

Περιεχόμενα

| | |
|-------------|----|
| Πρόλογος | 15 |
| Ευχαριστίες | 25 |

ΜΕΡΟΣ 1 Εισαγωγή στη διοίκηση επιχειρήσεων

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

| | |
|--|----|
| Το μάνατζμεντ και η δουλειά των μάνατζερ | 29 |
| 1-1 Εισαγωγή στο μάνατζμεντ | 5 |
| 1-2 Η διαδικασία του μάνατζμεντ (Τι κάνουν οι μάνατζερ;) | 5 |
| 1-2α Σχεδιασμός και λήψη των αποφάσεων: Καθορισμός της πορείας δράσης | 5 |
| 1-2β Οργάνωση: Συντονισμός δραστηριοτήτων και πόρων | 5 |
| 1-2γ Ηγεσία: Παροχή κινήτρων και διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού | 5 |
| 1-2δ Έλεγχος: Παρακολούθηση και αξιολόγηση δραστηριοτήτων | 5 |
| 1-3 Τα είδη των μάνατζερ | 5 |
| 1-3α Το μάνατζμεντ σε διαφορετικά επίπεδα του οργανισμού <i>Μάνατζερ ανώτατου επιπέδου, 9 • Μάνατζερ μεσαίου επιπέδου, 10 • Μάνατζερ πρώτης γραμμής, 10</i> | 5 |
| 1-3β Το μάνατζμεντ σε διάφορους τομείς του οργανισμού <i>Μάνατζερ μάρκετινγκ, 9 • Οικονομικοί μάνατζερ, 10 • Μάνατζερ λειτουργιών, 10 • Μάνατζερ ανθρώπινου δυναμικού, 10 • Διοικητικοί μάνατζερ, 10 • Άλλα είδη μάνατζερ, 10</i> | 5 |
| Τάσεις στην τεχνολογία: Δείξε μου την απόδοση της επένδυσης (ROI) | 5 |
| 1-4 Οι βασικοί ρόλοι και οι δεξιότητες των μάνατζερ | 5 |
| 1-4α Οι ρόλοι των μάνατζερ <i>Διαπροσωπικοί ρόλοι, 9 • Πληροφοριακοί ρόλοι, 10 • Ρόλοι υπεύθυνου λήψης αποφάσεων, 10</i> | 5 |
| 1-4β Δεξιότητες των μάνατζερ <i>Τεχνικές δεξιότητες, 9</i> | 5 |
| Ένας κόσμος διαφορετικότητας: Δημόσιες σχέσεις και σεβασμός της διαφορετικότητας <i>Διαπροσωπικές δεξιότητες, 9 • Αντιληπτικές δεξιότητες, 10 • Διαγνωστικές δεξιότητες, 10 • Δεξιότητες επικοινωνίας, 10 • Δεξιότητες λήψης των αποφάσεων, 10 • Δεξιότητες διαχείρισης του χρόνου, 10</i> | 5 |
| 1-5 Η φύση της εργασίας του μάνατζερ | 5 |
| 1-5α Η επιστήμη και η τέχνη του μάνατζμεντ <i>Η επιστήμη του μάνατζμεντ, 9 • Η τέχνη του μάνατζμεντ, 10</i> | 5 |
| 1-5β Πώς να γίνεις μάνατζερ <i>Ο ρόλος της εκπαίδευσης, 9 • Ο ρόλος της εμπειρίας, 10</i> | 5 |
| 1-5γ Το πεδίο εφαρμογής του μάνατζμεντ <i>Το μάνατζμεντ σε κερδοσκοπικούς οργανισμούς, 9 • Το μάνατζμεντ σε μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς, 10</i> | 5 |
| 1-6 Το νέο εργασιακό περιβάλλον | 5 |
| Σύνοψη των μαθησιακών αποτελεσμάτων και βασικά σημεία | 5 |
| Ερωτήσεις για συζήτηση | 5 |
| Ανάπτυξη αποτελεσματικών δεξιοτήτων στη διαχείριση του χρόνου | 5 |
| Ανάπτυξη αντιληπτικών δεξιοτήτων | 5 |
| Εφαρμογές του μάνατζμεντ: Πώς να κάνετε λάθη και να επηρεάζετε τους ανθρώπους | 5 |
| Εσύ αποφασίζεις: Η στασιμότητα δεν αρέσει στον Reed Hastings | 5 |

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

| | |
|--|----|
| Παραδοσιακές και σύγχρονες θεωρίες για τη διοίκηση | 57 |
| 2-1 Ο ρόλος της θεωρίας και της ιστορίας στο μάνατζμεντ | 5 |

| | | |
|------------|--|---|
| 2-1α | Η σημασία της θεωρίας και της ιστορίας <i>Γιατί θεωρία;, 9 • Γιατί ιστορία;, 10</i> | 5 |
| 2-1β | Πρόδρομοι της θεωρίας του μάνατζμεντ <i>Το μάνατζμεντ στην αρχαιότητα, 9 • Οι πρωτοπόροι του πρώιμου μάνατζμεντ, 10</i> | 5 |
| 2-2 | Η κλασική θεωρία του μάνατζμεντ | 5 |
| 2-2α | Το επιστημονικό μάνατζμεντ | 5 |
| 2-2β | Το διοικητικό μάνατζμεντ | 5 |
| 2-2γ | Η θεωρία του κλασικού μάνατζμεντ σήμερα | 5 |
| 2-3 | Η θεωρία του συμπεριφορικού μάνατζμεντ | 5 |
| 2-3α | Το κίνημα των ανθρώπινων σχέσεων | 5 |
| 2-3β | Η εμφάνιση της οργανωσιακής συμπεριφοράς | 5 |
| 2-3γ | Η θεωρία του συμπεριφορικού μάνατζμεντ σήμερα | 5 |
| 2-4 | Η θεωρία του ποσοτικού μάνατζμεντ | 5 |
| 2-4α | Η διοικητική επιστήμη | 5 |
| | Τάσεις στην τεχνολογία: Η απόδοση επένδυσης έχει κοινωνική αξία που εξαργυρώνεται; | 5 |
| 2-4β | Η διοίκηση επιχειρησιακών λειτουργιών | 5 |
| 2-4γ | Η θεωρία του ποσοτικού μάνατζμεντ σήμερα | 5 |
| 2-5 | Ενοποίηση των θεωριών για τους μάνατζερ | 5 |
| 2-5α | Η θεωρία των συστημάτων | 5 |
| 2-5β | Η θεωρία του απρόβλεπτου | 5 |
| 2-5γ | Το πλαίσιο ενοποίησης | 5 |
| 2-6 | Σύγχρονα ζητήματα και προκλήσεις του μάνατζμεντ | 5 |
| 2-6α | Σύγχρονες εφαρμοσμένες θεωρίες | 5 |
| 2-6β | Σύγχρονες προκλήσεις του μάνατζμεντ | 5 |
| | Δείχνοντας τον δρόμο: Η Kat Cole αλλάζει στολές | 5 |
| | Σύνοψη των μαθησιακών αποτελεσμάτων και βασικά σημεία | 5 |
| | Ερωτήσεις για συζήτηση | 5 |
| | Ανάπτυξη αποτελεσματικών δεξιοτήτων στη λήψη αποφάσεων | 5 |
| | Οικοδόμηση αποτελεσματικών διαπροσωπικών δεξιοτήτων | 5 |
| | Αυτοαξιολόγηση ανάπτυξης δεξιοτήτων | 5 |
| | Εφαρμογές του μάνατζμεντ: Η φωτεινότερη πλευρά της βιωσιμότητας | 5 |
| | Εσύ αποφασίζεις: Μερικά βασικά σημεία για να κατασκευάσετε ένα Steinway | 5 |

ΜΕΡΟΣ 2 Κατανόηση του περιβάλλοντος του μάνατζμεντ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

| | | |
|------------|---|----|
| | Η κατανόηση του περιβάλλοντος του οργανισμού | 85 |
| 3-1 | Το περιβάλλον του οργανισμού | 5 |
| 3-2 | Το εξωτερικό περιβάλλον | 5 |
| 3-2α | Το γενικό περιβάλλον <i>Η οικονομική διάσταση, 9 • Η τεχνολογική διάσταση, 10 • Η κοινωνικοπολιτισμική διάσταση, 10</i> <i>• Η πολιτική-νομική διάσταση, 10</i> | 5 |
| | Επιχειρηματικότητα στον πλανήτη Γη: Η βιωσιμότητα των συσκευασιών <i>Η διεθνής διάσταση, 9</i> | 5 |
| 3-2β | Το περιβάλλον εργασίας <i>Ανταγωνιστές, 9</i> | 5 |
| | Πέρα από τις παραδοσιακές επιχειρήσεις: Πώς να κάνετε αποτελεσματικό έναν σκοπό <i>Πελάτες, 9 • Προμηθευτές, 10 • Ρυθμιστές, 10</i> | 5 |
| 3-3 | Το εσωτερικό περιβάλλον | 5 |
| 3-3α | Οι ιδιοκτήτες | 5 |
| 3-3β | Τα διοικητικά συμβούλια | 5 |
| 3-3γ | Οι υπάλληλοι | 5 |
| 3-3δ | Το φυσικό περιβάλλον εργασίας | 5 |

