς) περισσότερο από τα υπόλοιπα μέλη. Το κίνητρο δεν είναι η απόδοση, αλλά η αποδοχή από την ομάδα. Η <<ανάγκη για την δημιουργία δεσμών>> είναι επίσης επίκτητη, σύμφωνα με τον **Mc Clelland** και είναι αποτέλεσμα της διαδικασίας κοινωνικοποίησης του ανθρώπου.

3. Η <<ανάγκη για την εξουσία ή δύναμη>> περιγράφει την επιθυμία για έλεγχο και επηρεασμό της συμπεριφοράς των άλλων μπορεί να λειτουργήσει θετικά ή αρνητικά για την αποτελεσματικότητα του μάνατζερ, επειδή η επίτευξη των στόχων έρχεται σε δεύτερη μοίρα, πίσω από την προσπάθεια για απόκτηση εξουσίας. Ο εργαζόμενος που έχει έντονη ανάγκη για εξουσία μπορεί να ικανοποιήσει αυτή την ανάγκη με δυο τρόπους. Είτε αναζητώντας εξουσία, για να επικρατήσει σε προσωπικό επίπεδο, είτε για να τη χρησιμοποιήσει προκειμένου να προσφέρει στην ομάδα ή στον οργανισμό. Αυτές οι τρεις ανάγκες δεν είναι αμοιβαία ασύμβατες. Απλώς υπάρχουν διακυμάνσεις, ανάλογα με τον κάθε εργαζόμενο.

Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των στελεχών που χρησιμοποιούν την <<πρώτη>> εξουσία δλδ την κοινωνική είναι : 1) Τήρηση ενός εξουσιαστικού συστήματος. Τα στελέχη καθοδηγούν και επηρεάζουν άλλους αποτελεσματικά όταν συμβαίνει το ίδιο και σε αυτούς. Η ύπαρξη μιας οργανωτικής δομής και η τήρηση ορισμένων κανόνων μέσα στην επιχείρηση είναι απολύτως απαραίτητα.

- Εργασία και Πειθαρχία. Ακολουθούν μια σειρά από κανόνες και έχουν υψηλά επίπεδα πειθαρχίας κατά την διάρκεια

εκτέλεσης των καθηκόντων τους. Η εργασία τους δεν τους προσφέρει μόνο ένα εισόδημα αλλά πολλά παραπάνω.

- Επικράτηση ενός κλίματος αλτρουισμού. Πιστεύουν ότι οι ανάγκες της επιχείρησης είναι πιο σημαντικές από τις δικές τους ανάγκες.

Μια επιτυχημένη πορεία της επιχείρησης θα οδηγήσει και εκείνους σε προσωπική και κοινωνική βελτίωση.

- Δίκαιη και σωστή αντιμετώπιση. Πρέπει να μην γίνονται διακρίσεις σε κανένα εργαζόμενο και να τους δίνονται τόσα χρήματα όσα δικαιούνται από την απόδοσή τους.

Η <<δεύτερη>> εξουσία είναι η προσωπική εξουσία και χρησιμοποιείται για ιδιοτελείς σκοπούς. Η συγκεκριμένη αρνητική εξουσία δεν μπορεί να παρακινήσει αποτελεσματικά τους εργαζόμενους μιας επιχείρησης. Αποσκοπεί στην εκπλήρωση στόχων που έχουν σκοπό το προσωπικό όφελος εκείνων που εξουσιάζουν. Επικρατεί ένα κλίμα κυριαρχίας και εφαρμόζεται μια πολιτική που υποστηρίζει το ακόλουθο ρητό : << Ο θάνατός σου η ζωή μου >>. Χρησιμοποιούνται κατά προτίμηση αθέμιτα μέσα και εκβιασμοί για την επίτευξη των στόχων των στελεχών.

Επίσης, είναι εμφανής η δυσαρέσκεια των εργαζόμενων απέναντι στην διοίκηση και σε εκείνους που χρησιμοποιούν την συγκεκριμένη εξουσία. Με αυτό τον τρόπο όχι μόνο δεν μπορούν να παρακινηθούν οι εργαζόμενοι αλλά δεν έχουν ούτε όρεξη να εργαστούν. Επιπλέον, η έλλειψη της δικαιοσύνης φέρνει αρνητικά αποτελέσματα στους εργαζόμενους. Η απόδοσή τους στην εργασία δεν είναι η καλύτερη αφού γνωρίζουν ότι η ανταμοιβή τους δεν θα είναι ανάλογη με εκείνα που προσφέρουν στην επιχείρηση.

Για τις ανάγκες επιτυχίας και εξουσίας, οι εργαζόμενοι πρέπει να τοποθετούνται σε ανάλογη επαγγελματική ή διευθυντική θέση εργασίας. Με αυτό τον τρόπο θα μπορούν να ικανοποιήσουν τις συγκεκριμένες

ανάγκες τους αφού θα παρακινούνται από τις ίδιες τους τις εσωτερικές ανάγκες¹⁵.

5.7 Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΩΝ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ ΤΟΥ VROOM

Σύμφωνα με την θεωρία της προσδοκίας, ο Victor Vroom προσπάθησε να ερμηνεύσει την ανθρώπινη συμπεριφορά εξετάζοντας τους στόχους και προσδοκίες των ανθρώπων καθώς και με ποιο τρόπο μπορεί να τις πραγματοποιήσουν.

Οι ίδιοι οι άνθρωποι αποφασίζουν πόση προσπάθεια θα καταβάλλουν στην δουλειά τους για να έχουν τα αποτελέσματα που εκείνη εκτιμούν ότι θα έχουν. Η συμπεριφορά τους διαμορφώνεται από τις προσωπικές αντιλήψεις και προτιμήσεις που έχουν σε διάφορα θέματα μέσα στην εργασία τους. Η θεωρία τονίζει την αναγκαιότητα των επιχειρήσεων να συσχετίσουν τις ανταμοιβές με την προσπάθεια και απόδοση των εργαζομένων.

Οι εργαζόμενοι πρέπει να εκτιμούν ότι όσο περισσότερο προσπαθούν τόσο υψηλότερη θα είναι η απόδοσή τους που θα οδηγήσει σε μεγαλύτερη ανταμοιβή. Οι μεταβλητές της συγκεκριμένης θεωρίας που οδηγούν στην ενεργοποίηση των εργαζομένων για την επίτευξη των στόχων της επιχείρησης είναι : α) Δυναμικότητα ή Προσδοκία Ανταμοιβής β) Προσδοκία Απόδοσης γ) Ενεργοποίηση ή Προτίμηση Ανταμοιβής

Η Δυναμικότητα ή προσδοκία Ανταμοιβής μετράει την προτίμηση των εργαζομένων για μια συγκεκριμένη ανταμοιβή σύμφωνα με την

¹⁵ Buelens M., Van de Broeck H. (2007), "An analysis of Differences in Work Motivation Between Public and Private Sector Organizations", Public Administration Review

προσπάθεια που έχουν κάνει για την επίτευξη των στόχων τους. Η διοίκηση και τα στελέχη των επιχειρήσεων πρέπει να συλλέξουν συγκεκριμένες πληροφορίες για τις προσωπικές προτιμήσεις του κάθε εργαζόμενου και να γνωρίζουν ποιες ανταμοιβές μπορούν να τους προσφέρουν σε σχέση με τις προτιμήσεις τους. Επίσης, πρέπει να συνεχίσουν να συλλέγουν πληροφορίες ώστε να είναι σε θέση να διαπιστώσουν τυχόν αλλαγές στις προτιμήσεις του προσωπικού.

Η δυναμικότητα διακρίνεται σε τρεις επιμέρους κατηγορίες :στην θετική(+1), στην αρνητική (-1) και στην μηδενική (0). Στην θετική δυναμικότητα, οι εργαζόμενοι επιθυμούν να πετύχουν τους στόχους τους ενώ στην αρνητική ισχύει το ακριβώς αντίθετο, αδιαφορούν για την επιτυχία των στόχων. Στην ουδέτερη δυναμικότητα δεν τους ενδιαφέρουν ούτε οι στόχοι αλλά ούτε και η επιτυχία τους. Η προσδοκία απόδοσης μετράει την εκτίμηση σε σχέση με τις πιθανότητες που έχουν οι εργαζόμενοι να αυξήσουν την απόδοσή τους και να φέρουν τα αποτελέσματα που επιθυμούν. Κάτι τέτοιο εξαρτάται από την καλή προετοιμασία, τις επαρκείς γνώσεις και την εμπιστοσύνη που έχουν στους εαυτούς τους. Όλα αυτά θα κάνουν τους εργαζόμενους να εμφανίζουν υψηλά επίπεδα προσδοκίας με σκοπό την αύξηση της εργασιακής απόδοσής τους.

