ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΝΕΑΠΟΛΙΣ ΠΑΦΟΥ

ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΗΡΗΣΕΩΝ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΕΞ ΑΠΟΣΤΑΣΕΩΣ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ



ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΗΓΕΣΙΑ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ : ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΣΤΗ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ

ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ : ΟΜΙΛΟΣ ΜΕΛΙΣΣΑ ΚΙΚΙΖΑΣ ΑΒΕΕ

ΒΟΥΡΑΚΗ ΕΥΑΝΘΙΑ

Α.Μ. 1231111414

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ : ΠΑΠΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ ΧΡΙΣΤΟΣ

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2025

ΠΝΕΥΜΑΤΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

Copyright ©

Ευανθία Βουράκη , 2025

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved. Η έγκριση της Διπλωματικής Εργασίας από το Πανεπιστημίου Νεάπολις δεν υποδηλώνει απαραιτήτως και αποδοχή των απόψεων του συγγραφέα εκ μέρους του Πανεπιστημίου.

ΣΕΛΙΔΑ ΕΓΚΥΡΟΤΗΤΑΣ

Ονοματεπώνυμο Φοιτήτριας: Βουράκη Ευανθία

Τίτλος Διπλωματικής Εργασίας: Ηγεσία και Διαχείριση Ανθρωπίνου Δυναμικού : Επιδράσεις στη παραγωγικότητα και παρακίνηση στον ιδιωτικό τομέα

Μελέτη Περίπτωσης : ΟΜΙΛΟΣ ΜΕΛΙΣΣΑ ΚΙΚΙΖΑΣ ΑΒΕΕ

Η παρούσα Διπλωματική Εργασία εκπονήθηκε στο πλαίσιο των σπουδών για την απόκτηση εξ αποστάσεως μεταπτυχιακού τίτλου στο Πανεπιστήμιο Νεάπολις και εγκρίθηκε στις 03/02/2025 από τα μέλη της Εξεταστικής Επιτροπής.

Εξεταστική Επιτροπή: Πρώτος επιβλέπων (Πανεπιστήμιο Νεάπολις Πάφος)

Χρίστος Παπαδημητρίου

Επίκουρος Καθηγητής Διαχείριση Ανθρώπινων Πόρων – Διοίκηση

Μέλος Εξεταστικής Επιτροπής : Σωτήρης Αποστολόπουλος

Λέκτορας Επιχειρηματικότητας και Ανάπτυξης

Μέλος Εξεταστικής Επιτροπής: Σοφία Αναστασιάδου

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ

Γνωρίζοντας τις συνέπειες της λογοκλοπής, δηλώνω υπεύθυνα ότι η παρούσα εργασία με τίτλο «Ηγεσία και Διαχείριση Ανθρωπίνου Δυναμικού : Επιδράσεις στη παραγωγικότητα και παρακίνηση στον ιδιωτικό τομέα», αποτελεί προϊόν αυστηρά προσωπικής εργασίας και όλες οι πηγές που έχω χρησιμοποιήσει, έχουν δηλωθεί κατάλληλα στις βιβλιογραφικές παραπομπές και αναφορές. Τα σημεία όπου έχω χρησιμοποιήσει ιδέες, κείμενο ή/και πηγές άλλων συγγραφέων, αναφέρονται ευδιάκριτα στο κείμενο με την κατάλληλη παραπομπή και η σχετική αναφορά περιλαμβάνεται στο τμήμα των βιβλιογραφικών αναφορών με πλήρη περιγραφή.

Η Δηλούσα

Βουράκη Ευανθία

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να εκφράσω την ειλικρινή μου ευγνωμοσύνη σε όλους όσοι συνέβαλαν στην ολοκλήρωση αυτής της διπλωματικής εργασίας.

Πρώτα απ' όλα, ευχαριστώ θερμά τον επιβλέποντα καθηγητή μου, Παπαδημητρίου Χρήστου, για την καθοδήγηση, την πολύτιμη υποστήριξη και τις εποικοδομητικές συμβουλές καθ' όλη τη διάρκεια της έρευνας μου. Η γνώση και η εμπειρία του υπήρξαν ανεκτίμητες για την εξέλιξη αυτής της εργασίας.

Θα ήθελα επίσης να ευχαριστήσω τους υπόλοιπους καθηγητές του Πανεπιστημίου Νεάπολις Πάφου και συγκεκριμένα του τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων για τη γνώση και τις ευκαιρίες που μου παρείχαν κατά τη διάρκεια των σπουδών μου.

Επιπλέον, ευχαριστώ την οικογένεια και τους φίλους μου για την αμέριστη στήριξη, την υπομονή και την ενθάρρυνση που μου προσέφεραν σε κάθε βήμα αυτής της προσπάθειας.

Τέλος, ευχαριστώ όλους όσοι συμμετείχαν και συνέβαλαν, με οποιονδήποτε τρόπο, στην ολοκλήρωση αυτής της μελέτης.

