

2014-09

þÿ œ - , ç ' ç <sup>1</sup> ± <sup>3</sup>/<sub>4</sub> <sup>1</sup> ç » ì <sup>3</sup> . ã . â à á ç ã é à <sup>1</sup>  
þÿ <sup>0</sup> ± <sup>1</sup> . ã í <sup>1</sup>/<sub>2</sub> ' µ ã . ä é <sup>1</sup>/<sub>2</sub> <sup>1</sup>/<sub>4</sub> µ , ì ' é <sup>1</sup>/<sub>2</sub>  
þÿ ± <sup>3</sup>/<sub>4</sub> <sup>1</sup> ç » ì <sup>3</sup> . ã . â <sup>1</sup>/<sub>4</sub> µ ä <sup>1</sup> â ± <sup>1</sup>/<sub>4</sub> ç <sup>1</sup> <sup>2</sup> - â .

### Panage, Christos

þÿ á ì <sup>3</sup> á ± <sup>1</sup>/<sub>4</sub> <sup>1</sup>/<sub>4</sub> ± " . <sup>1</sup>/<sub>4</sub> ì ã <sup>1</sup> ± â " <sup>1</sup> ç <sup>-0</sup> . ã . â , £ ç ç » ® ÿ <sup>1</sup> <sup>0</sup> ç <sup>1</sup>/<sub>2</sub> ç <sup>1</sup>/<sub>4</sub> <sup>1</sup> <sup>0</sup> î <sup>1</sup>/<sub>2</sub> • à <sup>1</sup> ã ä . <sup>1</sup>/<sub>4</sub> î <sup>1</sup>/<sub>2</sub> & " ç <sup>-0</sup> . ã .  
þÿ ± <sup>1</sup>/<sub>2</sub> µ à <sup>1</sup> ã ä ® <sup>1</sup>/<sub>4</sub> <sup>1</sup> ç • µ - à ç » <sup>1</sup> â - æ ç ä

---

<http://hdl.handle.net/11728/6991>

Downloaded from HEPHAESTUS Repository, Neapolis University institutional repository



**Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών**

***"Δημόσια Διοίκηση "***

**Επιβλέπων καθηγητής**

**Δρ Κωνσταντίνος Αθανασόπουλος**

**Μέθοδοι αξιολόγησης προσωπικού και η σύνδεση των μεθόδων  
αξιολόγησης με τις αμοιβές.**

**ΠΑΝΑΓΗ ΧΡΙΣΤΟΣ**

**ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ,2014**

## Ευχαριστίες.

Ευχαριστώ θερμά τον κ. Αθανασόπουλο Κωνσταντίνο, Καθηγητή του Πανεπιστημίου Νεάπολης, για την προθυμία, την υπομονή και την αμέριστη συμβολή του για τη διεκπεραίωση της εργασίας. Επίσης θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένεια μου και κυρίως τη σύζυγο μου για τη συνεχή της συμπαράσταση, ηθική και υλική σε όλα τα στάδια της φοιτητικής μου ζωής.

Τέλος ευχαριστώ τους φίλους μου για την συμπαράσταση τους και τις ευχάριστες στιγμές που ζήσαμε κατά τη διάρκεια της φοιτητικής μου ζωής.

Η παρούσα εργασία αφιερώνεται στην οικογένεια μου και στους φίλους μου.

## Πρόλογος

Οι επιχειρήσεις και γενικά οι οργανισμοί στελεχώνονται και διοικούνται από ανθρώπους. Χωρίς ανθρώπους δεν υφίστανται επιχειρήσεις. Οι εργαζόμενοι αποτελούν τον πιο καθοριστικό συντελεστή παραγωγής και για να μπορεί να λειτουργήσει και να πετύχει τους στόχους.

Το ανθρώπινο δυναμικό ή αλλιώς οι άνθρωποι πόροι αποτελούν σήμερα το πολυτιμότερο κεφάλαιο μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού. Ο κύριος παράγοντας που βοηθάει μια επιχείρηση να ξεχωρίσει είναι ο άνθρωπος. Τα προσόντα και η διάθεση των εργαζομένων, ο ενθουσιασμός τους, η ικανοποίηση που αντλούν από την εργασία τους, το αίσθημα της δίκαιας μεταχείρισης τους και η συμμετοχή τους στους κοινούς στόχους, όλα διαμορφώνουν και επηρεάζουν την παραγωγικότητα της επιχείρησης, τη φήμη και την εικόνα που αυτή προβάλλει και τέλος την επιβίωση της.

Είναι σκόπιμο και χρήσιμο να αντιμετωπίζεται η Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων σαν μια λειτουργία που αποτελεί σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό ευθύνη όλων όσων ασκούν διοίκηση. Βεβαίως οι επαγγελματίες της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού αναλαμβάνουν το κυριότερο μερίδιο ευθύνης στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις προκειμένου να εφαρμοστούν οι αποτελεσματικές μέθοδοι διαχείρισης προσωπικού. Και για να πετύχουν οι πιο πάνω διαδικασίες χρειάζεται να συνεργαστούν αρμονικά με τα στελέχη των υπόλοιπων τμημάτων. Είναι απαραίτητο όλα τα στελέχη να γνωρίζουν και να παρακολουθούν τις εξελίξεις στο χώρο.

Η αξιολόγηση του εργαζομένου είναι βασικό εργαλείο για όποια επιχείρηση θέλει να συνδέσει τις αμοιβές των εργαζομένων της με την απόδοσή τους. Ο εργαζόμενος που αποδίδει περισσότερο, επειδή εργάζεται με μεγαλύτερο ζήλο και καταβάλει εντονότερη προσπάθεια, θα πρέπει να αμείβεται περισσότερο από το συνάδελφο του που αποδίδει λιγότερο από αυτόν. Με αυτό το τρόπο η επιχείρηση, εκτός από το ότι ενθαρρύνει την αύξηση της απόδοσης με την παροχή οικονομικών κινήτρων, ενισχύει στους εργαζομένους την αίσθηση της δίκαιης μεταχείρισης και επομένως την υποκίνηση τους και την αφοσίωση στον οργανισμό.

Βασική προϋπόθεση για να λειτουργήσει ομαλά το σύστημα αμοιβών, είναι η εφαρμογή δίκαιης αξιολόγησης που βασίζεται σε αντικειμενικά κριτήρια αξιολόγησης, ούτως ώστε να μην αμφισβητείται η ακεραιότητα του συστήματος. Το σύστημα από την άλλη κινδυνεύει να αποτύχει αν οι εργαζόμενοι πιστεύουν ότι οι προϊστάμενοι διανέμουν συμπληρωματικές αμοιβές

ή βραβεία με βάση τις προσωπικές τους προτιμήσεις. Τα βραβεία και οι αμοιβές που δίνονται θα πρέπει να είναι πραγματικά αντάξια των εργαζομένων και ο οργανισμός θα πρέπει να αναπτύξει ένα σύστημα επιβράβευσης, το οποίο να βασίζεται στην εργατικότητα των υπαλλήλων, να είναι αντιληπτό από τους εργαζομένους και να είναι δίκαιο προς όλους.