Η ενεργοποίηση ή προτίμηση ανταμοιβής μετράει την εκτίμηση των εργαζομένων ότι θα τους δοθεί η ανταμοιβή που τους υποσχέθηκαν για την επιτυχημένη εκπλήρωση των στόχων τους. Οι ανταμοιβές των εργαζομένων μπορεί να είναι αύξηση αποδοχών, προαγωγή και δυνατότητα εκπαίδευσης. Οι μεταβλητές της Θεωρίας της Προσδοκίας έχουν μεταξύ τους πολλαπλασιαστική σχέση.

Αφού παρακινηθούν οι εργαζόμενοι, τότε δημιουργούνται πρωτεύοντα και δευτερεύοντα αποτελέσματα. Τα πρωτεύοντα αποτελέσματα δημιουργούνται από την συμπεριφορά και στάση των

εργαζομένων μέσα στην επιχείρηση. Τέτοια αποτελέσματα μπορεί να είναι η αύξηση της παραγωγικότητας και αποδοτικότητας. Έπειτα, από τα πρωτεύοντα αποτελέσματα δημιουργούνται τα δευτερεύοντα που μπορεί να είναι η αύξηση των αποδοχών και η προαγωγή.

Η διοίκηση της επιχείρησης πρέπει να γνωρίζει ποια είναι εκείνα τα δευτερεύοντα αποτελέσματα που είναι σημαντικά για κάθε εργαζόμενο. Η αύξηση των αποδοχών μπορεί να είναι ένα από τα σημαντικότερα δευτερεύοντα αποτελέσματα αλλά δεν είναι εξαιρετικά ελκυστικό για τους εργαζόμενους που επιζητούν κάτι περισσότερο από μια χρηματική αμοιβή.

Για να κατανοηθεί καλύτερα η θεωρία προσδοκίας, μπορεί να επισημανθεί ότι για να υπάρχει μεγάλη παρακίνηση πρέπει το άτομο να πιστεύει ότι η συμπεριφορά του μπορεί να οδηγήσει σε θετικά αποτελέσματα (δυναμικότητα ή Προσδοκία ανταμοιβής).

Επίσης, πιστεύει ότι αυτά τα αποτελέσματα μπορούν να είναι χρήσιμα για εκείνον (Ενεργοποίηση ή Προτίμηση) ώστε να τον ικανοποιήσουν απόλυτα και όλα αυτά προκαλούν την επιθυμία του να φτάσει σένα επιθυμητό επίπεδο απόδοσης (Προσδοκία απόδοσης ή επίδοσης).

Επομένως, θα επιλέξει την κατάλληλη μορφή συμπεριφορά ώστε να πετύχει και να έχει θετικά αποτελέσματα η εργασία του. Όλα αυτά οδηγούν στην δημιουργία ενός ολοκληρωμένου μοντέλου της θεωρίας προσδοκίας.

Στο μοντέλο της θεωρίας της προσδοκίας παρατηρείται ότι η παρακίνηση επιδρά σε δύναμη πάνω στον άνθρωπο και τον οδηγεί στην προσπάθεια. Έπειτα, η προσπάθεια σε συνδυασμό με την ικανότητα του δημιουργούν την επιθυμητή επίδοση του ανθρώπου. Οι ικανότητες που θεωρούνται απαραίτητες για τον άνθρωπο μπορεί να είναι γνώσεις, δεξιότητες, πληροφορίες και εκπαίδευση. Καταφέρνοντας να πετύχουν

μια υψηλή απόδοση, οι εργαζόμενοι φθάνουν σένα επιθυμητό αποτέλεσμα και οδηγούνται στην ικανοποίηση των αναγκών τους. Τα αποτελέσματα ή οι αμοιβές που οδηγούν σε ικανοποίηση των ανθρώπων διακρίνονται σε δύο κατηγορίες.

Στην πρώτη κατηγορία συναντάμε τις αμοιβές που προέρχονται από το περιβάλλον. Ο άνθρωπος πραγματοποιεί μια εργασία με σκοπό να δεχτεί θετικές αμοιβές (σχόλια, μισθός, επιβράβευση) από τον προϊστάμενο, τους συναδέλφους ή την διοίκηση της εταιρίας. Στην δεύτερη κατηγορία, οι αμοιβές προέρχονται από τον ίδιο τον άνθρωπο. Τέτοιες αμοιβές μπορεί να είναι η αναγνώριση των προσπαθειών, η προσωπική ανάπτυξη, το αίσθημα της επίτευξης και του σεβασμού. Όλες αυτές οι αμοιβές μπορούν να προκαλέσουν ικανοποίηση στον άνθρωπο και να δημιουργήσουν ένα αίσθημα ευχαρίστησης για την εργασία του.

5.8. ΧΕΙΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΠΑΡΑΓΟΝΤΑ ΘΕΩΡΙΑ Χ ΚΑΙ Ψ. DOUGLAS MC GREGOR

Ο κοινωνικός ψυχολόγος Douglas McGregor (1960) διατύπωσε την διπολική θεωρία Χ και Υ. Σύμφωνα με την πρώτη οι άνθρωποι εκ φύσεως αποστρέφονται της εργασίας και επακόλουθος μόνο τιμωρητές μέθοδοι μπορούν να αυξήσουν την παραγωγικότητα. Τα άτομα που ανήκουν σε αυτήν την κατηγορία νιώθουν ασφαλή και ικανοποιημένα μόνο όταν αποφεύγουν να αναλαμβάνουν ευθύνες και πρωτοβουλίες. Αντίθετα όσοι περιγράφονται από την θεωρία Υ χαρακτηρίζονται από έντονη αυτονομία και δημιουργικότητα.(Ποιο συγκεκριμένα τώρα παρατίθενται παρακάτω:

Θεωρία Χ:

A) Οι εργαζόμενοι αισθάνονται απέχθεια προς την εργασία. B) Για την αποτελεσματική διεύθυνση χρειάζονται απειλές και χρήση μεθόδων εξαναγκασμού.

Γ) Οι εργαζόμενοι προτιμούν την αποφυγή ευθυνών και έχουν ένα αίσθημα «βολέματος»

Θεωρία Ψ:

A) Ο βαθμός αξιοποίησης των πνευματικών και σωματικών δυνάμεων του ατόμου για εργασία είναι ανάλογος προς την ικανοποίηση ή τη δυσαρέσκεια, που του προκαλεί η εργασία

B) Για την αποτελεσματική διοίκηση χρειάζεται η καθιέρωση συστημάτων υποκίνησης (Motivation) αντί συστημάτων πειθαναγκασμού.

Γ) Για να αποδώσουν οι εργαζόμενοι χρειάζονται ανάπτυξη αισθήματος ευθύνης και φιλοδοξίας.

Ο Mc Gregor υπογράμμισε τη διαφορά, που υπάρχει μεταξύ των πορισμάτων των επιστημών της συμπεριφοράς και των υποθέσεων στις οποίες στηρίζεται η συμπεριφορά των μάνατζερ. Ιδιαίτερα σε ό,τι αφορά το χειρισμό του ανθρώπινου παράγοντα, ο Mc Gregor υπογράμμισε την ανάγκη για το συντονισμό των υποθέσεων αυτών προς τα νεότερα ερευνητικά πορίσματα.

Το κυρίως μήνυμα του είναι ότι τα στελέχη δεν αντιδρούν σ' ένα αντικειμενικό κόσμο, αλλά σ' ότι εκείνοι αντιλαμβάνονται, ότι είναι ή, ακόμα πιο απλά, στις θεωρίες τους για τον κόσμο.

Για τον Mc Gregor, καμία θεωρία δεν είναι η πραγματικότητα, παρά μόνο η ανθρώπινη αντίληψη της πραγματικότητας. Συμβαίνει, ότι και με το χάρτη κάποιας περιοχής, που έχει ερευνηθεί μόνο ένα μέρος και ίσως, ποτέ δεν πρόκειται η περιοχή να γίνει εντελώς γνωστή.

Ο Mc Gregor υπογραμμίζει το γεγονός ότι, οι περισσότερες προσπάθειες των μάνατζερ να επηρεάσουν τη συμπεριφορά των

υφισταμένων τους στηρίζονται σε υποθέσεις που κάνουν αυτοί και που συχνά δεν έχουν βάση, αλλά ούτε και αναγνωρίζονται από τους μάνατζερ σαν «υποθέσεις», εκλαμβάνονται σαν «πραγματικότητα». Π.χ., η υπόθεση πολλών μάνατζερ ότι ο άνθρωπος απεχθάνεται την εργασία και ότι για να αποδώσει θα πρέπει να τον πιέσεις, να τον απειλήσεις, στην πράξη δε φέρνει το επιθυμητό αποτέλεσμα γιατί αυτή η συμπεριφορά των μάνατζερ προκαλεί, από μέρους των εργαζομένων, συμπεριφορά όμοια με αυτή που αναμένεται, δηλαδή καταλήγει σ' αυτό που ο Mc Gregor αποκαλεί «αυτοεπαληθευόμενη προφητεία». Αυτό βέβαια, συνεπάγεται σπατάλη ανθρώπινων ικανοτήτων, γιατί ο εργαζόμενος διαθέτει πολλές ικανότητες, που όμως δεν θα αναδείξει και δεν θα υλοποιήσει αν η ύπαρξη του δεν αναγνωριστεί από τους προϊσταμένους του.

5.8.1.ΣΥΣΧΕΤΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΘΕΩΡΙΑΣ X ΚΑΙ Ψ

Ο Mc Gregor ξεκινά από την αρχή ότι, βασικό στοιχείο για την επιτυχία του μάνατζμεντ είναι οι σχέσεις μεταξύ του προϊσταμένου και των υφισταμένων του. Ο τρόπος με τον οποίο ο προϊστάμενος συμπεριφέρεται προς τους υφισταμένους του εξαρτάται από τις υποθέσεις, που αυτός κάνει για την ανθρώπινη φύση, από τους τρόπους μεθόδευσης του ελέγχου του στους ανθρώπους, και από τον τρόπο καθορισμού του ρόλου, που πρέπει να διαδραματίσουν οι άνθρωποι μέσα στην επιχείρηση. Τις υποθέσεις, που κάνουν οι μάνατζερ για τον ανθρώπινο παράγοντα, ο Mc Gregor τις κατέταξε σε δύο κατηγορίες, που τις ονόμασε «θεωρία X» και «θεωρία Ψ».

A) Οι υποθέσεις της θεωρίας X

Ο μέσος άνθρωπος διακατέχεται από έμφυτη απέχθεια για την εργασία και την αποφεύγει όσο είναι δυνατόν. Τους περισσότερους ανθρώπους,

για να αποδώσουν ικανοποιητικά προς την κατεύθυνση των αντικειμενικών στόχων της επιχείρησης, πρέπει να τους πιέζεις, να τους απειλείς, να τους επιβλέπεις από κοντά, και να τους κατευθύνεις συνεχώς.

Ο μέσος άνθρωπος, προτιμάει να κατευθύνεται, αποφεύγει την ανάληψη ευθυνών, έχει περιορισμένες φιλοδοξίες και επιθυμεί, περισσότερο από κάθε τι άλλο, την ασ-φάλεια-σιγουριά. Με βάση αυτές τις υποθέσεις, ο άνθρωπος στον εργασιακό χώρο καταβάλλει την ελάχιστη δυνατή προσπάθεια, έτσι ώστε να αποφεύγει τις πειθαρχικές συνέπειες.

Ο άνθρωπος παρακινείται από εξωτερικές δυνάμεις και παραμένει αδιάφορος ή παθητικός για τα πρότυπα απόδοσης, που του θέτει η επιχείρηση. Άρα για να πετύχει ο προϊστάμενος θετικά αποτελέσματα με τη συνεισφορά των υφισταμένων του, πρέπει να συμπληρώσει ο ίδιος τις ελλείψεις τους, επιβλέποντας τους συνέχεια και από κοντά, επιβάλλοντας τους πειθαρχία ή εξαγοράζοντας τους, ή τέλος δείχνοντας τους ανεκτικότητα σε τυχόν μικροπαραβάσεις τους. Και οι δύο τελευταίοι τρόποι- εξαναγκασμός και εξαγορά- στην πραγματικότητα δε διαφέρουν μεταξύ τους, γιατί διέπονται από τις ίδιες υποθέσεις: ότι ο άνθρωπος αποφεύγει την εργασία, ότι είναι στατικός, και ότι δεν επιδέχεται βελτίωση.

Κατά τον Mc Gregor, τα περισσότερα στελέχη σήμερα ανήκουν στην κατηγορία της θεωρίας X, τείνουν δε να είναι αυταρχικοί και αυτοί επηρεάζει άμεσα τον τρόπο χειρισμού του ανθρώπινου παράγοντα στις επιχειρήσεις.

B) Οι υποθέσεις της θεωρίας Ψ

Η κάθε μορφής εργασία αποτελεί για τον άνθρωπο ευχάριστη δραστηριότητα, όπως συμβαίνει με την εξάσκηση και την ανάπαυση. Οι εξωτερικές πιέσεις και η επιβολή πειθαρχικών ποινών δεν είναι τα μόνα

μέσα για την επιτυχία καταβολής, από μέρους των ανθρώπων, προσπάθειας προς την κατεύθυνση των αντικειμενικών στόχων της οργάνωσης. Ο άνθρωπος αυτοκατευθύνεται και αυτοπειθαρχεί, προκειμένου να εξυπηρετήσει σκοπούς για τους οποίους από μόνος του έχει δεσμευτεί.

Ο άνθρωπος, κάτω από κατάλληλες συνθήκες, όχι μόνον δεν αποφεύγει τις ευθύνες, αλλά και τις επιδιώκει μόνος του. Ο βαθμός αυτοδέσμευσης του ατόμου για την επιτυχία κάποιας προσπάθειας, αποτελεί συνάρτηση των ανταμοιβών που σχετίζονται με την επιτυχία των αποτελεσμάτων αυτών. Η ύπαρξη ικανοτήτων και δημιουργιών φαντασίας-εφευρετικότητας για την επίλυση οργανωτικών προβλημάτων, είναι πολύ διαδεδομένα μεταξύ των ανθρώπων και κάτω από τις σημερινές συνθήκες εργασίας μόνο μέρος των ικανοτήτων χρησιμοποιείται.

Άρα κατά την θεωρία Ψ, ο άνθρωπος κάτω από κατάλληλες συνθήκες, γίνεται περισσότερο παραγωγικός απ' ό,τι θα ήταν αν εξαγοράζονταν. Στην ουσία της, η θεωρία Ψ, αποτελεί πρόκληση για τους μάνατζερ ώστε αυτοί να αποπειραθούν αν εξερευνήσουν τις δυνατότητες των υφισταμένων τους, αντί να τις θεωρούν σαν «χαμένη υπόθεση», χωρίς δυνατότητα βελτίωσης.

Βάσει των υποθέσεων της θεωρίας Ψ, για να πετύχει ένα στέλεχος στο έργο του πρέπει να δημιουργήσει συνθήκες εργασίας, που να του παρέχουν ευκαιρίες για επιτεύγματα και ανάπτυξη των υφισταμένων του. Συμπερασματικά, για τον Mc Gregor, εκείνο που περιορίζει την αποδοτικότητα των εργαζομένων δεν είναι οι περιορισμοί της ανθρώπινης φύσης, αλλά η ανικανότητα των μάνατζερ να ανακαλύπτουν τρόπους και μεθόδους χρησιμοποίησης των πραγματικών ικανοτήτων των υφισταμένων τους. Δεν πρέπει όμως να νομιστεί ότι ο Mc Gregor εννοεί ότι οι προϊστάμενοι αυτής της νοοτροπίας (θεωρία Ψ) είναι συγκα-

ταβατικοί ή ότι παρασύρονται από τους υφισταμένους τους. Απεναντίας τα στελέχη της κατηγορίας αυτής γνωρίζουν πολύ καλά, ακριβώς τι ζητάνε και το επιδιώκουν, αλλά ταυτόχρονα και ευκαιρίες για επιτεύγματα και ανάπτυξη των υφισταμένων τους. (Ζαβλάνος, Μ. ,1998)¹⁶

¹⁶ Buelens M., Van de Broeck H. (2007), "An analysis of Differences in Work Motivation Between Public and Private Sector Organizations", Public Administration Review

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

ΕΡΕΥΝΑ

6.1 ΤΑ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ

Η υποκίνηση είναι ένα σύνολο από ενεργητικές δυνάμεις οι οποίες μπορεί να προέρχονται από το ίδιο άτομο ή από το περιβάλλον του, και καθορίζουν τη στάση απέναντι από την εργασία. Η υποκίνηση, το ηθικό και η ικανοποίηση των εργαζομένων διαδραματίζουν σπουδαίο ρόλο στην ορθή λειτουργία μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού ακόμα και στο επίπεδο της πρακτικής εργασίας. Εφόσον οι εργαζόμενοι συνδέονται άμεσα με την παραγωγικότητα-αποδοτικότητα της επιχείρησης.

Οι λόγοι που μας οδήγησαν σε αυτή την έρευνα έχουν να κάνουν με την ιδιότητά μας ως φοιτητές που έχουμε ασκήσει την πρακτική εργασία και που οσονούπω θα ενταχθούμε στην αγορά εργασίας και ως απόρροια αυτών θα θέλαμε να γνωρίσουμε την αντιμετώπιση των φοιτητών στον εργασιακό χώρο που εκτελούν την πρακτική τους εργασία και τα κίνητρα που τους παρέχονται.