ΔΕΙΓΜΑ ΠΡΙΝ ΤΙΣ ΔΙΟΡΘΩΣΕΙΣ

12 / ΑΡΧΕΣ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

| | |
|--|-----|
| 3-4 Η κουλτούρα του οργανισμού | 5 |
| 3-4α Η σημασία της κουλτούρας του οργανισμού | 5 |
| 3-4β Καθοριστικοί παράγοντες της κουλτούρας του οργανισμού | 5 |
| 3-4γ Το μάντζμεντ της κουλτούρας του οργανισμού | 5 |
| 3-5 Το πολυπολιτισμικό περιβάλλον | 5 |
| 3-5α Τάσεις στη διαφορετικότητα και την πολυπολιτισμικότητα | 5 |
| 3-5β Διαστάσεις της διαφορετικότητας και της πολυπολιτισμικότητας <i>Ηλικιακή κατανομή, 9 • Φύλο, 10 • Εθνικότητα, 10 • Άλλες διαστάσεις της διαφορετικότητας, 10</i> <i>• Πολυπολιτισμικές διαφορές, 10</i> | 5 |
| 3-6 Σχέσεις οργανισμού-περιβάλλοντος | 5 |
| 3-6α Πώς τα επιχειρηματικά περιβάλλοντα επηρεάζουν τους οργανισμούς <i>Περιβαλλοντική αλλαγή και πολυπλοκότητα, 9 • Ανταγωνιστικές δυνάμεις, 10 • Περιβαλλοντικές διαταραχές, 10</i> | 5 |
| 3-6β Πώς προσαρμόζονται οι οργανισμοί στο περιβάλλον τους <i>Μάντζμεντ των πληροφοριών, 9 • Στρατηγική απάντηση, 10 • Συγχωνεύσεις, εξαγορές και συμμαχίες, 10 • Οργανωσιακός σχεδιασμός και ευελιξία, 10 • Άμεση επιρροή, 10</i> | 5 |
| Σύνοψη των μαθησιακών αποτελεσμάτων και βασικά σημεία | 5 |
| Ερωτήσεις για συζήτηση | 5 |
| Ανάπτυξη αποτελεσματικών δεξιοτήτων στη διαχείριση του χρόνου | 5 |
| Ανάπτυξη αποτελεσματικών επικοινωνιακών δεξιοτήτων | 5 |
| Αυτοαξιολόγηση ανάπτυξης δεξιοτήτων | 5 |
| Εφαρμογές του μάντζμεντ: Προσπαθώντας να παραμείνετε στο παιχνίδι | 5 |
| Εσύ αποφασίζεις: Πώς μπορούν οι μάντζερ να περιμένουν το απροσδόκητο; | 5 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 | |
| Ανταπόκριση στο ηθικό και κοινωνικό περιβάλλον | 131 |
| 4-1 Η ατομική ηθική στους οργανισμούς | 5 |
| 4-1α Η ηθική του μάντζμεντ <i>Πώς αντιμετωπίζει τους υπαλλήλους του ένας οργανισμός, 9 • Πώς αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι τον οργανισμό, 10</i> | 5 |
| Δείχνοντας τον δρόμο: Καλή εφαρμογή <i>Πώς αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι και ο οργανισμός τους άλλους οικονομικούς παράγοντες, 9</i> | 5 |
| 4-1β Η ηθική στο πλαίσιο του οργανισμού | 5 |
| 4-1γ Το μάντζμεντ της ηθικής συμπεριφοράς <i>Δημιουργία κωδίκων ηθικής, 9 • Εφαρμόζοντας την ηθική κρίση, 10 • Διατήρηση της οργανωσιακής δικαιοσύνης, 10</i> | 5 |
| 4-2 Αναδυόμενα ηθικά ζητήματα στους οργανισμούς | 5 |
| 4-2α Ηθική ηγεσία | 5 |
| 4-2β Ηθικά ζητήματα στην εταιρική διακυβέρνηση | 5 |
| 4-2γ Ηθικά ζητήματα στην τεχνολογία της πληροφορίας | 5 |
| 4-3 Κοινωνική ευθύνη και οργανισμοί | 5 |
| 4-3α Οι τομείς της κοινωνικής ευθύνης <i>Ενδιαφερόμενα μέρη ενός οργανισμού, 9 • Το φυσικό περιβάλλον, 10 • Γενική κοινωνική ευημερία, 10</i> | 5 |
| Επιχειρηματικότητα στον πλανήτη Γη: Ανεβάζοντας τον πήχη της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης | 5 |
| 4-3β Επιχειρήματα υπέρ και κατά της κοινωνικής ευθύνης <i>Επιχειρήματα υπέρ της κοινωνικής ευθύνης, 9 • Επιχειρήματα κατά της κοινωνικής ευθύνης, 10</i> | 5 |
| 4-3γ Οργανωσιακές προσεγγίσεις στην κοινωνική ευθύνη <i>Παρεμποδιστική στάση, 9 • Αμυντική στάση, 10 • Ευνοϊκή στάση, 10 • Ενεργητική στάση, 10</i> | 5 |
| 4-4 Το κράτος και η κοινωνική ευθύνη | 5 |
| 4-4α Πώς το κράτος επηρεάζει τους οργανισμούς <i>Άμεση ρύθμιση, 9 • Έμμεση ρύθμιση, 10</i> | 5 |
| 4-4β Πώς οι οργανισμοί επηρεάζουν το κράτος <i>Προσωπικές επαφές, 9 • Άσκηση πίεσης, 10 • Επιτροπές πολιτικής δράσης, 10 • Χάρες, 10</i> | 5 |

| | | |
|-------------------|---|------------|
| 4-5 | Η διαχείριση της κοινωνικής ευθύνης | 5 |
| 4-5α | Επίσημες οργανωσιακές δράσεις <i>Νομική συμμόρφωση, 9 • Ηθική συμμόρφωση, 10 • Φιλανθρωπική προσφορά, 10</i> | 5 |
| 4-5β | Άτυπες οργανωσιακές δράσεις <i>Οργανωσιακή ηγεσία και κουλτούρα, 9 • Καταγγελία των δυσλειτουργιών, 10</i> | 5 |
| 4-5γ | Αξιολόγηση της κοινωνικής ευθύνης | 5 |
| | Σύνοψη των μαθησιακών αποτελεσμάτων και βασικά σημεία | 5 |
| | Ερωτήσεις για συζήτηση | 5 |
| | Ανάπτυξη αποτελεσματικών διαγνωστικών δεξιοτήτων και δεξιοτήτων λήψης αποφάσεων | 5 |
| | Ανάπτυξη αποτελεσματικών διαπροσωπικών δεξιοτήτων | 5 |
| | Αυτοαξιολόγηση ανάπτυξης δεξιοτήτων | 5 |
| | Εφαρμογές του μάνατζμεντ: Το να κάνεις το καλό είναι πάντα αυτό που φαίνεται; | 5 |
| | Εσύ αποφασίζεις: Αναταράξεις στον αέρα | 5 |
| | | |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 | | |
| | Πλοήγηση στο παγκόσμιο περιβάλλον | 189 |
| 5-1 | Η φύση των διεθνών επιχειρήσεων | 5 |
| 5-1α | Η έννοια των διεθνών επιχειρήσεων | 5 |
| 5-1β | Τάσεις στις διεθνείς επιχειρήσεις | 5 |
| 5-1γ | Η διαχείριση της διαδικασίας της παγκοσμιοποίησης <i>Εισαγωγή και εξαγωγή, 9 • Αδειοδότηση, 10 • Στρατηγικές συμμαχίες, 10 • Άμεσες επενδύσεις, 10</i> | 5 |
| 5-1δ | Ο ανταγωνισμός στην παγκόσμια αγορά | 5 |
| 5-2 | Η δομή της παγκόσμιας οικονομίας | 5 |
| 5-2α | Ωριμες οικονομίες αγοράς και συστήματα | 5 |
| 5-2β | Οικονομίες υψηλού δυναμικού/υψηλής ανάπτυξης | 5 |
| 5-2γ | Άλλες οικονομίες | 5 |
| 5-2δ | Ο ρόλος της GATT και του Παγκόσμιου Οργανισμού Εμπορίου (ΠΟΕ) <i>Γενική Συμφωνία Δασμών και Εμπορίου, 9 • Παγκόσμιος Οργανισμός Εμπορίου, 10</i> | 5 |
| 5-3 | Προκλήσεις του περιβάλλοντος του διεθνούς μάνατζμεντ | 5 |
| 5-3α | Το οικονομικό περιβάλλον <i>Οικονομικό σύστημα, 9 • Φυσικοί πόροι, 10 • Υποδομές, 10</i> | 5 |
| | Επιχειρηματικότητα στον πλανήτη Γη: Ψυχρή κλήση | 5 |
| 5-3β | Το πολιτικό-νομικό περιβάλλον <i>Κυβερνητική σταθερότητα, 9 • Κίνητρα για το διεθνές εμπόριο, 10 • Έλεγχος στο διεθνές εμπόριο, 10</i> <i>• Οικονομικές κοινότητες, 10</i> | 5 |
| 5-3γ | Το πολιτισμικό περιβάλλον <i>Αξίες, σύμβολα, πεποιθήσεις και γλώσσα, 9 • Ατομικές συμπεριφορές σε όλους τους πολιτισμούς, 10</i> | 5 |
| | Ένας κόσμος διαφορετικότητας: Τι συμβαίνει στη διαφημιστική εταιρεία; | 5 |
| 5-4 | Ανταγωνισμός σε μια παγκόσμια οικονομία | 5 |
| 5-4α | Παγκοσμιοποίηση και μέγεθος του οργανισμού <i>Πολυεθνικές εταιρείες, 9 • Οργανισμοί μεσαίου μεγέθους, 10 • Μικροί οργανισμοί, 10</i> | 5 |
| 5-4β | Προκλήσεις του μάνατζμεντ σε μια παγκόσμια οικονομία <i>Ο σχεδιασμός και η λήψη αποφάσεων σε μια παγκόσμια οικονομία, 9 • Η οργάνωση σε μια παγκόσμια οικονομία, 10 • Η ηγεσία σε μια παγκόσμια οικονομία, 10 • Ο έλεγχος σε μια παγκόσμια οικονομία, 10</i> | 5 |
| | Σύνοψη των μαθησιακών αποτελεσμάτων και βασικά σημεία | 5 |
| | Ερωτήσεις για συζήτηση | 5 |
| | Ανάπτυξη αποτελεσματικών τεχνικών δεξιοτήτων | 5 |
| | Ανάπτυξη αποτελεσματικών επικοινωνιακών δεξιοτήτων | 5 |
| | Αυτοαξιολόγηση ανάπτυξης δεξιοτήτων | 5 |
| | Εφαρμογές του μάνατζμεντ: Αγώνας δρόμου προς την αγορά | 5 |
| | Εσύ αποφασίζεις: Ανταγωνισμός με πάγκους | 5 |

ΔΕΙΓΜΑ ΠΡΙΝ ΤΙΣ ΔΙΟΡΘΩΣΕΙΣ

14 / ΑΡΧΕΣ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΜΕΡΟΣ 3 Σχεδιασμός και λήψη αποφάσεων

