



Μάθημα: Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων

Διδάσκουσα: Ευαγγελία Σιάχου

Ημ/νία εξέτασης: Πέμπτη, 22 Ιανουαρίου 2025

Ώρα εξέτασης: 13:00-15:00 (διάρκεια 2 ώρες)

*** Τα θέματα επιστρέφονται μαζί με το γραπτό ***

*** Να απαντηθούν και τα ΤΡΙΑ (3) θέματα ***

Όνοματεπώνυμο φοιτητή/τριας:	
A.M.	

Θέμα 1^ο (Μονάδες 2)

Οι απαντήσεις για το 1^ο θέμα να σημειωθούν στο έντυπο.

Για κάθε μία από τις παρακάτω ερωτήσεις επιλέξτε μόνο μία σωστή απάντηση σημειώνοντας Χ στην επιλογή σας:

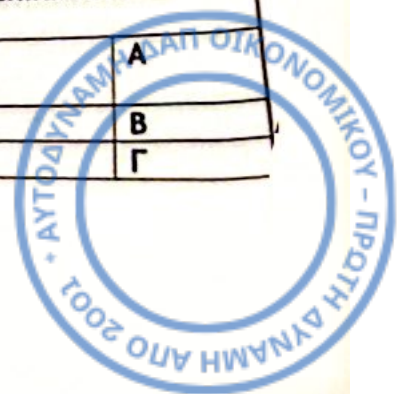
1	Η αξιολόγηση της απόδοσης των εργαζομένων είναι: Υποκειμενική και βασίζεται σε υποκειμενικές αξιολογήσεις.	A
	Ένα σύστημα επίσημο και καθορισμένο από τη διοίκηση και κοινά αποδεκτό από τους εργαζομένους.	B
	Ορισμένη από τους διευθυντές των τμημάτων του οργανισμού.	Γ
	Όλα τα παραπάνω.	Δ

2	Ποιο από τα παρακάτω δεν αποτελεί πλεονέκτημα της εξωτερικής προσέλκυσης ανθρώπινου δυναμικού:	
	Η αποφυγή της σύγχυσης που προκαλεί το triple bottom effect.	A
	Η εισαγωγή νέων ιδεών, απόψεων και οραμάτων.	B
	Ο περιορισμός της δημιουργίας άτυπων ομάδων.	Γ
	Η γρήγορη/άμεση και οικονομική διαδικασία επιλογής εργαζομένων.	Δ

3	Οι προδιαγραφές μίας θέσης εργασίας δεν περιέχουν πληροφορίες σχετικά με:	
	Τις απαραίτητες γνώσεις των ιδανικών υποψηφίων.	A
	Τις ικανότητες των ιδανικών υποψηφίων.	B
	Τις οικονομικές απολαβές της θέσης.	Γ
	Τις επιθυμητές δεξιότητες των ιδανικών υποψηφίων.	Δ

4	Ποιο από τα παρακάτω δεν περιγράφει την αξιολόγηση της απόδοσης των εργαζομένων;	
	Μέτρο αξιολόγησης.	A
	Μέσο ελέγχου και πειθαρχίας.	B
	Δομημένη διαδικασία.	Γ
	Μέσο ανατροφοδότησης.	Δ

5	Ποιο από τα παρακάτω πρέπει να περιλαμβάνεται σε ένα τυπικό εκπαιδευτικό πρόγραμμα προσαρμογής νέων εργαζομένων;	
	Γνωριμία με βασικά μέλη του προσωπικού του οργανισμού και με τα μέλη του τμήματος.	A
	Προσδιορισμός τυχόν κανονιστικών απαιτήσεων.	B
	Προσδιορισμός όρων και προϋποθέσεων εργασίας.	Γ



Όλα τα παραπάνω.

6 Τα πλεονεκτήματα της εσωτερικής προσέλκυσης είναι:
Η εσωτερική προσέλκυση είναι μέσο παρακίνησης των υφιστάμενων εργαζομένων.
Η εσωτερική προσέλκυση αυξάνει τις πιθανότητες διατήρησης των στελεχών.
Ο εργοδότης γνωρίζει το σύνολο των δεξιοτήτων, ικανοτήτων και γνώσεων των εργαζομένου/ης που κάλυψε την εν λόγω θέση.
Όλα τα παραπάνω.