6.2 ΣΚΟΠΟΣ ΈΡΕΥΝΑΣ

Σκοπός της Έρευνας μας είναι να διαπιστωθεί πως γίνεται η υποκίνηση των εργαζομένων, ποιες θεωρίες και ποια συστήματα χρησιμοποιούνται μέχρι σήμερα στην άσκηση της πρακτικής τους εργασίας.

6.3 ΜΕΘΟΔΟΣ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ-ΑΝΑΛΥΣΗ

Η συλλογή των δεδομένων έγινε με τη χρήση ενός ερωτηματολογίου το οποίο συντάχθηκε με βάση τις ανάγκες του ερευνητικού μας σκοπού προκειμένου να συλλέξουμε τις απαραίτητες πληροφορίες που απαιτούνται για την τεκμηρίωση των στόχων. Η ανάλυση των δεδομένων κατόπιν της συλλογής τους έγινε με τη χρήση του λογισμικού Microsoft office Excel.

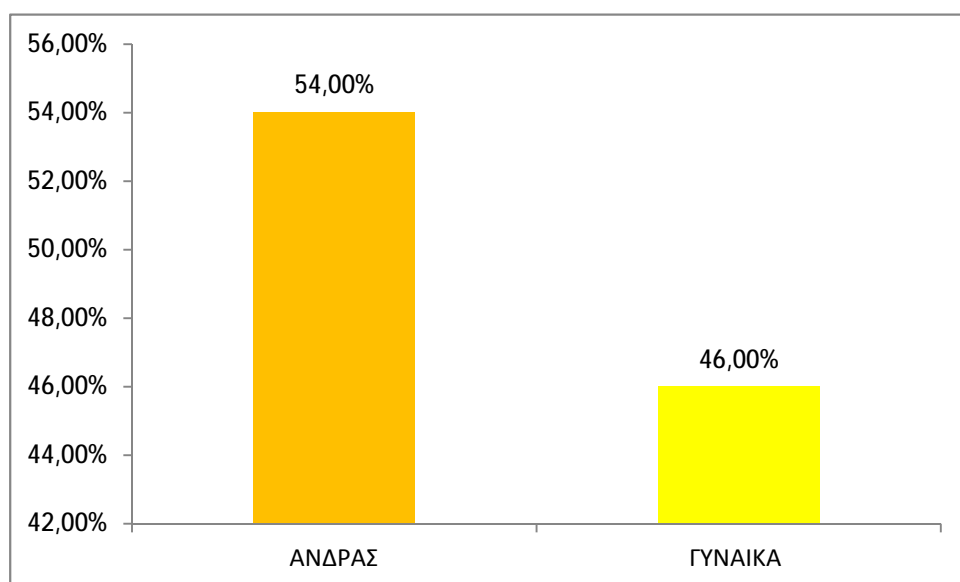
6.4 ΔΕΙΓΜΑΤΟΛΗΨΙΑ

Το δείγμα της παρούσας έρευνας αποτέλεσαν 50 φοιτητές του τμήματος της διοίκησης επιχειρήσεων του ΤΕΙ Πάτρας που κάνουν την πρακτική τους εργασία.

6.5 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

1. ΦΥΛΟ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ

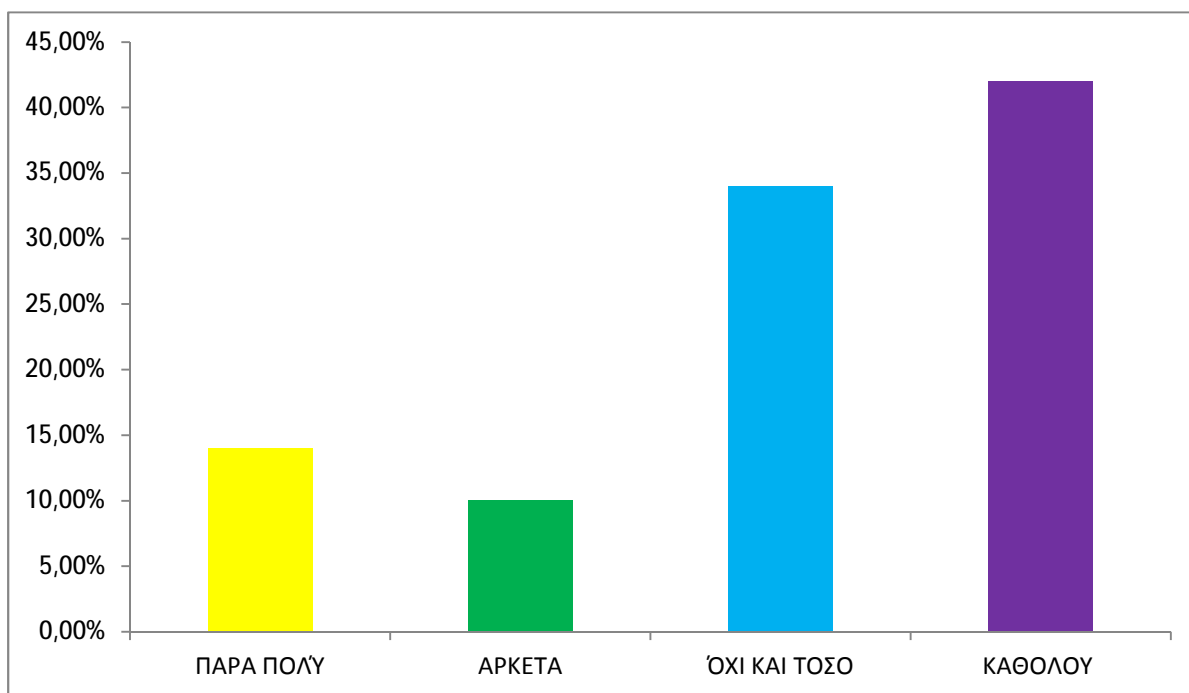
	ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΑΝΔΡΑΣ	27	54,00%
ΓΥΝΑΙΚΑ	23	46,00%
ΣΥΝΟΛΟ	50	100,00%



Το μεγαλύτερο μέρος των ερωτούμενων 54% είναι άνδρες ενώ το 46% γυναίκες.

2. ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΒΑΣΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

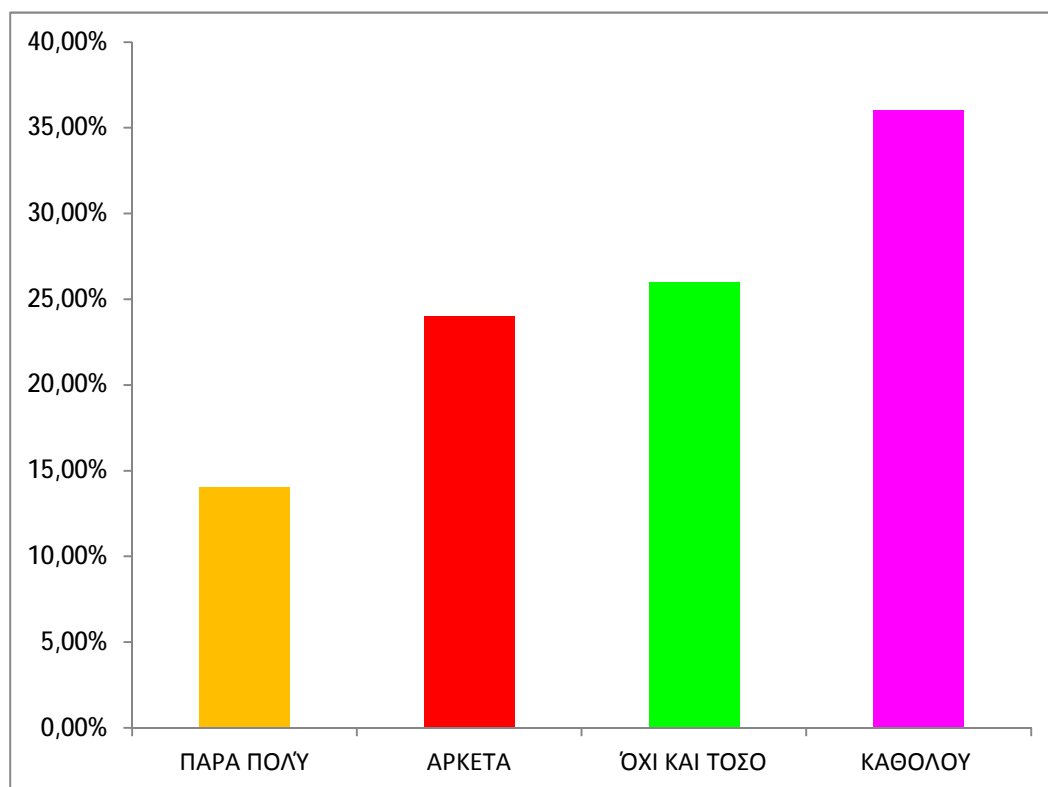
	ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	7	14,0%
ΑΡΚΕΤΑ	5	10,0%
ΌΧΙ ΚΑΙ ΤΟΣΟ	17	34,0%
ΚΑΘΟΛΟΥ	21	42,0%
ΣΥΝΟΛΟ	50	100,0%



Όπως προκύπτει το δείγμα δεν είναι αρκετά ικανοποιημένοι από το αντικείμενο της εργασίας τους ενώ περίπου το 10% είναι ικανοποιημένο.

3. ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΒΑΣΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΙΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

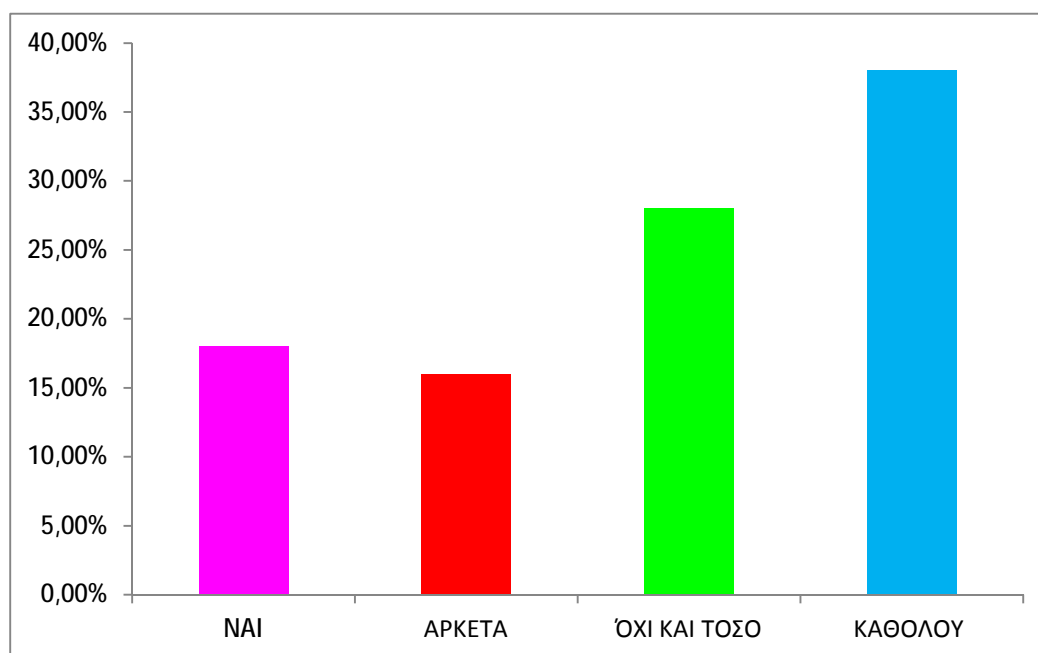
	ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	7	14,0%
ΑΡΚΕΤΑ	12	24,0%
ΌΧΙ ΚΑΙ ΤΟΣΟ	13	26,0%
ΚΑΘΟΛΟΥ	18	36,0%
ΣΥΝΟΛΟ	50	100,0%



Το μεγαλύτερο ποσοστό από το δείγμα μας (36,0%) δε νιώθει ικανοποιημένο από τις συνθήκες που επικρατούν στην εργασία τους ενώ παράλληλα φαίνεται ότι υπάρχει και ένα ποσοστό (14,0%) το οποίο είναι ικανοποιημένο.

5. ΤΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΣΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΙΝΑΙ ΑΠΑΙΤΗΤΙΚΟ;

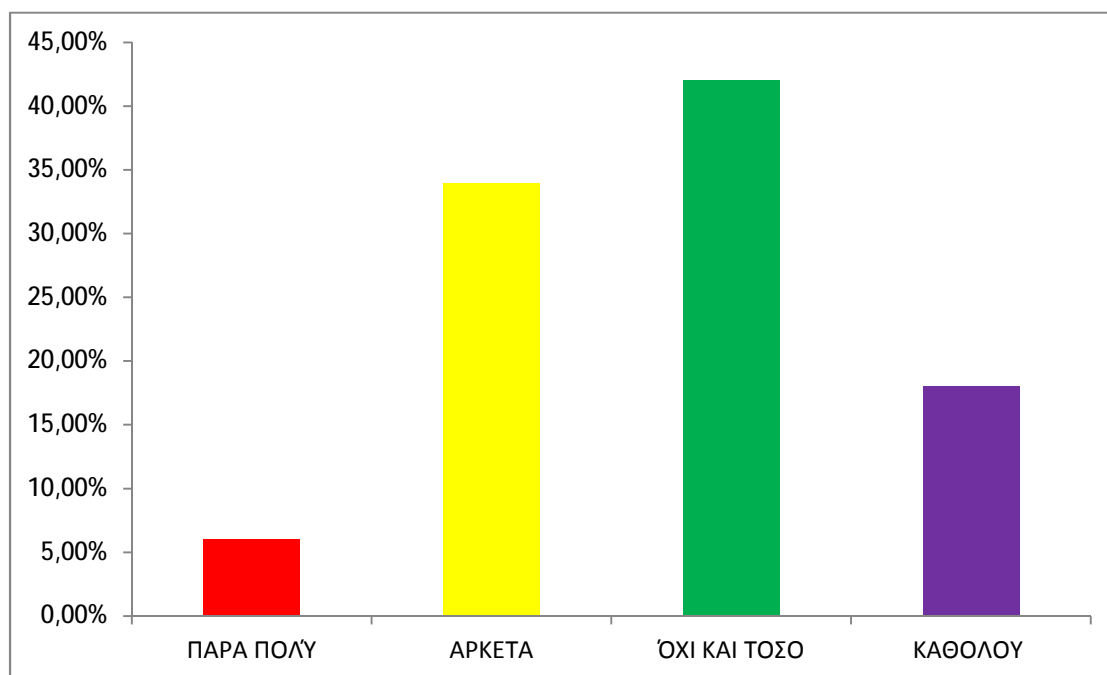
	ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΝΑΙ	9	18,0%
ΑΡΚΕΤΑ	8	16,0%
ΌΧΙ ΚΑΙ ΤΟΣΟ	14	28,0%
ΚΑΘΟΛΟΥ	19	38,0%
ΣΥΝΟΛΟ	50	100,0%



Το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων δεν είναι ικανοποιημένο από το επίπεδο εκπαίδευσης που έχει λάβει ενώ το 18% νιώθει ικανοποιητικό το επίπεδο των γνώσεων που του έχει προσφερθεί.

6. ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΒΑΣΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

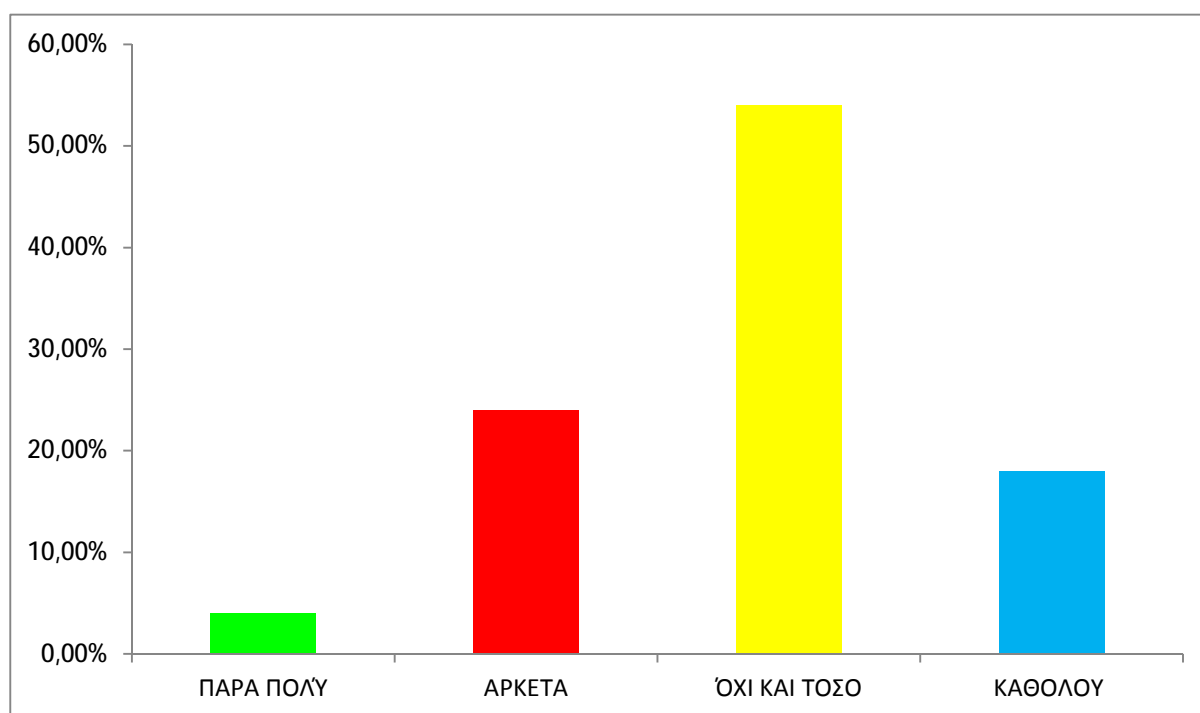
	ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	3	6,0%
ΑΡΚΕΤΑ	17	34,0%
ΌΧΙ ΚΑΙ ΤΟΣΟ	21	42,0%
ΚΑΘΟΛΟΥ	9	18,0%
ΣΥΝΟΛΟ	50	100,0%