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

| | |
|--|-----|
| Η κατανόηση του περιβάλλοντος του οργανισμού | 227 |
| 6-1 Η λήψη αποφάσεων και η διαδικασία σχεδιασμού | 5 |
| 6-2 Οργανωσιακοί στόχοι | 5 |
| 6-2α Οι σκοποί των στόχων | 5 |
| 6-2β Είδη στόχων | 5 |
| <i>Επίπεδο, 9 • Τομέας, 10 • Χρονικό πλαίσιο, 10</i> | |
| 6-2γ Ευθύνες για τον καθορισμό των στόχων | 5 |
| 6-2δ Διαχείριση πολλαπλών στόχων | 5 |
| 6-3 Οργανωσιακός σχεδιασμός | 5 |
| 6-3α Κατηγορίες οργανωσιακού σχεδιασμού | 5 |
| <i>Στρατηγικός σχεδιασμός, 9 • Τακτικός σχεδιασμός, 10 • Επιχειρησιακός σχεδιασμός, 10</i> | |
| Τάσεις στην τεχνολογία: Η έναρξη μιας συζήτησης | 5 |
| 6-3β Τα χρονικά πλαίσια του σχεδιασμού | 5 |
| <i>Μακροπρόθεσμος σχεδιασμός, 9 • Μεσοπρόθεσμος σχεδιασμός, 10 • Βραχυπρόθεσμος σχεδιασμός, 10</i> | |
| 6-3γ Αρμοδιότητες για τον σχεδιασμό | 5 |
| <i>Προσωπικό σχεδιασμού, 9 • Ειδική ομάδα σχεδιασμού, 10 • Διοικητικό Συμβούλιο, 10 • Διευθύνων σύμβουλος, 10 • Εκτελεστική επιτροπή, 10 • Μάνατζμεντ πρώτης γραμμής, 10</i> | |
| 6-3δ Σχεδιασμός έκτακτης ανάγκης και διαχείριση κρίσεων | 5 |
| 6-4 Τακτικός σχεδιασμός | 5 |
| 6-4α Ανάπτυξη τακτικού σχεδιασμού | 5 |
| 6-4β Εκτέλεση του τακτικού σχεδιασμού | 5 |
| 6-5 Επιχειρησιακός σχεδιασμός | 5 |
| 6-5α Σχέδια μίας χρήσης | 5 |
| <i>Προγράμματα, 9 • Έργα, 10</i> | |
| 6-5β Τυποποιημένα σχέδια | 5 |
| <i>Πολιτικές, 9 • Τυποποιημένες διαδικασίες λειτουργίας, 10 • Κανόνες και κανονισμοί, 10</i> | |
| Πέρα από τις παραδοσιακές επιχειρήσεις: Μυστική διαδικασία λειτουργίας 303 | 5 |
| 6-6 Το μάνατζμεντ του καθορισμού των στόχων και των διαδικασιών σχεδιασμού | 5 |
| 6-6α Εμπόδια στον καθορισμό των στόχων και στον σχεδιασμό | 5 |
| <i>Ακατάλληλοι στόχοι, 9 • Ακατάλληλο σύστημα ανταμοιβής, 10 • Δυναμικό και σύνθετο περιβάλλον, 10 • Απροθυμία καθορισμού στόχων, 10 • Αντίσταση στην αλλαγή, 10 • Περιορισμοί, 10</i> | |
| 6-6β Ξεπερνώντας τα εμπόδια | 5 |
| <i>Κατανόηση της σκοπιμότητας των στόχων και του σχεδιασμού, 9 • Επικοινωνία και συμμετοχή, 10 • Συνέπεια, αναθεώρηση και ενημέρωση, 10 • Αποτελεσματικά συστήματα ανταμοιβής, 10</i> | |
| 6-6γ Χρήση στόχων για την υλοποίηση του σχεδιασμού | 5 |
| <i>Η φύση και ο σκοπός του επίσημου καθορισμού στόχων, 9 • Η επίσημη διαδικασία καθορισμού στόχων, 10 • Η αποτελεσματικότητα του επίσημου καθορισμού στόχων, 10</i> | |
| Σύνοψη των μαθησιακών αποτελεσμάτων και βασικά σημεία | 5 |
| Ερωτήσεις για συζήτηση | 5 |
| Ανάπτυξη αποτελεσματικών δεξιοτήτων στη λήψη αποφάσεων | 5 |
| Ανάπτυξη αποτελεσματικών δεξιοτήτων στη διαχείριση του χρόνου | 5 |
| Αυτοαξιολόγηση ανάπτυξης δεξιοτήτων | 5 |
| Εφαρμογές του μάνατζμεντ: Τα συστατικά ενός σχεδίου βιωσιμότητας | 5 |
| Εσύ αποφασίζεις: Γρήγορη ανάπτυξη | 5 |

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

| | |
|--|-----|
| Διαχείριση στρατηγικής και στρατηγικού σχεδιασμού | 277 |
| 7-1 Η φύση του στρατηγικού μάνατζμεντ | 5 |
| 7-1α Οι συνιστώσες της στρατηγικής | 5 |

| | | |
|-------------------|--|-----|
| 7-1β | Τα επίπεδα της στρατηγικής | 5 |
| 7-1γ | Διαμόρφωση και εφαρμογή της στρατηγικής | 5 |
| | Πέρα από τις παραδοσιακές επιχειρήσεις: Είτε μας αρέσει είτε όχι | 5 |
| 7-2 | Η χρήση της ανάλυσης SWOT για τη διαμόρφωση της στρατηγικής | 5 |
| 7-2α | Αξιολόγηση των δυνάμεων ενός οργανισμού <i>Κοινές οργανωσιακές δυνάμεις, 9 • Ξεχωριστές ικανότητες, 10 • Μίμηση ξεχωριστών ικανοτήτων, 10</i> | 5 |
| 7-2β | Αξιολόγηση των αδυναμιών ενός οργανισμού | 5 |
| 7-2γ | Αξιολόγηση των ευκαιριών και των απειλών ενός οργανισμού | 5 |
| 7-3 | Διαμόρφωση στρατηγικών σε επίπεδο επιχείρησης | 5 |
| 7-3α | Οι γενικές στρατηγικές του Porter | 5 |
| 7-3β | Η τυπολογία των Miles και Snow | 5 |
| 7-3γ | Στρατηγικές βασισμένες στον κύκλο ζωής του προϊόντος | 5 |
| 7-4 | Εφαρμογή των στρατηγικών σε επίπεδο επιχείρησης | 5 |
| 7-4α | Εφαρμογή των γενικών στρατηγικών του Porter <i>Στρατηγική διαφοροποίησης, 9 • Στρατηγική ηγεσίας κόστους, 10</i> | 5 |
| 7-4β | Εφαρμογή των στρατηγικών Miles και Snow <i>Στρατηγική προοπτικής, 9 • Στρατηγική υπεράσπισης, 10 • Στρατηγική ανάλυσης, 10</i> | 5 |
| 7-5 | Διαμόρφωση στρατηγικών εταιρικού επιπέδου | 5 |
| 7-5α | Στρατηγική προϊόντος | 5 |
| 7-5β | Στρατηγική συσχετισμένης διαφοροποίησης <i>Βάση συσχέτισης, 9 • Πλεονεκτήματα της συσχετισμένης διαφοροποίησης, 10</i> | 5 |
| 7-5γ | Στρατηγική ασυσχέτιστης διαφοροποίησης | 5 |
| | Δείχνοντας τον δρόμο: Η ομορφιά της διαφοροποίησης | 5 |
| 7-6 | Εφαρμογή στρατηγικών εταιρικού επιπέδου | 5 |
| 7-6α | Η μετάβαση σε μια διαφοροποιημένη επιχείρηση <i>Ανάπτυξη προϊόντων, 9 • Αντικατάσταση προμηθευτών και πελατών, 10 • Συγχωνεύσεις και εξαγορές, 10</i> | 5 |
| 7-6β | Το μάνατζμεντ της διαφοροποίησης <i>Μήτρα BCG, 9 • Μήτρα GE, 10</i> | 5 |
| 7-7 | Διεθνείς και παγκόσμιες στρατηγικές | 5 |
| 7-7α | Ανάπτυξη διεθνών και παγκόσμιων στρατηγικών <i>Παγκόσμια αποδοτικότητα, 9 • Ευελιξία πολλαπλών αγορών, 10 • Παγκόσμια μάθηση, 10</i> | 5 |
| 7-7β | Στρατηγικές εναλλακτικές λύσεις για τις διεθνείς επιχειρήσεις | 5 |
| | Σύνοψη των μαθησιακών αποτελεσμάτων και βασικά σημεία | 5 |
| | Ερωτήσεις για συζήτηση | 5 |
| | Ανάπτυξη αποτελεσματικών δεξιοτήτων στη λήψη αποφάσεων | 5 |
| | Ανάπτυξη αποτελεσματικών αντιληπτικών δεξιοτήτων | 5 |
| | Αυτοαξιολόγηση ανάπτυξης δεξιοτήτων | 5 |
| | Εφαρμογές του μάνατζμεντ: Το μπέρδεμα της Alphabet | 5 |
| | Εσύ αποφασίζεις: Ο ορισμός της πολυτέλειας | 5 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8 | | |
| | Λήψη αποφάσεων και επίλυση προβλημάτων | 313 |
| 8-1 | Η φύση της λήψης αποφάσεων | 5 |
| 8-1α | Ορισμός της λήψης αποφάσεων | 5 |
| 8-1β | Είδη αποφάσεων | 5 |
| 8-1γ | Συνθήκες λήψης αποφάσεων <i>Λήψη αποφάσεων σε καθεστώς βεβαιότητας, 9 • Λήψη αποφάσεων υπό καθεστώς κινδύνου, 10</i> <i>• Λήψη αποφάσεων υπό καθεστώς αβεβαιότητας, 10</i> | 5 |
| 8-2 | Ορθολογικότητα στη λήψη αποφάσεων | 5 |
| 8-2α | Το κλασικό μοντέλο λήψης αποφάσεων | 5 |
| 8-2β | Βήματα στην ορθολογική λήψη αποφάσεων <i>Αναγνώριση και καθορισμός της συνθήκης που απαιτεί τη λήψη απόφασης, 9 • Προσδιορισμός</i> | 5 |

