



ΣΧΟΛΗ:

ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ MBA

ΤΙΤΛΟΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:

**Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού: προσέλκυση, επιλογή
και ένταξη σε μια ιδιωτική επιχείρηση**

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ: ΖΑΝΝΑ ΡΑΦΑΗΛΙΑ ΑΝΝΑ

**ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑΣ: ΓΚΙΩΣΗ
ΣΤΥΛΙΑΝΗ**

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2025



ΣΧΟΛΗ:

ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ MBA

ΤΙΤΛΟΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:

**Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού: προσέλκυση, επιλογή
και ένταξη σε μια ιδιωτική επιχείρηση**

**Διπλωματική Εργασία η οποία υποβλήθηκε προς
απόκτηση**

**Μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών στη Διοίκηση
Επιχειρήσεων MBA στο**

Πανεπιστήμιο Νεάπολις Πάφος

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ: ZANNA ΡΑΦΑΗΛΙΑ ANNA

**ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑΣ: ΓΚΙΩΣΗ
ΣΤΥΛΙΑΝΗ**

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2025

Σελίδα Εγκυρότητας:

Ονοματεπώνυμο Φοιτητή: Ζάννα Ραφαηλία Άννα

Τίτλος Διπλωματικής Εργασίας: Διοίκηση Επιχειρήσεων MBA

Η παρούσα Διπλωματική Εργασία εκπονήθηκε στο πλαίσιο των σπουδών για την απόκτηση εξ αποστάσεως μεταπτυχιακού τίτλου στο Πανεπιστήμιο Νεάπολις και εγκρίθηκε στις 06/02/2025 από τα μέλη της Εξεταστικής Επιτροπής.

Εξεταστική Επιτροπή:

Πρώτος επιβλέπων (Πανεπιστήμιο Νεάπολις Πάφος) : κα. Στυλιανή Γκιώση

Μέλος Εξεταστικής Επιτροπής: κα.Κωνσταντίνα Ραγάζου

Μέλος Εξεταστικής Επιτροπής: κ.Δημήτριος Μπέλιας

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ

Η Ζάννα Ραφαηλία – Άννα ,γνωρίζοντας τις συνέπειες της λογοκλοπής, δηλώνω υπεύθυνα ότι η παρούσα εργασία

με τίτλο «Διοίκηση ανθρωπίνου δυναμικού: προσέλκυση , επιλογή και ένταξη σε μια ιδιωτική εταιρεία», 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

Ζάννα Ραφαηλία Άννα

27/01/2025

<u>Περιεχόμενα</u>	
<u>Περίληψη</u>	6
<u>Abstract</u>	7
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο :Εισαγωγή</u>	8
<u>1.1 Έννοια Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού</u>	11
<u>1.2 Ιστορική Εξέλιξη της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού</u>	12
<u>1.3 Ο Ρόλος της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού στον Σύγχρονο Οργανισμό</u>	14
<u>1.4 Σύνδεση Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού με την Εταιρική Απόδοση</u>	17
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο :Θεωρητικό Υπόβαθρο</u>	21
<u>2.1 Προσέλευση Ανθρώπινου Δυναμικού</u>	21
<u>2.2 Επιλογή Ανθρώπινου Δυναμικού</u>	24
<u>2.3 Ένταξη και καθοδήγηση και επαγγελματική ανάπτυξη</u>	27
<u>2.4 Διεθνείς Πρακτικές και Τάσεις</u>	30
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο- ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ</u>	34
<u>3.1. Ερευνητικός σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα</u>	34
<u>3.2. Ερευνητική μεθοδολογία</u>	34
<u>3.3. Ερευνητικό δείγμα</u>	35
<u>3.4. Ερευνητικό εργαλείο</u>	35
<u>3.5. Συλλογή και ανάλυση δεδομένων</u>	36
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο :Ανάλυση και Αποτελέσματα</u>	37
<u>4.1 Δημογραφικά Στοιχεία</u>	37
<u>4.2 Προσέλευση Ανθρώπινου Δυναμικού</u>	41
<u>4.3 Διαδικασία Επιλογής Προσωπικού</u>	45
<u>4.4 Ένταξη Νέων Υπαλλήλων (Buddy system)</u>	49
<u>4.5 Συνολική Ικανοποίηση και Απόδοση του Συστήματος</u>	54
<u>4.6 Συμπληρωματικά ευρήματα και συσχετίσεις</u>	58
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο : Συζήτηση και Συμπεράσματα</u>	62
<u>5.1 Συμπεράσματα</u>	62
<u>5.2 Περιορισμοί της έρευνας</u>	64
<u>5.3 Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα</u>	64
<u>Βιβλιογραφικές αναφορές</u>	66
<u>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ:</u>	70