Οι απαντήσεις των ερωτηθέντων σε μεγαλύτερο ποσοστό κινούνται στις μεσαίες διαβαθμίσεις

**7. ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΙΣ ΠΡΟΣΔΟΚΙΕΣ ΓΙΑ
ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗ
ΒΑΣΙΣΜΕΝΗ ΣΤΙΣ ΓΝΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ**

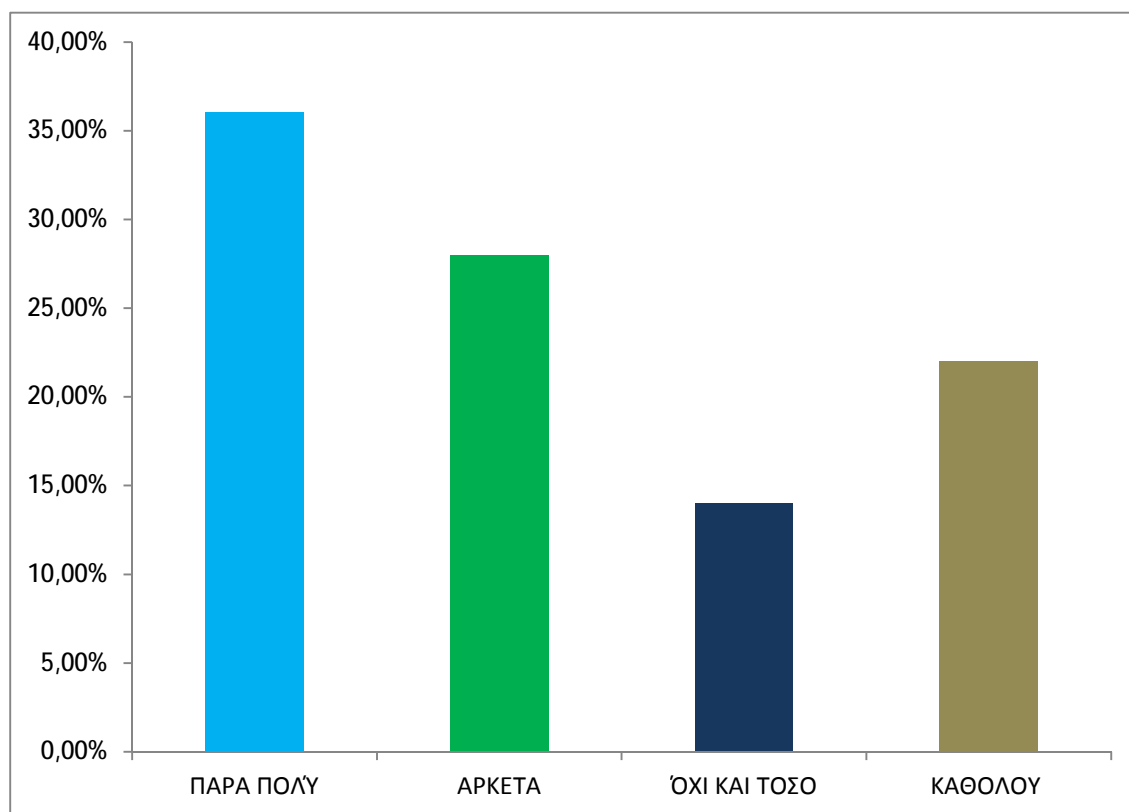
	ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	2	4,0%
ΑΡΚΕΤΑ	12	24,0%
ΌΧΙ ΚΑΙ ΤΟΣΟ	27	54,0%
ΚΑΘΟΛΟΥ	9	18,0%
ΣΥΝΟΛΟ	50	100,0%



Το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων δεν προσδοκούν άμεση επαγγελματική αποκατάσταση βάση των γνώσεων που έχουν λάβει.

8. ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΠΑΡΑΓΟΝΤΑ ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

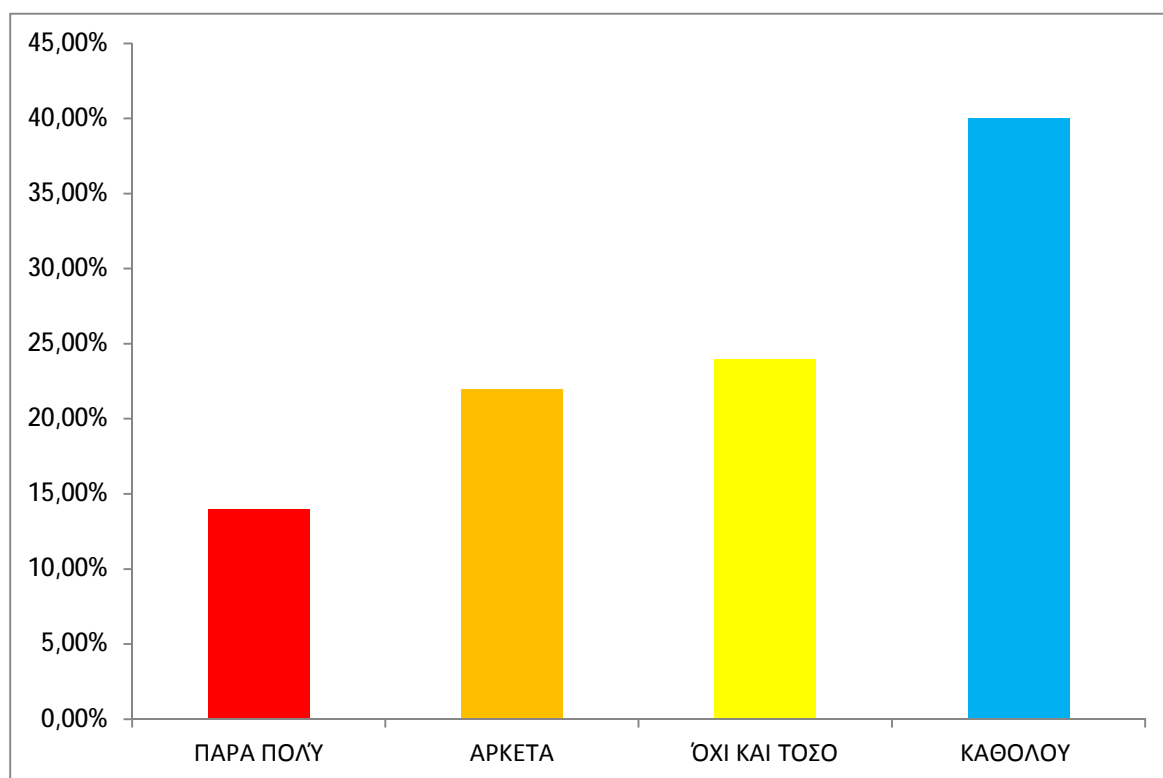
	ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	18	36,0%
ΑΡΚΕΤΑ	14	28,0%
ΌΧΙ ΚΑΙ ΤΟΣΟ	7	14,0%
ΚΑΘΟΛΟΥ	11	22,0%
ΣΥΝΟΛΟ	50	100,0%



Οι περισσότεροι ερωτούμενοι νιώθουν ικανοποίηση από τον παράγοντα που ωραρίου

9. ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΜΕΤΑΞΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΑΤΟΜΩΝ ΠΟΥ ΑΣΚΟΥΝ ΤΗΝ ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ;