ΔΕΙΓΜΑ ΠΡΙΝ ΤΙΣ ΔΙΟΡΘΩΣΕΙΣ

16 / ΑΡΧΕΣ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

διαθέσιμων εναλλακτικών λύσεων, 10 • Αξιολόγηση εναλλακτικών λύσεων, 10 • Επιλογή της καλύτερης δυνατής εναλλακτικής λύσης, 10 • Εφαρμογή της επιλεγείσας εναλλακτικής λύσης, 10 • Παρακολούθηση και αξιολόγηση των αποτελεσμάτων, 10 • Ε, 10

| | | |
|------------|--|---|
| 8-2γ | Μάνατζμεντ βάσει τεκμηρίων | 5 |
| 8-3 | Συμπεριφορικά στοιχεία στη λήψη αποφάσεων | 5 |
| 8-3α | Το διοικητικό μοντέλο | 5 |
| | Ένας κόσμος διαφορετικότητας: Κάποιες φορές το να κάνεις «αυτό που πρέπει» μπορεί να προκαλέσει σύγχυση | 5 |
| 8-3β | Πολιτικές δυνάμεις στη λήψη αποφάσεων | 5 |
| 8-3γ | Διαίσθηση και κλιμάκωση της δέσμευσης Διαίσθηση, 9 • Κλιμάκωση της δέσμευσης, 10 | 5 |
| 8-3δ | Η ροπή προς τον κίνδυνο και η λήψη αποφάσεων | 5 |
| | Επιχειρηματικότητα στον πλανήτη Γη: Ανάβοντας τη σόμπα | 5 |
| 8-3ε | Δεοντολογία και λήψη αποφάσεων | 5 |
| 8-4 | Συλλογική και ομαδική λήψη αποφάσεων σε οργανισμούς | 5 |
| 8-4α | Μορφές συλλογικής και ομαδικής λήψης αποφάσεων Ομάδες αλληλεπίδρασης, 9 • Ομάδες τύπου Delphi, 10 • Κατ'εικόνα (εικονικές) ομάδες, 10 | 5 |
| 8-4β | Πλεονεκτήματα της συλλογικής και ομαδικής λήψης αποφάσεων | 5 |
| 8-4γ | Μειονεκτήματα της συλλογικής και ομαδικής λήψης αποφάσεων | 5 |
| 8-4δ | Διαχείριση των διαδικασιών συλλογικής και ομαδικής λήψης αποφάσεων | 5 |
| | Σύνοψη των μαθησιακών αποτελεσμάτων και βασικά σημεία | 5 |
| | Ερωτήσεις για συζήτηση | 5 |
| | Ανάπτυξη αποτελεσματικών αντιληπτικών δεξιοτήτων στη λήψη αποφάσεων | 5 |
| | Ανάπτυξη αποτελεσματικών δεξιοτήτων στη λήψη αποφάσεων | 5 |
| | Αυτοαξιολόγηση ανάπτυξης δεξιοτήτων | 5 |
| | Εφαρμογές του μάνατζμεντ: Η όχι και τόσο έξυπνη τηλεφωνική εταιρεία | 5 |
| | Εσύ αποφασίζεις: Αρμενίζοντας τις θάλασσες | 5 |

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9

| | | |
|------------|---|-----|
| | Το μάνατζμεντ στις νεοφυείς και νεοσύστατες επιχειρήσεις | 367 |
| 9-1 | Η σημασία της επιχειρηματικότητας | 5 |
| 9-2 | Ο ρόλος των επιχειρηματιών, των νεοσύστατων και των νεοφυών επιχειρήσεων στην κοινωνία | 5 |
| 9-2α | Δημιουργία θέσεων εργασίας | 5 |
| 9-2β | Καινοτομία | 5 |
| 9-2γ | Η συμβολή στη λειτουργία των μεγάλων επιχειρήσεων | 5 |
| 9-3 | Η στρατηγική στις νεοσύστατες και νεοφυείς επιχειρήσεις | 5 |
| 9-3α | Επιλέγοντας τον κλάδο Υπηρεσίες, 9 • Λιανική πώληση, 10 • Κατασκευές, 10 • Χρηματοοικονομικά και ασφάλειες, 10 • Χονδρική πώληση, 10 • Μεταφορές, 10 • Μεταποίηση, 10 | 5 |
| 9-3β | Έμφαση στις ξεχωριστές ικανότητες Εντοπισμός ευκαιριών σε καθιερωμένες αγορές, 9 • Εντοπισμός νέων αγορών, 10 | 5 |
| | Δείχνοντας τον δρόμο: Σύγχρονα ζητήματα στον τομέα των ηλεκτρικών οχημάτων Το πλεονέκτημα της πρώτης κίνησης (του πρωτοπόρου), 9 | 5 |
| 9-3γ | Γράφοντας ένα επιχειρηματικό σχέδιο | 5 |
| 9-3δ | Επιχειρηματικότητα και διεθνείς αγορές | 5 |
| 9-4 | Διάρθρωση νεοσύστατων και νέων επιχειρήσεων | 5 |
| 9-4α | Ξεκινώντας μια νέα επιχείρηση Αγορά υπάρχουσας επιχείρησης, 9 • Ξεκινώντας από το μηδέν, 10 | 5 |
| 9-4β | Χρηματοδότηση της νέας επιχείρησης Προσωπικοί πόροι, 9 • Στρατηγικές συμμαχίες, 10 • Παραδοσιακοί δανειστές, 10 • Εταιρείες επιχειρηματικού κεφαλαίου, 10 • Εταιρείες επενδύσεων σε μικρές επιχειρήσεις, 10 • Χρηματοδοτικά προγράμματα της ανεξάρτητης αρχής Small Business Administration (SBA), 10 • Crowdfunding, 10 | 5 |
| 9-4γ | Πηγές συμβουλών σχετικά με το μάνατζμεντ Συμβουλευτικές επιτροπές, 9 • Σύμβουλοι μάνατζμεντ, 10 • Διοίκηση Μικρών Επιχειρήσεων (SBA), 10 Δικτύωση, 9 | 5 |

| | | |
|------------|---|---|
| 9-4δ | Δικαιόχρηση/Franchising | 5 |
| | Πέρα από τις παραδοσιακές επιχειρήσεις: Ο χορός των ταξί γύρω από το ζήτημα της ρύθμισης | 5 |
| 9-5 | Οι επιδόσεις των νεοσύστατων και νεοφυών επιχειρήσεων | 5 |
| 9-5α | Οι τάσεις στις νεοσύστατες και τις νέες επιχειρήσεις | 5 |
| | <i>Ανάδυση του ηλεκτρονικού εμπορίου, 9 • Μεταπήδηση στελεχών από μεγάλες επιχειρήσεις, 10</i> | |
| | <i>• Ευκαιρίες για μειονότητες και γυναίκες, 10 • Μεγαλύτερα ποσοστά επιβίωσης, 10</i> | |
| 9-5β | Λόγοι αποτυχίας | 5 |
| 9-5γ | Λόγοι επιτυχίας | 5 |
| | Σύνοψη των μαθησιακών αποτελεσμάτων και βασικά σημεία | 5 |
| | Ερωτήσεις για συζήτηση | 5 |
| | Ανάπτυξη αποτελεσματικών διαπροσωπικών δεξιοτήτων | 5 |
| | Ανάπτυξη αποτελεσματικών αντιληπτικών δεξιοτήτων | 5 |
| | Αυτοαξιολόγηση ανάπτυξης δεξιοτήτων | 5 |
| | Εφαρμογές του μάνατζμεντ: Άλλα στις κατασκευές | 5 |
| | Εσύ αποφασίζεις: Βάζοντας τον Έλληνα στο γιαούρτι | 5 |

ΜΕΡΟΣ 4 Η διαδικασία της οργάνωσης

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10

| | | |
|-------------|--|-----|
| | Βασικά στοιχεία της διαδικασίας οργάνωσης | 409 |
| 10-1 | Τα στοιχεία της οργάνωσης | 5 |
| 10-2 | Σχεδιασμός των θέσεων εργασίας | 5 |
| 10-2α | Εξειδίκευση της εργασίας | 5 |
| 10-2β | Οφέλη και περιορισμοί της εξειδίκευσης | 5 |
| 10-2γ | Εναλλακτικές λύσεις στην εξειδίκευση | 5 |
| | <i>Εκ περιτροπής θέσεις εργασίας, 9 • Διεύρυνση θέσεων εργασίας, 10 • Εμπλουτισμός θέσεων εργασίας, 10 • Προσέγγιση των χαρακτηριστικών της εργασίας, 10 • Ομάδες εργασίας, 10</i> | |
| 10-3 | Ομαδοποίηση των θέσεων εργασίας: Τμηματοποίηση | 5 |
| 10-3α | Το σκεπτικό για την τμηματοποίηση | 5 |
| 10-3β | Συνήθη κριτήρια τμηματοποίησης | 5 |
| | <i>Τμηματοποίηση με βάση τις λειτουργίες, 9 • Τμηματοποίηση με βάση τα προϊόντα, 10</i> | |
| | <i>• Τμηματοποίηση με βάση τους πελάτες, 10 • Τμηματοποίηση με βάση την τοποθεσία, 10 • Άλλες μορφές τμηματοποίησης, 10 • Άλλες σκέψεις, 10</i> | |
| | Τάσεις στην τεχνολογία: Δομώντας την ανάπτυξη λογισμικού | 5 |
| 10-4 | Δημιουργία σχέσεων αναφοράς | 5 |
| 10-4α | Η ιεραρχία της διοίκησης | 5 |
| 10-4β | Περιορισμένο έναντι μεγάλου εύρους μάνατζμεντ | 5 |
| 10-4γ | Υψηλοί έναντι επίπεδων οργανισμών | 5 |
| 10-4δ | Προσδιορισμός του κατάλληλου εύρους | 5 |
| | Δείχνοντας τον δρόμο: Καθοδηγώντας χωρίς δομή | 5 |
| 10-5 | Η κατανομή της εξουσίας | 5 |
| 10-5α | Η διαδικασία της ανάθεσης εξουσίας | 5 |
| | <i>Λόγοι που πραγματοποιείται η ανάθεση, 9 • Τα στάδια της διαδικασίας ανάθεσης, 10 • Προβλήματα κατά την ανάθεση, 10</i> | |
| 10-5β | Αποκέντρωση και συγκεντρωτισμός εξουσίας | 5 |
| 10-6 | Συντονισμός των δραστηριοτήτων | 5 |
| 10-6α | Η ανάγκη για συντονισμό | 5 |
| 10-6β | Τεχνικές δομικού συντονισμού | 5 |
| | <i>Ιεραρχία στο μάνατζερ, 9 • Κανόνες και διαδικασίες, 10 • Ρόλος συνδέσμου, 10 • Ειδικές ομάδες, 10</i> | |
| | <i>• Τμήματα συντονισμού, 10</i> | |
| 10-6γ | Ψηφιακός συντονισμός | 5 |
| 10-7 | Διαφοροποίηση μεταξύ των θέσεων | 5 |
| 10-7α | Διαφορές μεταξύ γραμμικής και επιτελικής εξουσίας στις θέσεις προσωπικού | 5 |
| 10-7β | Διοικητική ένταση | 5 |