7 Ποια διαδικασία της στελέχωσης επηρεάζει σχεδόν κάθε πτυχή της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού;

Επιλογή εργαζομένων.	A
Ανάλυση θέσης εργασίας.	B
Προσέλκυση.	Γ
Προγραμματισμός ανθρώπινου δυναμικού.	Δ

8 Ποια από τις παρακάτω πηγές είναι εργαλείο της εσωτερικής και της εξωτερικής προσέλκυσης υποψηφίων;

Γραφεία εύρεσης εργασίας και σύμβουλοι προσλήψεων.	A
Περιγραφή θέσης εργασίας.	B
Αναγγελία θέσης εργασίας.	Γ
Πρακτική άσκηση.	Δ

9 Ποιες από τις παρακάτω προϋποθέσεις απαιτούνται για την αποτελεσματική επιλογή ανθρώπινου δυναμικού;

Υπαρξη μίας ρεαλιστικής περιγραφής θέσης εργασίας.	A
Γνώση της φύσης και των απαιτήσεων των θέσεων εργασίας.	B
Υφιστάμενο ανθρώπινο δυναμικό.	Γ
Οι προϋποθέσεις A και B.	Δ

10 Η συνέντευξη, κατά την οποία συμμετέχουν πολλοί υποψήφιοι/ες (ταυτόχρονα) ονομάζεται:

Ήμι-δομημένη.	A
Συμπεριφορική.	B
Ομαδική.	Γ
Από επιτροπή.	Δ

Θέμα 2° (Μονάδες 3)

Διαβάστε την παρακάτω περίπτωση μελέτης και απαντήστε στα ΤΡΙΑ παρακάτω ερωτήματα:

Η Comfort Steps είναι μία μικρή εταιρεία με έδρα την Αθήνα, η οποία κατασκευάζει υψηλής ποιότητας ανατομικά υποδήματα. Η εταιρεία ιδρύθηκε το 2015 από τη Μαρία Παπαδοπούλου, η οποία έχει πάθος με τη δημιουργία άνετων αλλά κομψών υποδημάτων. Η Comfort Steps κατάφερε να δημιουργήσει μία πιστή πελατειακή βάση χάρη στη δέσμευσή της στην ποιότητα, την άνεση και τον καινοτόμο σχεδιασμό.

Με την ολοένα και αυξανόμενη πελατειακή βάση, η εταιρεία πρέπει να ενισχύσει την παραγωγική της ικανότητα για να ανταποκριθεί στη ζήτηση. Παράλληλα, όμως, η εταιρεία πρέπει να διασφαλίσει ότι οι υψηλές προδιαγραφές ποιότητας και άνεσης διατηρούνται καθώς αυξάνεται η παραγωγή. Για τον σκοπό αυτό, η Μαρία επιθυμεί να προσλάβει ένα νέο

μέλος για να προστεθεί στην ομάδα του Τμήματος Παραγωγής. Ο ιδανικός υποψήφιος/α θα πρέπει να έχει εμπειρία στην κατασκευή υποδημάτων, να εστιάζει την προσοχή του στη λεπτομέρεια και να δεσμεύεται για την παροχή υπηρεσιών υψηλής ποιότητας.

Ερώτημα Α (Μονάδα 1)

Με την ιδιότητά σας ως σύμβουλος Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού, ποια είναι τα βασικά έγγραφα που χρειάζεται να προετοιμάσετε για τη Μαρία για να προσελκύσει υποψήφιους/ες για την εν λόγω θέση;

- Αναφέρετε και περιγράψτε συνοπτικά τα έγγραφα αυτά.

Ερώτημα Β (Μονάδες 2)

Πώς θα συμβουλευάτε τη Μαρία να επιλέξει τον καταλληλότερο υποψήφιο για τη θέση αυτή;

- Ως μέρος της απάντησής σας σχεδιάστε μία άρτια διαδικασία επιλογής ανθρώπινου δυναμικού.
- Προβάλλετε τρεις (3) λόγους που αιτιολογούν την αποτελεσματικότητα της διαδικασίας της επιλογής που σχεδιάσατε.

Θέμα 3^ο (Μονάδες 2)

Κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων για την επιλογή του ανθρώπινου δυναμικού (ΑΔ) αλλά και κατά τη διαδικασία της αξιολόγησης της απόδοσης των εργαζομένων παρατηρούνται σφάλματα ακόμα και από τα πιο έμπειρα στελέχη της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΔΑΔ).

Αντιστοιχίστε κάθε ένα από τα παρακάτω σενάρια με τα συχνά σφάλματα που παρατηρούνται στις συνεντεύξεις επιλογής εργαζομένων και κατά τη διαδικασία της αξιολόγησής τους.

Στην απάντησή σας χρειάζεται να αναγνωρίσετε και να καταγράψετε τα συγκεκριμένα σφάλματα και να προτείνετε διορθωτικές ενέργειες, όπου κρίνεται αναγκαίο.

Σενάριο 1 (Μονάδα: 1)

Οι κκ. Παπαδόπουλος και Δημητρίου κλήθηκαν να συμμετάσχουν στη συνέντευξη επιλογής για την κάλυψη μίας κενής θέσης βοηθού λογιστή στο λογιστήριο της μονάδας υγείας που εργάζονται.