Με εκτίμηση,
Βουράκη Ευανθία

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ vii

ABSTRACT viii

ΕΙΣΑΓΩΓΗ 1

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΗΓΕΣΙΑ 4

1.1 Εισαγωγή 4

1.2 Εννοιολογική προσέγγιση της ηγεσίας 4

1.3 Διαφορές ηγεσίας και μάνατζμεντ 5

1.4 Στυλ ηγεσίας 7

1.5 Ηγεσία και συναισθηματική νοημοσύνη 11

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ 14

2.1 Γενικά 14

2.2 Διαχείριση ανθρωπίνων πόρων 14

2.3 Βασικές λειτουργίες διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων 16

2.4 Σύγχρονες τάσεις και προοπτικές διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων 18

2.5 Επικοινωνία και διαχείριση ανθρωπίνων πόρων 20

2.6 Δείκτες μέτρησης ανθρωπίνων πόρων 21

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΑΠΟΔΟΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ 24

3.1 Εισαγωγή 24

3.2 Η έννοια της οργανωσιακής κουλτούρας 24

3.3 Τα επίπεδα της οργανωσιακής κουλτούρας 26

3.4 Η επίδραση της οργανωσιακής κουλτούρας στην απόδοση των εργαζομένων 28

3.5 Οργανωσιακή κουλτούρα και δείκτες απόδοσης 30

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΣΧΕΣΗ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ... 33

4.1 Εισαγωγή 33

4.2 Η έννοια της εργασιακής παρακίνησης 33

4.3 Θεωρίες εργασιακής παρακίνησης 35

4.4 Εργασιακή ικανοποίηση 37

4.5 Παράγοντες που επιδρούν στην εργασιακή ικανοποίηση 37

4.6 Σύνδεση παρακίνησης και εργασιακής ικανοποίησης 38

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5ο – ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ..... **Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

5.1 Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα ..... **Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

5.2 Μεθοδολογία ..... **Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

5.2.1 Μέθοδοι έρευνας..... **Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**
5.2.2 Επιλογή έρευνας..... **Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**
5.3 Δείγμα..... **Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**
5.4 Επεξεργασία και ανάλυση δεδομένων..... **Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**
5.5 Περιορισμοί της έρευνας..... **Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**
5.6 Επίλογος..... **Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ/ ΣΥΖΗΤΗΣΗ..... 54
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ..... 68
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ..... 71
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ-ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ 77

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα εργασία διερευνά τις εμπειρίες, τις αντιλήψεις και τις προτάσεις εργαζομένων στον Όμιλο Μελίσσα Κίκιζας μέσω ποιοτικής ανάλυσης έξι συνεντεύξεων. Τα αποτελέσματα ανέδειξαν βασικούς θεματικούς άξονες που σχετίζονται με την επικοινωνία, την παρακίνηση, την επαγγελματική ανάπτυξη, την αναγνώριση και τις οργανωσιακές προκλήσεις. Η επικοινωνία αναγνωρίστηκε ως κεντρικός παράγοντας για τη λειτουργία του οργανισμού, με τους συμμετέχοντες να ζητούν μεγαλύτερη διαφάνεια, ταχύτερη πληροφόρηση και χρήση τεχνολογιών που βελτιώνουν τη συνεργασία. Η παρακίνηση συνδέθηκε με την ανάγκη για αναγνώριση, δημόσια επιβράβευση και υλικά κίνητρα, τα οποία υποστηρίζουν την εργασιακή δέσμευση. Παράλληλα, η έλλειψη εξειδικευμένων εκπαιδεύσεων και σαφών πλάνων καριέρας ανέδειξε την ανάγκη για στοχευμένα προγράμματα ανάπτυξης δεξιοτήτων και ευκαιρίες διεθνούς εμπειρίας. Οι συμμετέχοντες αναφέρθηκαν επίσης σε οργανωσιακές προκλήσεις, όπως η πίεση χρόνου, η ανεπαρκής συνεργασία μεταξύ τμημάτων και η έλλειψη εξοπλισμού. Η ενίσχυση της συνεργασίας, η βελτιστοποίηση των διαδικασιών και η χρήση σύγχρονων τεχνολογιών αναγνωρίστηκαν ως απαραίτητες παρεμβάσεις για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας. Τέλος, η επιβράβευση και η αναγνώριση κρίθηκαν ζωτικής σημασίας για την ενίσχυση της αφοσίωσης, με προτάσεις για δομημένα προγράμματα επιβράβευσης και ευθυγράμμιση με τους στρατηγικούς στόχους. Η ανάλυση υποδεικνύει την ανάγκη για στρατηγικές βελτιώσεις στις πρακτικές HR, ενισχύοντας τη δέσμευση των εργαζομένων και την ανταγωνιστικότητα του οργανισμού μέσω διαφάνειας, συνεχούς εκπαίδευσης και αναγνώρισης.

Λέξεις κλειδιά: Επικοινωνία, Παρακίνηση, Αναγνώριση, Ανάπτυξη δεξιοτήτων

ABSTRACT

This study explores the experiences, perceptions, and suggestions of employees at Melissa Kikizas Group through qualitative analysis of six interviews. The findings revealed key thematic areas related to communication, motivation, professional development, recognition, and organizational challenges. Communication was identified as a central factor for organizational efficiency, with participants highlighting the need for greater transparency, faster information flow, and the use of technologies to enhance collaboration. Motivation was linked to the need for recognition, public rewards, and material incentives that support employee engagement. Furthermore, the lack of specialized training and clear career plans highlighted the necessity for targeted skill development programs and opportunities for international experience. Participants also pointed out organizational challenges such as time pressure, insufficient interdepartmental collaboration, and outdated equipment. Strengthening teamwork, optimizing processes, and adopting modern technologies were acknowledged as essential interventions to improve efficiency. Lastly, recognition and rewards were deemed critical for fostering loyalty, with suggestions for structured reward systems aligned with strategic goals. The analysis underscores the need for strategic improvements in HR practices, enhancing employee engagement and organizational competitiveness through transparency, continuous training, and recognition.

Keywords: Communication, Motivation, Recognition, Skill developmen