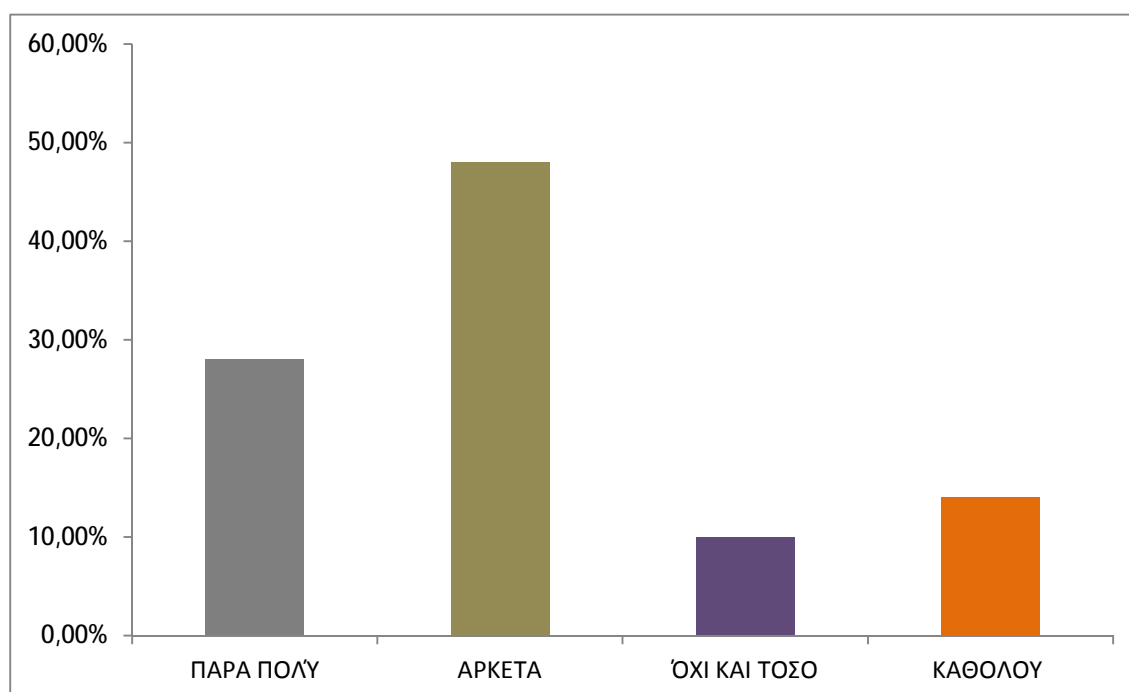
	ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	7	14,0%
ΑΡΚΕΤΑ	11	22,0%
ΌΧΙ ΚΑΙ ΤΟΣΟ	12	24,0%
ΚΑΘΟΛΟΥ	20	40,0%
ΣΥΝΟΛΟ	50	100,0%



Οι περισσότεροι ερωτούμενοι δεν θεωρούν ότι υπάρχει ίση μεταχείριση μεταξύ των εργαζομένων και των ατόμων που κάνουν την πρακτική τους εργασία.

10. ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΠΙΒΡΑΒΕΥΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΛΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΣΤΗΝ ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ;

	ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	14	28,0%
ΑΡΚΕΤΑ	24	48,0%
ΌΧΙ ΚΑΙ ΤΟΣΟ	5	10,0%
ΚΑΘΟΛΟΥ	7	14,0%
ΣΥΝΟΛΟ	50	100,0%

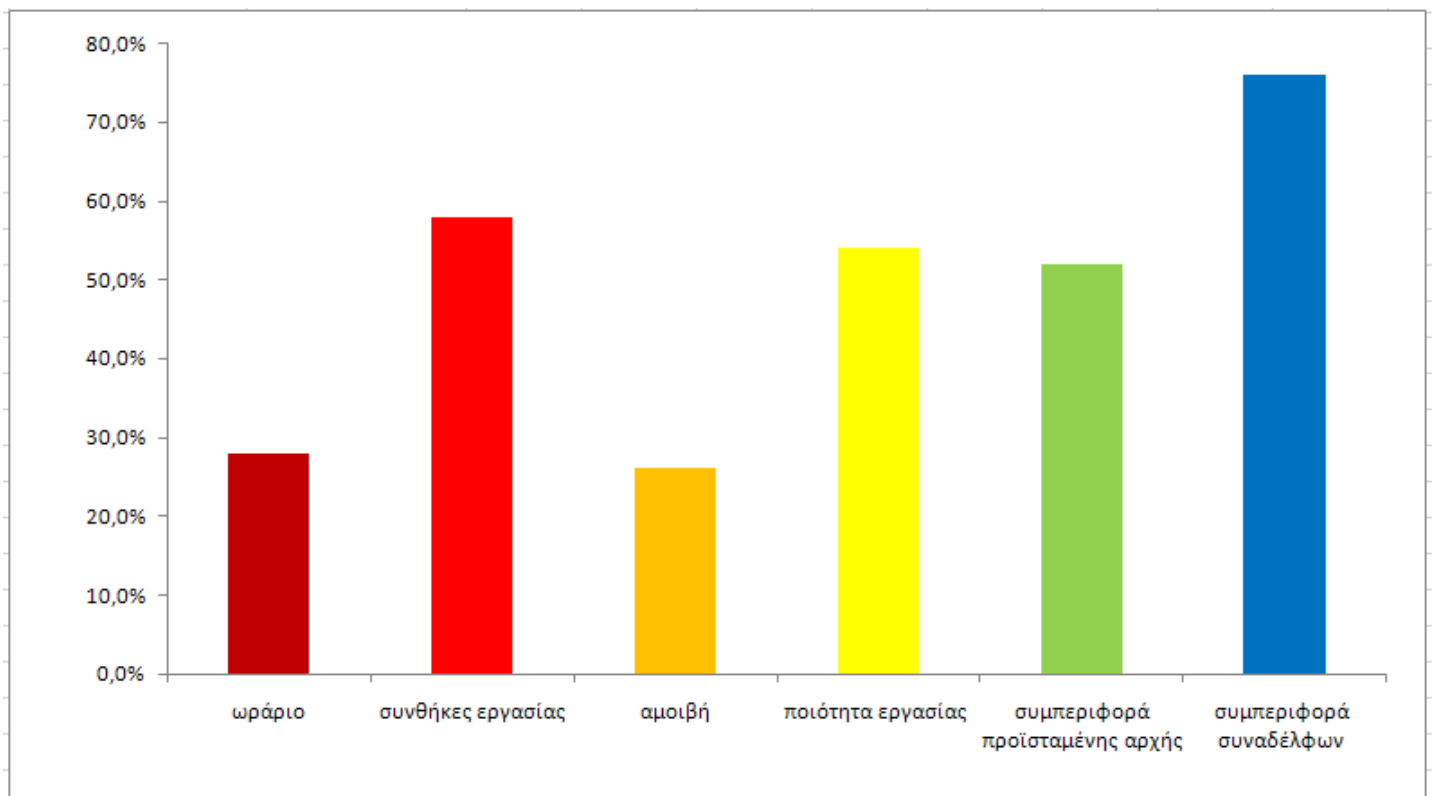


Οι περισσότεροι ερωτούμενοι έχουν νιώσει σε αρκετό βαθμό την επιβράβευση για την καλή δουλειά τους κατά τη διάρκεια της πρακτικής τους εργασίας.

11. ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΜΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

(δυνατότητα επιλογής πλέον της μιας απάντησης)

	ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ωράριο	14	28,0%
συνθήκες εργασίας	29	58,0%
αμοιβή	13	26,0%
ποιότητα εργασίας	27	54,0%
συμπεριφορά προϊσταμένης αρχής	26	52,0%
συμπεριφορά συναδέλφων	38	76,0%