ΔΕΙΓΜΑ ΠΡΙΝ ΤΙΣ ΔΙΟΡΘΩΣΕΙΣ

18 / ΑΡΧΕΣ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

| | |
|---|---|
| Σύνοψη των μαθησιακών αποτελεσμάτων και βασικά σημεία | 5 |
| Ερωτήσεις για συζήτηση | 5 |
| Ανάπτυξη αποτελεσματικών αντιληπτικών δεξιοτήτων | 5 |
| Ανάπτυξη αποτελεσματικών δεξιοτήτων διάγνωσης μιας κατάστασης | 5 |
| Αυτοαξιολόγηση ανάπτυξης δεξιοτήτων | 5 |
| Εφαρμογές του μάνατζμεντ: Εντοπίζοντας το μέλλον | 5 |
| Εσύ αποφασίζεις: Το άγχος του ελέγχου | 5 |

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 11

| | |
|--|-----|
| Διαχείριση του οργανωσιακού σχεδιασμού | 447 |
| 11-1 Η φύση του οργανωσιακού σχεδιασμού | 5 |
| 11-2 Καθολικές θεωρίες του οργανωσιακού σχεδιασμού | 5 |
| 11-2α Γραφειοκρατικό μοντέλο | 5 |
| 11-2β Συμπεριφορικό μοντέλο | 5 |
| 11-3 Περιστασιακές επιρροές στον οργανωσιακό σχεδιασμό | 5 |
| 11-3α Βασική τεχνολογία | 5 |
| Ένας κόσμος διαφορετικότητας: Διατηρώντας τα οργανωσιακά εργαλεία αποδοτικά | 5 |
| 11-3β Περιβάλλον | 5 |
| 11-3γ Το μέγεθος ενός οργανισμού | 5 |
| 11-3δ Ο κύκλος ζωής ενός οργανισμού | 5 |
| 11-4 Στρατηγικός και οργανωσιακός σχεδιασμός | 5 |
| 11-4α Στρατηγική σε εταιρικό επίπεδο | 5 |
| 11-4β Στρατηγική σε επίπεδο επιχείρησης | 5 |
| 11-4γ Οργανωσιακές λειτουργίες | 5 |
| 11-5 Βασικές μορφές του οργανωσιακού σχεδιασμού | 5 |
| 11-5α Λειτουργικός σχεδιασμός (τύπου U) | 5 |
| 11-5β Σχεδιασμός ομίλου ετερογενών δραστηριοτήτων (τύπου H) | 5 |
| 11-5γ Τμηματικός σχεδιασμός (τύπου M) | 5 |
| 11-5δ Σχεδιασμός τύπου μήτρας | 5 |
| 11-5ε Υβριδικός σχεδιασμός | 5 |
| 11-6 Αναδυόμενα ζητήματα στον οργανωσιακό σχεδιασμό | 5 |
| 11-6α Ο οργανισμός ομάδων | 5 |
| 11-6β Ο εικονικός οργανισμός | 5 |
| 11-6γ Ο οργανισμός μάθησης | 5 |
| 11-6δ Ειδικά θέματα στον σχεδιασμό των διεθνών οργανισμών | 5 |
| Δείχνοντας τον δρόμο: Ταϊζοντας το κοτόπουλο | 5 |
| Σύνοψη των μαθησιακών αποτελεσμάτων και βασικά σημεία | 5 |
| Ερωτήσεις για συζήτηση | 5 |
| Ανάπτυξη αποτελεσματικών αντιληπτικών δεξιοτήτων | 5 |
| Ανάπτυξη αποτελεσματικών τεχνικών δεξιοτήτων | 5 |
| Αυτοαξιολόγηση ανάπτυξης δεξιοτήτων | 5 |
| Εφαρμογές του μάνατζμεντ: Η Lenovo απλώνει τα φτερά της παγκοσμίως | 5 |
| Εσύ αποφασίζεις: Ο σχεδιασμός τύπου μήτρας της Alshaya | 5 |

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 12

| | |
|--|-----|
| Οργανωσιακή αλλαγή και καινοτομία | 489 |
| 12-1 Η φύση της οργανωσιακής αλλαγής | 5 |
| 12-1α Δυνάμεις της αλλαγής | 5 |
| <i>Εξωτερικές δυνάμεις, 9 • Εσωτερικές δυνάμεις, 10</i> | |
| 12-1β Προγραμματισμένη έναντι αναγκαστικής αλλαγής | 5 |
| 12-2 Το μάνατζμεντ των αλλαγών στους οργανισμούς | 5 |
| 12-2α Βήματα στη διαδικασία αλλαγής | 5 |
| <i>Το μοντέλο Lewin, 9 • Η ολοκληρωμένη προσέγγιση της αλλαγής, 10</i> | |
| 12-2β Κατανοώντας την αντίσταση στην αλλαγή | 5 |

| | | |
|--------------------------------------|--|-----|
| | <i>Αβεβαιότητα, 9 • Απειλούμενα προσωπικά συμφέροντα, 10 • Διαφορετικές αντιλήψεις, 10</i> | |
| | <i>• Συναισθήματα απώλειας, 10</i> | |
| 12-2γ | Ξεπερνώντας την αντίσταση στην αλλαγή | 5 |
| | <i>Συμμετοχή, 9 • Εκπαίδευση και επικοινωνία, 10 • Ανάλυση δύναμης πεδίου, 10</i> | |
| 12-3 | Τομείς της οργανωσιακής αλλαγής | 5 |
| 12-3α | Αλλαγή της οργανωσιακής δομής και του σχεδιασμού | 5 |
| 12-3β | Αλλαγή της τεχνολογίας και των λειτουργιών της | 5 |
| | Επιχειρηματικότητα στον πλανήτη Γη: Προς μηδενικά απόβλητα; | 5 |
| 12-3γ | Αλλάζοντας τους ανθρώπους, τις στάσεις και τις συμπεριφορές | 5 |
| 12-3δ | Αλλαγή των επιχειρηματικών διαδικασιών | 5 |
| | <i>Η ανάγκη για αλλαγή της επιχειρηματικής διαδικασίας, 9 • Προσεγγίσεις για την αλλαγή των επιχειρηματικών διαδικασιών, 10</i> | |
| 12-3ε | Οργανωσιακή ανάπτυξη | 5 |
| | <i>Παραδοχές της ΟΑ, 9 • Τεχνικές ΟΑ, 10 • Η αποτελεσματικότητα της ΟΑ, 10</i> | |
| 12-4 | Οργανωσιακή καινοτομία | 5 |
| 12-4α | Η διαδικασία της καινοτομίας | 5 |
| | <i>Ανάπτυξη της καινοτομίας, 9 • Εφαρμογή της καινοτομίας, 10 • Έναρξη χρήσης, 10 • Μεγέθυνση, 10</i> | |
| | <i>• Ωρίμανση της καινοτομίας, 10 • Παρακμή της καινοτομίας, 10</i> | |
| 12-4β | Μορφές καινοτομίας | 5 |
| | <i>Ριζοσπαστική έναντι επαυξητικής καινοτομίας, 9 • Τεχνικές καινοτομίες έναντι διοικητικών καινοτομιών, 10 • Καινοτομία προϊόντος έναντι καινοτομία διαδικασίας, 10</i> | |
| 12-4γ | Η αποτυχία στην καινοτομία | 5 |
| | <i>Έλλειψη πόρων, 9 • Αποτυχία στην αναγνώριση των ευκαιριών, 10 • Αντίσταση στην αλλαγή, 10</i> | |
| | Τάσεις στην τεχνολογία: Σπάζοντας το καλούπι | 5 |
| 12-4δ | Πρώθηση της καινοτομίας στους οργανισμούς | 5 |
| | <i>Το σύστημα ανταμοιβής, 9 • Οργανωσιακή κουλτούρα, 10 • Η ενδοεπιχειρηματικότητα στους μεγάλους οργανισμούς, 10</i> | |
| | Σύνοψη των μαθησιακών αποτελεσμάτων και βασικά σημεία | 5 |
| | Ερωτήσεις για συζήτηση | 5 |
| | Ανάπτυξη αποτελεσματικών δεξιοτήτων στη λήψη αποφάσεων | 5 |
| | Ανάπτυξη αποτελεσματικών διαγνωστικών δεξιοτήτων | 5 |
| | Αυτοαξιολόγηση ανάπτυξης δεξιοτήτων | 5 |
| | Εφαρμογές του μάνατζμεντ: Εξόρυξη ενός νέου οργανωσιακού σχεδιασμού | 5 |
| | Εσύ αποφασίζεις: Μια εικόνα τα λέει όλα | 5 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 13 | | |
| Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού | | 547 |
| 13-1 | Το περιβάλλον της διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού | 5 |
| 13-1α | Η στρατηγική σημασία του HRM | 5 |
| 13-1β | Το νομικό περιβάλλον του HRM | 5 |
| | <i>Equal Employment Opportunity, 9 • Αποζημιώσεις και παροχές, 10 • Εργασιακές σχέσεις, 10</i> | |
| | <i>• Υγεία και ασφάλεια, 10 • Αναδυόμενα νομικά ζητήματα, 10</i> | |
| 13-1γ | Κοινωνική αλλαγή και HRM | 5 |
| 13-2 | Προσέλκυση ανθρώπινου δυναμικού | 5 |
| 13-2α | Σχεδιασμός για ανθρώπινο δυναμικό | 5 |
| | <i>Ανάλυση εργασίας, 9 • Πρόβλεψη της ζήτησης και της προσφοράς εργασίας, 10 • Αντιστοιχίση ζήτησης και προσφοράς ανθρώπινου δυναμικού, 10</i> | |
| 13-2β | Πρόσληψη υπαλλήλων | 5 |
| | Τάσεις στην τεχνολογία: Χρησιμοποιώντας την τεχνολογία για αναζήτηση ταλέντων | 5 |
| 13-2γ | Επιλογή υπαλλήλων | 5 |
| | <i>Έντυπα αιτήσεων και βιογραφικά σημειώματα, 9 • Τεστ, 10 • Συνεντεύξεις, 10 • Κέντρα επαγγελματικής αξιολόγησης, 10 • Άλλες τεχνικές, 10</i> | |
| 13-3 | Ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού | 5 |