Περίληψη

Η παρούσα εργασία εξετάζει τη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού (ΔΑΔ) σε ιδιωτικές εταιρείες, εστιάζοντας στη στρατηγική της σημασία, τις βασικές λειτουργίες και την επίδρασή της στην εταιρική απόδοση. Στο πλαίσιο της έρευνας, εφαρμόστηκε ποσοτική μέθοδος με τη χρήση δομημένου ερωτηματολογίου, το οποίο διανεμήθηκε σε εργαζομένους και στελέχη ιδιωτικών εταιρειών, με στόχο τη συλλογή δεδομένων σχετικά με τις διαδικασίες προσέλκυσης, επιλογής και ένταξης ανθρώπινου δυναμικού. Τα αποτελέσματα της έρευνας ανέδειξαν τη σημασία της ορθής διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, τονίζοντας τη συσχέτιση μεταξύ της χρήσης εσωτερικών και εξωτερικών πηγών προσέλκυσης και της συνολικής εταιρικής απόδοσης. Επιπλέον, η ανάλυση έδειξε ότι οι μεγάλες εταιρείες (με περισσότερους από 101 εργαζόμενους) χρησιμοποιούν πιο συστηματικά συστάσεις, βάσεις δεδομένων και συστήματα προαγωγών, ενώ οι μικρότερες εταιρείες βασίζονται περισσότερο σε κοινωνικά μέσα και αγγελίες. Συνοψίζοντας, η εργασία καταλήγει ότι η ΔΑΔ αποτελεί καταλύτη για τη βιώσιμη ανάπτυξη και την ανταγωνιστικότητα, ενώ οι σύγχρονες προκλήσεις, όπως η τεχνολογική πρόοδος και η παγκοσμιοποίηση, απαιτούν ευέλικτες και καινοτόμες προσεγγίσεις στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού. Τα ευρήματα της έρευνας παρέχουν πρακτικές κατευθύνσεις για τη βελτίωση της λειτουργίας της ΔΑΔ και ενισχύουν την κατανόηση του ρόλου της στην επίτευξη στρατηγικών στόχων.

Λέξεις κλειδιά: Προσέλκυση, επιλογή, ένταξη νέων υπαλλήλων, ιδιωτική επιχείρηση

Human Resource Management: recruitment, selection and integration in a private enterprise

Abstract

This work examines Human Resource Management (HRM) in private companies, focusing on its strategic importance, key functions and its impact on corporate performance. In the context of the research, a quantitative method was applied using a structured questionnaire, which was distributed to employees and executives of private companies, with the aim of collecting data on the processes of attracting, selecting and integrating human resources. The results of the research highlighted the importance of proper human resource management, emphasizing the correlation between the use of internal and external sources of attraction and overall corporate performance. Furthermore, the analysis showed that large companies (with more than 101 employees) use more systematically recommendations, databases and promotion systems, while smaller companies rely more on social media and advertisements. In summary, the paper concludes that HRM is a catalyst for sustainable development and competitiveness, while modern challenges, such as technological progress and globalization, require flexible and innovative approaches to human resource management. The research findings provide practical guidelines for improving the functioning of HRM and enhance the understanding of its role in achieving strategic goals.

Keywords: Recruitment, selection, integration of new employees, private enterprise