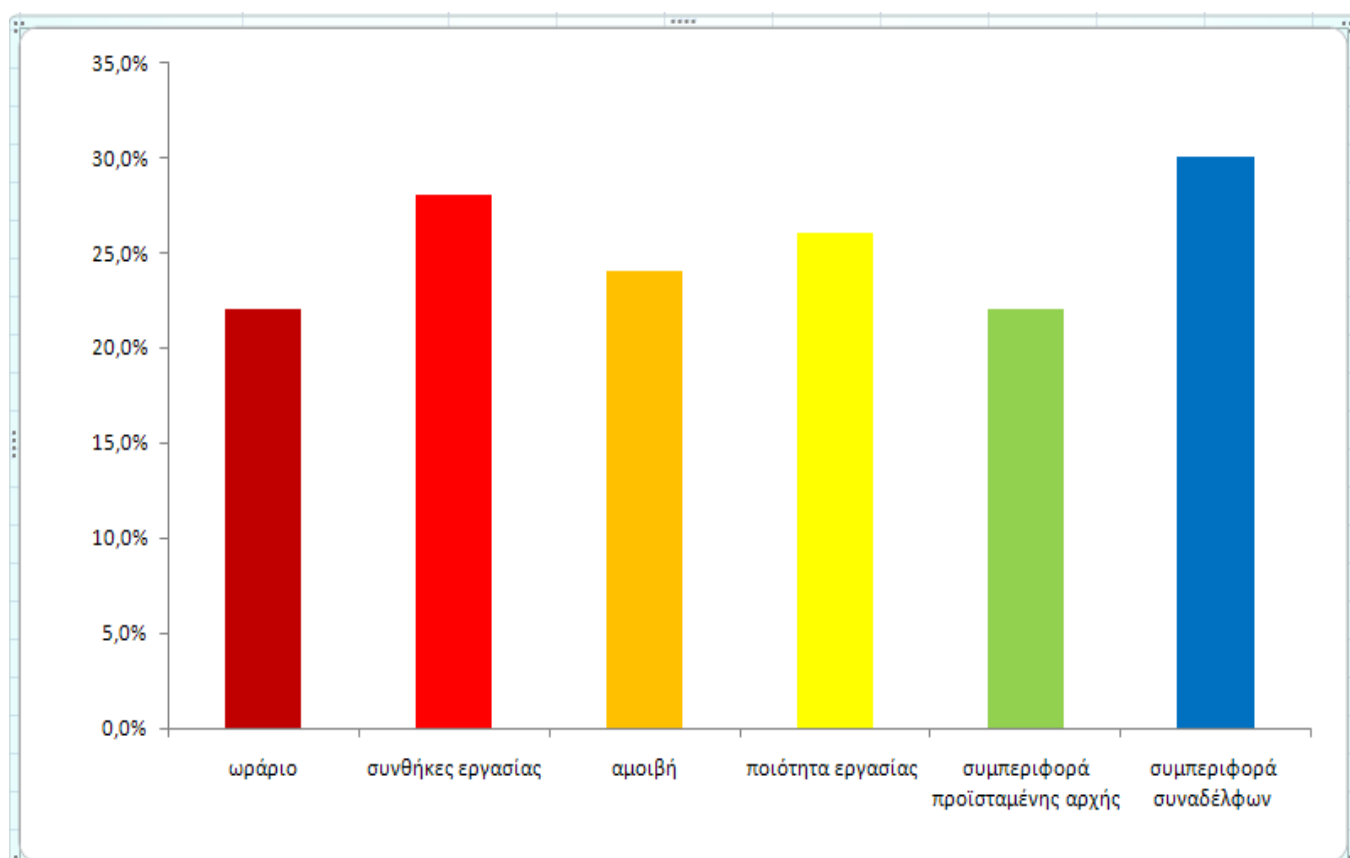
Οι περισσότεροι φοιτητές έδιξαν να αντιμετωπίζουν πρόβλημα κατά τη διάρκεια της πρακτικής τους εργασίας στη συμπεριφορά των

συναδέλφων τους στις συνθήκες εργασίας καθώς και στη συμπεριφορά της προισταμένης αρχής.

12. ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

(δυνατότητα επιλογής πλέον της μιας απάντησης)

	ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ωράριο	11	22,0%
συνθήκες εργασίας	14	28,0%
αμοιβή	12	24,0%
ποιότητα εργασίας	13	26,0%
συμπεριφορά προϊσταμένης αρχής	11	22,0%
συμπεριφορά συναδέλφων	15	30,0%



Οι περισσότεροι φοιτητές έδιξαν να ικανοποιούντε κατά τη διάρκεια της πρακτικής τους εργασίας από τις συνθήκες εργασίας, τη συμπεριφορά των συναδέλφων τους και την ποιότητα της εργασίας.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Απ' ότι μπορούμε να διακρίνουμε από την έρευνα μας φοιτητές που πραγματοποιούν την πτυχιακή τους εργασία από την μια πλευρά είναι ευχαριστημένοι από το αντικείμενο της εργασίας τους, τις συνθήκες εργασίας τους κ.τ.λ. Αυτό θα μπορούσε να σημαίνει σύμφωνα με την θεωρία του Maslow ότι έχουμε καλύψει τα τρία πρώτα «σκαλοπάτια» δηλαδή τις φυσιολογικές ανάγκες, την ασφάλεια και το αίσθημα του ανήκειν όμως θέλουν να «αγγίξουν» και τα δύο επόμενα <<σκαλοπάτια>> δηλαδή από την μια είναι ευχαριστημένοι από τα χρήματα και από την αξιοποίηση των εσωτερικών του χαρισμάτων αλλά θέλουν να τα φτάσουν σε ένα ποιο ποιοτικό επίπεδο απασχόλησης.

Όπως είδαμε και στην θεωρία μας οι επιχειρήσεις προσπαθούν να παρακινήσουν τον κάθε εργαζόμενο βρίσκοντας κίνητρα που θα είναι πιο αποτελεσματικά από τα οικονομικά κίνητρα. Αυτά μπορεί να είναι, είτε ένα ευχάριστο περιβάλλον είτε μια αλλαγή θέσης εργασίας κ.α. Από την έρευνα μας διαπιστώσαμε ότι τα δύο πιο δυνατά κίνητρα είναι αυτά.

Μια σοβαρή προϋπόθεση σε μια επιχείρηση συμφωνά με τον Herzberg στους παράγοντες Υγιεινής είναι οι καλές διαπροσωπικές σχέσεις που υπάρχουν μέσα σε μια επιχείρηση. Για να υπάρχει μια σωστή συνεργασία ανάμεσα στα μέλη μιας ομάδας, πρέπει να καλλιεργηθεί το αίσθημα της ομαδικότητας και να διαθέτουν μεγάλο ζήλο για την εκτέλεση της εργασίας τους. Όλα τα άτομα της ομάδας είτε αυτή αποτελείται από άλλους είτε από προϊσταμένους πρέπει να γνωρίζουν ποιες είναι οι ανάγκες αλλά και ποιες οι προτεραιότητες της ομάδας στην οποία ανήκουν. Μπορεί να μην δίνουν ιδιαίτερη σημασία στον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας αλλά σε ένα επιτυχημένο αποτέλεσμα.

Όπως είδαμε και από τα αποτελέσματα της έρευνας μας υπάρχουν αρκετά καλές σχέσεις ανάμεσα σε εργαζομένους και υφισταμένους

υπάρχει το κλίμα της ομαδικότητας το οποίο βεβαίως ενδέχεται να βελτιωθεί.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Μάρκοβιτς Γιάννης (2002), Διοίκηση Ανθρώπινων Δυναμικού: Παρακίνηση – Εξουσία, Θεσσαλονίκη: Εκδ. University Studio Press

Μπουραντάς Δ. (2002), Μάνατζμεντ, Αθήνα: Εκδ. Μπένου

Ξηροτύρη – Κουφίδου Σ. (2001), Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων, Θεσσαλονίκη: Εκδ. Ανικούλα

Ξηροτύρη – Κουφίδου Σ. (1998), Οργανωσιακή Θεωρία, Πανεπιστημιακές Παραδόσεις, Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

Παρθενόπουλος Κ. (1997), Ελληνική Δημόσια Διοίκηση, Θεωρίες – Εμπειρίες – Πρακτικές και Προοπτικές, Θεσσαλονίκη : Εκδ. Ζήτη

Πιπερόπουλος Γ. (2007), Ψυχολογία: Άτομο , Ομάδα, Επιχείρηση, Θεσσαλονίκη

Σπηλιωτόπουλος Ε. (2001), Εγχειρίδιο διοικητικού δικαίου, 11η έκδ., Αθήνα: Εκδ.. Σάκκουλα

Brunstein I. (1995), Human Resource Management in Western Europe, Berlin: Walter de Gruyter.

Buelens M., Van de Broeck H. (2007), "An analysis of Differences in Work Motivation Between Public and Private Sector Organizations", Public Administration Review

Steers R.M., Mowday R.T., Shapiho D.L. (2004), "The future of work motivation theory", Academy of Management Review, Vol.29, No.3

Thomas K.W.(2002), Intrinsic motivation at work: building energy and commitment, San Francisco: Berrett-Koehler Publisher.

ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

<http://dialogoi.enet.gr/post/%CE%BC%CE%AC%CF%83%CE%BB%CE%BF%CE%BF%CF%85/>

http://www.esoterica.gr/forums/topic.asp?topic_id=8866

http://wikipedia.qwika.com/en2el/Abraham_Maslow

<http://www.de.teipat.gr/>

<http://sciencearchives.wordpress.com/tag/%CE%BC%CE%AC%CF%83%CE%BB%CE%BF%CE%BF%CF%85/>

<http://www.inews.gr/152/polloi-men-anthropoi-eien-oligoi-de-andres.htm>

<http://www.ncu.org.cy/MSc/projects/poverty/theoria%20piramida%20anagkon.html>