ΔΕΙΓΜΑ ΠΡΙΝ ΤΙΣ ΔΙΟΡΘΩΣΕΙΣ

20 / ΑΡΧΕΣ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

| | | |
|-------------|--|---|
| 13-3α | Εκπαίδευση και ανάπτυξη | 5 |
| | <i>Αξιολόγηση των αναγκών κατάρτισης, 9 • Συνήθεις μέθοδοι εκπαίδευσης, 10 • Αξιολόγηση κατάρτισης, 10</i> | |
| 13-3β | Αξιολόγηση της απόδοσης | 5 |
| | <i>Συνήθεις μέθοδοι αξιολόγησης, 9 • Σφάλματα στην αξιολόγηση της απόδοσης, 10</i> | |
| 13-3γ | Ανατροφοδότηση της απόδοσης | 5 |
| 13-4 | Διατήρηση του ανθρώπινου δυναμικού | 5 |
| 13-4α | Καθορισμός της αμοιβής | 5 |
| | <i>Απόφαση για το επίπεδο του ωρομισθίου, 9 • Απόφαση για τη δομή του ωρομισθίου, 10 • Ατομικές μισθολογικές αποφάσεις, 10</i> | |
| | Δείχνοντας τον δρόμο: Η σταθερή αλήθειας της Nucor Steel | 5 |
| 13-4β | Καθορισμός των παροχών | 5 |
| 13-4γ | Σχεδιασμός σταδιοδρομίας | 5 |
| 13-5 | Διαχείριση των εργασιακών σχέσεων | 5 |
| 13-5α | Πώς σχηματίζουν σωματεία οι εργαζόμενοι | 5 |
| 13-5β | Συλλογικές διαπραγματεύσεις | 5 |
| 13-6 | Νέες προκλήσεις στον μεταβαλλόμενο χώρο εργασίας | 5 |
| 13-6α | Το μάνατζμεντ των εργαζομένων εντάσεως γνώσης | 5 |
| | <i>Η φύση της εργασίας εντάσεως γνώσης, 9 • Το μάνατζμεντ των εργαζομένων εντάσεως γνώσης και οι αγορές εργασίας, 10</i> | |
| 13-6β | Έκτακτοι και προσωρινοί εργαζόμενοι | 5 |
| | <i>Τάσεις στην έκτακτη και προσωρινή απασχόληση, 9 • Διοίκηση έκτακτων και προσωρινών εργαζομένων, 10</i> | |
| | Σύνοψη των μαθησιακών αποτελεσμάτων και βασικά σημεία | 5 |
| | Ερωτήσεις για συζήτηση | 5 |
| | Ανάπτυξη αποτελεσματικών δεξιοτήτων στη λήψη αποφάσεων | 5 |
| | Ανάπτυξη αποτελεσματικών τεχνικών δεξιοτήτων | 5 |
| | Αυτοαξιολόγηση ανάπτυξης δεξιοτήτων | 5 |
| | Εφαρμογές του μάνατζμεντ: Στοιχειώδες, Watson | 5 |
| | Εσύ αποφασίζεις: Καμία εταιρεία για παλαιού τύπου μάνατζμεντ | 5 |

ΜΕΡΟΣ 5 Ηγεσία

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 14

| | | |
|-------------|---|-----|
| | Βασικά στοιχεία ατομικής συμπεριφοράς στους οργανισμούς | 585 |
| 14-1 | Η κατανόηση των ατόμων στους οργανισμούς | 5 |
| 14-1α | Το ψυχολογικό συμβόλαιο | 5 |
| 14-1β | Η καταλληλότητα του ατόμου στη θέση εργασίας | 5 |
| 14-1γ | Η φύση των ατομικών διαφορών | 5 |
| 14-2 | Προσωπικότητα και ατομική συμπεριφορά | 5 |
| 14-2α | Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας «Big Five» | 5 |
| 14-2β | Το πλαίσιο Myers-Briggs | 5 |
| 14-2γ | Άλλα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στην εργασία | 5 |
| 14-2δ | Συναισθηματική Νοημοσύνη | 5 |
| 14-3 | Στάσεις και ατομική συμπεριφορά | 5 |
| 14-3α | Στάσεις που σχετίζονται με την εργασία | 5 |
| | <i>Ικανοποίηση ή δυσαρέσκεια από την εργασία, 9</i> | |
| 14-3β | Οργανωσιακή δέσμευση και εμπλοκή | 5 |
| | Δείχνοντας τον δρόμο: Χαρούμενοι εργαζόμενοι στο ξενοδοχείο Hilton | 5 |
| 14-3γ | Επίδραση και διάθεση στους οργανισμούς | 5 |
| 14-4 | Αντίληψη και ατομική συμπεριφορά | 5 |
| 14-4α | Βασικές αντιληπτικές διαδικασίες | 5 |
| | <i>Επιλεκτική αντίληψη, 9 • Στερεότυπα, 10</i> | |

| | |
|---|-----|
| 14-4β Αντίληψη και απόδοση | 5 |
| 14-5 Άγχος και ατομική συμπεριφορά | 5 |
| 14-5α Αιτίες και συνέπειες του άγχους | 5 |
| <i>Αιτίες άγχους, 9</i> | |
| Ένας κόσμος διαφορετικότητας: Οι διαφορές μπορούν να οδηγήσουν σε άγχος | 5 |
| <i>Συνέπειες του άγχους, 9</i> | |
| 14-5β Η διαχείριση του άγχους | 5 |
| 14-6 Η δημιουργικότητα στους οργανισμούς | 5 |
| 14-6α Το δημιουργικό άτομο | 5 |
| <i>Εμπειρίες και δημιουργικότητα, 9 • Προσωπικά χαρακτηριστικά και δημιουργικότητα, 10 • Γνωστικές ικανότητες και δημιουργικότητα, 10</i> | |
| 14-6β Η διαδικασία της δημιουργικότητας | 5 |
| <i>Προετοιμασία, 9 • Επώαση, 10 • Διορατικότητα, 10 • Επαλήθευση, 10</i> | |
| 14-6γ Ενίσχυση της δημιουργικότητας στους οργανισμούς | 5 |
| 14-7 Τα είδη της συμπεριφοράς στον χώρο εργασίας | 5 |
| 14-7α Συμπεριφορές σχετικά με την απόδοση | 5 |
| 14-7β Συμπεριφορές σχετικά με την αποχή από την εργασία | 5 |
| 14-7γ Οργανωσιακή αρετή | 5 |
| 14-7δ Δυσλειτουργικές συμπεριφορές | 5 |
| Σύνοψη των μαθησιακών αποτελεσμάτων και βασικά σημεία | 5 |
| Ερωτήσεις για συζήτηση | 5 |
| Ανάπτυξη αποτελεσματικών διαπροσωπικών δεξιοτήτων | 5 |
| Ανάπτυξη αποτελεσματικών δεξιοτήτων στη διαχείριση του χρόνου | 5 |
| Αυτοαξιολόγηση ανάπτυξης δεξιοτήτων | 5 |
| Εφαρμογές του μάνατζμεντ: Δεν μπορείτε να πάρετε καμία ικανοποίηση από την εργασία; | 5 |
| Εσύ αποφασίζεις: Ενασχόληση με τα απορρίμματα της εταιρείας | 5 |
| | |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 15 | |
| Το μάνατζμεντ των κινήτρων και της απόδοσης των εργαζομένων | 629 |
| 15-1 Η φύση των κινήτρων | 5 |
| 15-1α Η σημασία της παροχής κινήτρων στους εργαζομένους στον χώρο εργασίας | 5 |
| 15-1β Οι πρώτες θεωρίες των κινήτρων | 5 |
| <i>Η παραδοσιακή θεωρία, 9 • Η θεωρία των ανθρώπινων σχέσεων, 10 • Η θεωρία του ανθρώπινου δυναμικού, 10</i> | |
| 15-2 Οι θεωρίες περιεχομένου ως προς τα κίνητρα | 5 |
| 15-2α Η θεωρία της ιεράρχησης των αναγκών | 5 |
| <i>Η ιεράρχηση των αναγκών του Maslow, 9 • Η θεωρία κινήτρων ERG, 10</i> | |
| 15-2β Η θεωρία των δύο παραγόντων | 5 |
| 15-2γ Ατομικές ανθρώπινες ανάγκες | 5 |
| 15-2δ Οι επιπτώσεις των θεωριών περιεχομένου | 5 |
| 15-3 Θεωρίες διαδικασίας των κινήτρων | 5 |
| 15-3α Η θεωρία της προσδοκίας | 5 |
| <i>Η προσδοκία της προσπάθειας ως προς την απόδοση, 9 • Η προσδοκία της απόδοσης ως προς το αποτέλεσμα, 10 • Αποτέλεσμα και αξία, 10 • Η επέκταση των Porter-Lawler, 10</i> | |
| 15-3β Η θεωρία της ισότητας | 5 |
| 15-3γ Η θεωρία της στοχοθεσίας | 5 |
| <i>Δυσκολία του στόχου, 9 • Εξειδίκευση του στόχου, 10</i> | |
| 15-3δ Επιπτώσεις των θεωριών της διαδικασίας | 5 |
| 15-4 Θεωρίες ενίσχυσης των κινήτρων | 5 |
| Δείχνοντας τον δρόμο: Ανταμοιβή ή τιμωρία; Αυτό είναι το ερώτημα | 5 |
| 15-4α Είδη ενίσχυσης στους οργανισμούς | 5 |
| 15-4β Η παροχή ενίσχυσης στους οργανισμούς | 5 |
| 15-4γ Επιπτώσεις των θεωριών ενίσχυσης | 5 |

ΔΕΙΓΜΑ ΠΡΙΝ ΤΙΣ ΔΙΟΡΘΩΣΕΙΣ

22 / ΑΡΧΕΣ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

| | |
|--|-----|
| 15-5 Δημοφιλείς στρατηγικές κινήτρων | 5 |
| 15-5α Ενδυνάμωση και συμμετοχή | 5 |
| <i>Τομείς συμμετοχής, 9 • Τεχνικές και ζητήματα ενδυνάμωσης, 10</i> | |
| 15-5β Εναλλακτικές μορφές εργασιακών ρυθμίσεων | 5 |
| <i>Μεταβλητά ωράρια εργασίας, 9 • Ευέλικτο πρόγραμμα εργασίας, 10 • Καταμερισμός εργασίας, 10</i> | |
| <i>• Τηλεργασία, 10</i> | |
| 15-6 Χρήση των συστημάτων ανταμοιβής για την παροχή κινήτρων απόδοσης | 5 |
| 15-6α Συστήματα αξιοκρατικής ανταμοιβής | 5 |
| 15-6β Συστήματα ανταμοιβής κινήτρων | 5 |
| <i>Προγράμματα αμοιβών κινήτρων, 9 • Άλλες μορφές κινήτρων, 10</i> | |
| 15-6γ Συστήματα ανταμοιβής κινήτρων ομάδων | 5 |
| <i>Συνήθη συστήματα ανταμοιβής ομάδων, 9</i> | |
| Επιχειρηματικότητα στον πλανήτη Γη: Κίνητρο ανά γαλόνι | 5 |
| <i>Άλλοι τύποι ανταμοιβών ομάδων, 9</i> | |
| 15-6δ Αποζημίωση στελεχών | 5 |
| <i>Τυποποιημένες μορφές αποζημίωσης στελεχών, 9 • Ειδικές μορφές αποζημίωσης στελεχών, 10</i> | |
| <i>• Επικρίσεις για την αποζημίωση των στελεχών, 10</i> | |
| 15-6ε Νέες προσεγγίσεις για τις ανταμοιβές, βάσει της απόδοσης | 5 |
| Σύνοψη των μαθησιακών αποτελεσμάτων και βασικά σημεία | 5 |
| Ερωτήσεις για συζήτηση | 5 |
| Ανάπτυξη αποτελεσματικών διαπροσωπικών δεξιοτήτων | 5 |
| Ανάπτυξη αποτελεσματικών δεξιοτήτων στη λήψη αποφάσεων | 5 |
| Αυτοαξιολόγηση ανάπτυξης δεξιοτήτων | 5 |
| Εφαρμογές του μάνατζμεντ: Δέσμευση για κίνητρα | 5 |
| Εσύ αποφασίζεις: Τι κάνει τη SAS ένα εξαιρετικό μέρος για εργασία; | 5 |
| | |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 16 | |
| Το μάνατζμεντ των διαδικασιών της ηγεσίας και της επιρροής | 669 |
| 16-1 Η φύση της ηγεσίας | 5 |
| 16-1α Η έννοια της ηγεσίας | 5 |
| 16-1β Ηγεσία και διοίκηση | 5 |
| 16-1γ Ηγεσία και εξουσία | 5 |
| <i>Νόμιμη εξουσία, 9 • Ανταποδοτική εξουσία, 10 • Καταναγκαστική εξουσία, 10 • Εξουσία αναφοράς, 10 • Εξουσία του ειδικού, 10 • Χρήση της εξουσίας, 10</i> | |
| 16-2 Γενικές θεωρίες της ηγεσίας | 5 |
| 16-2α Ηγετικά χαρακτηριστικά | 5 |
| 16-2β Ηγετικές συμπεριφορές | 5 |
| <i>Οι μελέτες του Michigan, 9 • Οι μελέτες του Ohio, 10 • Πλέγμα ηγεσίας, 10</i> | |
| 16-3 Θεωρίες καταστάσεων της ηγεσίας | 5 |
| 16-3α Η θεωρία LPC | 5 |
| <i>Ευνοϊκή κατάσταση, 9 • Ευνοϊκότητα και στυλ ηγέτη, 10 • Ευελιξία του στυλ του ηγέτη, 10</i> | |
| 16-3β Η θεωρία διαδρομής-στόχου | 5 |
| <i>Συμπεριφορά ηγέτη, 9 • Παράγοντες της κατάστασης, 10</i> | |
| 16-3γ Η θεωρία του δέντρου αποφάσεων του Vroom | 5 |
| <i>Βασικές προϋποθέσεις, 9 • Στυλ λήψης αποφάσεων, 10 • Αξιολόγηση και επιπτώσεις, 10</i> | |
| 16-3δ Η θεωρία ανταλλαγής ηγετών-μελών | 5 |
| 16-4 Σχετικές θεωρίες της ηγεσίας | 5 |
| 16-4α Υποκατάστατα της ηγεσίας | 5 |
| 16-4β Χαρισματική ηγεσία | 5 |
| Ένας κόσμος διαφορετικότητας: Ακολουθώντας το δικό της μονοπάτι | 5 |
| 16-4γ Μετασχηματιστική ηγεσία | 5 |
| 16-5 Αναδυόμενες θεωρίες της ηγεσίας | 5 |
| 16-5α Στρατηγική ηγεσία | 5 |

| | |
|---|-----|
| Επιχειρηματικότητα στον πλανήτη Γη: Καθοδηγώντας με βιώσιμο τρόπο | 5 |
| 16-5β Διαπολιτισμική ηγεσία | 5 |
| 16-5γ Ηθική ηγεσία | 5 |
| 16-6 Η πολιτική συμπεριφορά στους οργανισμούς | 5 |
| 16-6α Συνήθειες πολιτικές συμπεριφορές | 5 |
| 16-6β Το μάνατζμεντ των εντυπώσεων | 5 |
| 16-6γ Το μάνατζμεντ της πολιτικής συμπεριφοράς | 5 |
| Σύνοψη των μαθησιακών αποτελεσμάτων και βασικά σημεία | 5 |
| Ερωτήσεις για συζήτηση | 5 |
| Ανάπτυξη αποτελεσματικών διαπροσωπικών δεξιοτήτων | 5 |
| Ανάπτυξη αποτελεσματικών αντιληπτικών δεξιοτήτων | 5 |
| Αυτοαξιολόγηση ανάπτυξης δεξιοτήτων | 5 |
| Εφαρμογές του μάνατζμεντ: Ο δρόμος προς την ηγεσία | 5 |
| Εσύ αποφασίζεις: Δύο μπουκιές από το ίδιο μήλο | 5 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 17 | |
| Το μάνατζμεντ των διαπροσωπικών σχέσεων και της επικοινωνίας | 669 |
| 17-1 Η διαπροσωπική φύση των οργανισμών | 5 |
| 17-1α Διαπροσωπική δυναμική | 5 |
| 17-1β Αποτελέσματα των διαπροσωπικών συμπεριφορών | 5 |
| 17-2 Η επικοινωνία και η δουλειά του μάνατζερ | 5 |
| 17-2α Τα προβλήματα στην επικοινωνία | 5 |
| 17-2β Ορισμός της επικοινωνίας | 5 |
| 17-2γ Ο ρόλος της επικοινωνίας στο μάνατζμεντ | 5 |
| 17-2δ Η διαδικασία της επικοινωνίας | 5 |
| 17-3 Μορφές επικοινωνίας στους οργανισμούς | 5 |
| 17-3α Διαπροσωπική επικοινωνία | 5 |
| <i>Προφορική επικοινωνία, 9 • Μη λεκτική επικοινωνία, 10 • Γραπτή επικοινωνία, 10 • Επιλογή της σωστής μορφής, 10</i> | |
| 17-3β Επικοινωνία σε δίκτυα και ομάδες εργασίας | 5 |
| 17-3γ Οργανωσιακή Επικοινωνία | 5 |
| <i>Κάθετη επικοινωνία, 9 • Οριζόντια επικοινωνία, 10</i> | |
| 17-3δ Ψηφιακή Επικοινωνία | 5 |
| <i>Τυπικά πληροφοριακά συστήματα, 9</i> | |
| Τάσεις στην τεχνολογία: Αυθόρμητη σκέψη (και ομιλία) | 5 |
| <i>Προσωπική ηλεκτρονική τεχνολογία, 9</i> | |
| 17-4 Ανεπίσημη επικοινωνία στους οργανισμούς | 5 |
| 17-4α Η άμπελος | 5 |
| 17-4β Το μάνατζμεντ με περιπλάνηση | 5 |
| 17-5 Το μάνατζμεντ της οργανωσιακής επικοινωνίας | 5 |
| 17-5α Εμπόδια στην επικοινωνία | 5 |
| <i>Ατομικά εμπόδια, 9 • Οργανωσιακά εμπόδια, 10</i> | |
| 17-5β Βελτίωση της αποτελεσματικότητας της επικοινωνίας | 5 |
| <i>Ατομικές δεξιότητες, 9</i> | |
| Δείχνοντας τον δρόμο: Στην επικοινωνία που εμπιστευόμαστε | 5 |
| <i>Οργανωσιακές δεξιότητες, 9</i> | |
| Σύνοψη των μαθησιακών αποτελεσμάτων και βασικά σημεία | 5 |
| Ερωτήσεις για συζήτηση | 5 |
| Ανάπτυξη αποτελεσματικών δεξιοτήτων | 5 |
| Ανάπτυξη αποτελεσματικών διαπροσωπικών δεξιοτήτων | 5 |
| Αυτοαξιολόγηση ανάπτυξης δεξιοτήτων | 5 |
| Εφαρμογές του μάνατζμεντ: Υπερασπιζόμενοι τη ζεστασιά | 5 |
| Εσύ αποφασίζεις: Ένα μεγάλο γραφείο μπορεί να τα πει όλα | 5 |

ΔΕΙΓΜΑ ΠΡΙΝ ΤΙΣ ΔΙΟΡΘΩΣΕΙΣ

24 / ΑΡΧΕΣ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 18

| | |
|--|-----|
| Διοίκηση ομάδων εργασίας | 669 |
| 18-1 Ομάδες στους οργανισμούς | 5 |
| 18-1α Τύποι ομάδων | 5 |
| <i>Λειτουργικές ομάδες, 9 • Άτυπες ομάδες ή ομάδες συμφερόντων, 10 • Ομάδες έργου, 10</i> | |
| Επιχειρηματικότητα στον πλανήτη Γη: Μαγειρεύοντας τη βιωσιμότητα | 5 |
| 18-1β Γιατί οι άνθρωποι συμμετέχουν σε ομάδες | 5 |
| <i>Διαπροσωπική έλξη, 9 • Ομαδικές δραστηριότητες, 10 • Ομαδικοί στόχοι, 10 • Ικανοποίηση αναγκών, 10 • Οργανικά οφέλη, 10</i> | |
| 18-1γ Στάδια ανάπτυξης ομάδων | 5 |
| 18-2 Χαρακτηριστικά των ομάδων | 5 |
| 18-2α Οι δομές των ρόλων | 5 |
| <i>Ασάφεια ρόλων, 9 • Σύγκρουση ρόλων, 10 • Υπερφόρτωση ρόλων, 10</i> | |
| 18-2β Κανόνες συμπεριφοράς | 5 |
| <i>Γενίκευση κανόνων, 9 • Παραλλαγή κανόνων, 10 • Συμμόρφωση με τους κανόνες, 10</i> | |
| 18-2γ Συνοχή | 5 |
| <i>Παράγοντες που αυξάνουν τη συνοχή, 9 • Παράγοντες που μειώνουν τη συνοχή, 10</i> | |
| Δείχνοντας τον δρόμο: Προετοιμασία για την εξουσία | 5 |
| <i>Συνέπειες της συνοχής, 10</i> | |
| 18-2δ Επίσημη και άτυπη ηγεσία | 5 |
| 18-3 Διαπροσωπικές και ομαδικές συγκρούσεις | 5 |
| 18-3α Η φύση της σύγκρουσης | 5 |
| 18-3β Αιτίες της σύγκρουσης | 5 |
| <i>Διαπροσωπική σύγκρουση, 9 • Ομαδική σύγκρουση, 10 • Σύγκρουση μεταξύ του οργανισμού και του περιβάλλοντος, 10</i> | |
| 18-4 Το μάνατζμεντ των συγκρούσεων στους οργανισμούς | 5 |
| 18-4α Υποκίνηση των συγκρούσεων | 5 |
| 18-4β Έλεγχος των συγκρούσεων | 5 |
| 18-4γ Επίλυση και εξάλειψη των συγκρούσεων | 5 |
| 18-4δ Διαπραγμάτευση | 5 |
| Σύνοψη των μαθησιακών αποτελεσμάτων και βασικά σημεία | 5 |
| Ερωτήσεις για συζήτηση | 5 |
| Ανάπτυξη αποτελεσματικών αντιληπτικών δεξιοτήτων | 5 |
| Ανάπτυξη αποτελεσματικών επικοινωνιακών δεξιοτήτων | 5 |
| Αυτοαξιολόγηση ανάπτυξης δεξιοτήτων | 5 |
| Εφαρμογές του μάνατζμεντ: Προώθηση του σκοπού της διαφορετικότητας | 5 |
| Εσύ αποφασίζεις: Μια ανοικτή πρόσκληση για καινοτομία | 5 |

ΜΕΡΟΣ 6 Διαδικασία ελέγχου

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 19

| | |
|--|-----|
| Βασικά στοιχεία του ελέγχου | 585 |
| 19-1 Η φύση του ελέγχου | 5 |
| 19-1α Ο σκοπός του ελέγχου | 5 |
| <i>Προσαρμογή στις αλλαγές του περιβάλλοντος, 9 • Περιορισμός της συσσώρευσης σφαλμάτων, 10</i> | |
| <i>• Αντιμετωπίζοντας την οργανωσιακή πολυπλοκότητα, 10 • Ελαχιστοποίηση κόστους, 10</i> | |
| 19-1β Τύποι ελέγχου | 5 |
| <i>Τομείς ελέγχου, 9 • Επίπεδα ελέγχου, 10 • Αρμοδιότητες ελέγχου, 10</i> | |
| 19-1γ Βήματα στη διαδικασία ελέγχου | 5 |
| <i>Θέσπιση προτύπων, 9 • Μέτρηση της απόδοσης, 10 • Σύγκριση της απόδοσης με τα πρότυπα, 10</i> | |
| <i>• Εξέταση διορθωτικών ενεργειών, 10</i> | |
| Πέρα από τις παραδοσιακές επιχειρήσεις: Ο έξυπνος τρόπος λειτουργίας ενός μη κερδοσκοπικού οργανισμού | 5 |
| 19-2 Έλεγχος λειτουργιών | 5 |

| | | |
|--------------------|---|-----|
| 19-2α | Προκαταρκτικός έλεγχος | 5 |
| 19-2β | Ταυτόχρονος έλεγχος | 5 |
| 19-2γ | Έλεγχος ανατροφοδότησης | 5 |
| 19-3 | Χρηματοοικονομικός έλεγχος | 5 |
| 19-3α | Προϋπολογιστικός έλεγχος | 5 |
| | <i>Τύποι προϋπολογισμών, 9 • Κατάρτιση προϋπολογισμών, 10 • Πλεονεκτήματα και αδυναμίες της κατάρτισης του προϋπολογισμού, 10</i> | |
| 19-3β | Άλλα εργαλεία χρηματοοικονομικού ελέγχου | 5 |
| | <i>Χρηματοοικονομικές καταστάσεις, 9 • Λογιστικοί έλεγχοι, 10</i> | |
| | Τάσεις στην τεχνολογία: Analytics και το μέλλον του λογιστικού ελέγχου | 5 |
| 19-4 | Δομικός έλεγχος | 5 |
| 19-4α | Γραφειοκρατικός έλεγχος | 5 |
| 19-4β | Αποκεντρωμένος έλεγχος | 5 |
| 19-5 | Στρατηγικός έλεγχος | 5 |
| 19-5α | Ενσωμάτωση του ελέγχου με τη στρατηγική | 5 |
| 19-5β | Διεθνής στρατηγικός έλεγχος | 5 |
| 19-6 | Η διαχείριση του ελέγχου στους οργανισμούς | 5 |
| 19-6α | Χαρακτηριστικά του αποτελεσματικού ελέγχου | 5 |
| | <i>Ενσωμάτωση στον σχεδιασμό, 9 • Ευελιξία, 10 • Ακρίβεια, 10 • Εγκαιρότητα, 10</i> | |
| | <i>• Αντικειμενικότητα, 10</i> | |
| 19-6β | Αντίσταση στον έλεγχο | 5 |
| | <i>Υπερβολικός έλεγχος, 9 • Ακατάλληλη εστίαση, 10 • Ανταμοιβές της αναποτελεσματικότητας, 10</i> | |
| | <i>• Υπερβολική λογοδοσία, 10</i> | |
| 19-6γ | Ξεπερνώντας την αντίσταση στον έλεγχο | 5 |
| | <i>Ενθάρρυνση της συμμετοχής των εργαζομένων, 9 • Ανάπτυξη διαδικασιών επαλήθευσης, 10</i> | |
| | Σύνοψη των μαθησιακών αποτελεσμάτων και βασικά σημεία | 5 |
| | Ερωτήσεις για συζήτηση | 5 |
| | Ανάπτυξη αποτελεσματικών δεξιοτήτων στη διαχείριση του χρόνου | 5 |
| | Ανάπτυξη αποτελεσματικών τεχνικών δεξιοτήτων | 5 |
| | Αυτοαξιολόγηση ανάπτυξης δεξιοτήτων | 5 |
| | Εφαρμογές του μάνατζμεντ: Ο νόμος της εξαπάτησης | 5 |
| | Εσύ αποφασίζεις: Έλεγχος των τσιζκέικ | 5 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 20 | | |
| | Διοίκηση λειτουργιών, ποιότητας και παραγωγικότητας | 585 |
| 20-1 | Η φύση της διοίκησης των λειτουργιών | 5 |
| 20-1α | Η σημαντικότητα των λειτουργιών | 5 |
| 20-1β | Λειτουργίες βιομηχανίας και παραγωγής | 5 |
| 20-1γ | Λειτουργίες υπηρεσιών | 5 |
| 20-1δ | Ο ρόλος των λειτουργιών στην οργανωσιακή στρατηγική | 5 |
| | Ένας κόσμος διαφορετικότητας: Διανέμοντας την ελπίδα | 5 |
| 20-2 | Σχεδιασμός συστημάτων λειτουργιών | 5 |
| 20-2α | Προσδιορισμός του μείγματος προϊόντων-υπηρεσιών | 5 |
| 20-2β | Αποφάσεις δυναμικότητας | 5 |
| 20-2γ | Αποφάσεις εγκαταστάσεων | 5 |
| | <i>Τοποθεσία, 9 • Διάταξη, 10</i> | |
| 20-3 | Οργανωσιακές τεχνολογίες | 5 |
| 20-3α | Τεχνολογία παραγωγής | 5 |
| | <i>Αυτοματοποίηση, 9 • Βιομηχανική παραγωγή με τη βοήθεια υπολογιστή, 10 • Ρομποτική, 10</i> | |
| 20-3β | Τεχνολογία των υπηρεσιών | 5 |
| 20-4 | Υλοποίηση των συστημάτων λειτουργιών μέσω της διαχείρισης της εφοδιαστικής αλυσίδας | 5 |
| 20-4α | Η διοίκηση των λειτουργιών ως έλεγχος | 5 |
| 20-4β | Η διοίκηση των προμηθειών | 5 |
| 20-4γ | Η διαχείριση των αποθεμάτων | 5 |

ΔΕΙΓΜΑ ΠΡΙΝ ΤΙΣ ΔΙΟΡΘΩΣΕΙΣ

26 / ΑΡΧΕΣ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

| | |
|--|-----|
| Τάσεις στην τεχνολογία: Όταν ο συνταγματάρχης ξέμεινε από κοτόπουλο | 5 |
| 20-5 Διοίκηση ολικής ποιότητας | 5 |
| 20-5α Η έννοια της ποιότητας | 5 |
| 20-5β Η σημαντικότητα της ποιότητας | 5 |
| <i>Ανταγωνισμός, 9 • Παραγωγικότητα, 10 • Κόστος, 10</i> | |
| 20-5γ Διοίκηση ολικής ποιότητας | 5 |
| <i>Στρατηγική δέσμευση, 9 • Συμμετοχή των εργαζομένων, 10 • Τεχνολογία, 10 • Υλικά, 10</i> | |
| <i>• Μέθοδοι, 10</i> | |
| 20-5δ Εργαλεία και τεχνικές της TQM | 5 |
| <i>Ανάλυση προστιθέμενης αξίας, 9 • Συγκριτική αξιολόγηση, 10 • Εξωτερική ανάθεση, 10 • Μείωση του χρονικού κύκλου, 10 • ISO 9000:2000 και ISO 14000, 10 • Στατιστικός έλεγχος ποιότητας, 10</i> | |
| <i>• Six Sigma, 10</i> | |
| 20-6 Η διαχείριση της παραγωγικότητας | 5 |
| 20-6α Η έννοια της παραγωγικότητας | 5 |
| <i>Επίπεδα παραγωγικότητας, 9 • Τύποι παραγωγικότητας, 10</i> | |
| 20-6β Η σημαντικότητα της παραγωγικότητας | 5 |
| 20-6γ Τάσεις στην παραγωγικότητα | 5 |
| 20-6δ Βελτίωση της παραγωγικότητας | 5 |
| <i>Βελτίωση των λειτουργιών, 9 • Αύξηση της συμμετοχής των εργαζομένων, 10</i> | |
| Σύνοψη των μαθησιακών αποτελεσμάτων και βασικά σημεία | 5 |
| Ερωτήσεις για συζήτηση | 5 |
| Ανάπτυξη αποτελεσματικών επικοινωνιακών δεξιοτήτων | 5 |
| Ανάπτυξη αποτελεσματικών διαγνωστικών δεξιοτήτων | 5 |
| Αυτοαξιολόγηση ανάπτυξης δεξιοτήτων | 5 |
| Εφαρμογές του μάντζιμντ: Προσεγγίστε και δώστε σε κάποιον ένα άγγιγμα ποιότητας | 5 |
| Εσύ αποφασίζεις: Εκτός αλυσίδας εφοδιασμού ο βασιλιάς των αλυσίδων εφοδιασμού | 5 |
| Σημειώσεις | 749 |