Αν και είχαν ιδιαίτερη γνώση και εμπειρία σε θέματα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΔΑΔ) δεν διέθεταν την αντίστοιχη εμπειρογνώσια σε θέματα οικονομικών και λογιστικής. Ωστόσο, καθώς οι δύο προηγούμενες διαδικασίες επιλογής κρίθηκαν άγονες, οι κκ. Παπαδόπουλος και Δημητρίου, προχώρησαν στη διαδικασία επιλογής. Η απόφασή τους βασίστηκε, κυρίως, στην απόδοση ορισμένων υποψηφίων κατά τη συνέντευξη επιλογής καθώς η απόδοση των προηγούμενων υποψηφίων ήταν ιδιαίτερα χαμηλή.

Ερωτήματα:

- Ποιο/α σφάλματα παρατηρείτε; Περιγράψτε τα σφάλματα αυτά επιγραμματικά.
- Ποιες διορθωτικές κινήσεις προτείνετε; Περιγράψτε συνοπτικά τις διορθωτικές κινήσεις που απαιτούνται.

Σενάριο 2 (Μονάδα: 1)

Η κα. Αναστασίου είναι Διευθύντρια Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού σε μία μεγάλη πολυεθνική εταιρία με πολυετή εμπειρία σε θέματα ΔΑΔ. Κλήθηκε να αξιολογήσει τα στελέχη του τμήματος Μάρκετινγκ της εταιρίας στο πλαίσιο της προκαθορισμένης ετήσιας αξιολόγησης.

Όλα τα παραπάνω.		Δ
6	Τα πλεονεκτήματα της εσωτερικής προσέλκυσης είναι:	
	Η εσωτερική προσέλκυση είναι μέσο παρακίνησης των υφιστάμενων εργαζομένων.	A
	Η εσωτερική προσέλκυση αυξάνει τις πιθανότητες διατήρησης των στελεχών.	B
	Ο εργοδότης γνωρίζει το σύνολο των δεξιοτήτων, ικανοτήτων και γνώσεων του εργαζόμενου/ης που κάλυψε την εν λόγω θέση.	Γ
Όλα τα παραπάνω.		Δ
7	Ποια διαδικασία της στελέχωσης επηρεάζει σχεδόν κάθε πτυχή της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού;	
	Επιλογή εργαζομένων.	A
	Ανάλυση θέσης εργασίας.	B
	Προσέλκυση.	Γ
	Προγραμματισμός ανθρώπινου δυναμικού.	Δ
8	Ποια από τις παρακάτω πηγές είναι εργαλείο της εσωτερικής και της εξωτερικής προσέλκυσης υποψηφίων;	
	Γραφεία ευρέσεως εργασίας και σύμβουλοι προσλήψεων.	A
	Περιγραφή θέσης εργασίας.	B
	Αναγγελία θέσης εργασίας.	Γ
	Πρακτική άσκηση.	Δ
9	Ποιες από τις παρακάτω προϋποθέσεις απαιτούνται για την αποτελεσματική επιλογή ανθρώπινου δυναμικού;	
	Ύπαρξη μίας ρεαλιστικής περιγραφής θέσης εργασίας.	A
	Γνώση της φύσης και των απαιτήσεων των θέσεων εργασίας	B
	Υφιστάμενο ανθρώπινο δυναμικό.	Γ
	Οι προϋποθέσεις A και B.	Δ
10	Η συνέντευξη, κατά την οποία συμμετέχουν πολλοί υποψήφιοι/ες (ταυτόχρονα) ονομάζεται:	
	Ήμι-δομημένη.	A
	Συμπεριφορική.	B
	Ομαδική.	Γ
	Από επιτροπή.	Δ

Θέμα 2^ο (Μονάδες 3)

Διαβάστε την παρακάτω περίπτωση μελέτης και απαντήστε στα ΤΡΙΑ παρακάτω ερωτήματα:

Η Comfort Steps είναι μία μικρή εταιρεία με έδρα την Αθήνα, η οποία κατασκευάζει υψηλής ποιότητας ανατομικά υποδήματα. Η εταιρεία ιδρύθηκε το 2015 από τη Μαρία Παπαδοπούλου, η οποία έχει πάθος με τη δημιουργία άνετων αλλά κομψών υποδημάτων. Η Comfort Steps κατάφερε να δημιουργήσει μία πιστή πελατειακή βάση χάρη στη δέσμευσή της στην ποιότητα, την άνεση και τον καινοτόμο σχεδιασμό.

Με την ολοένα και αυξανόμενη πελατειακή βάση, η εταιρεία πρέπει να ενισχύσει την παραγωγική της ικανότητα για να ανταποκριθεί στη ζήτηση. Παράλληλα, όμως, η εταιρεία πρέπει να διασφαλίσει ότι οι υψηλές προδιαγραφές ποιότητας και άνεσης διατηρούνται καθώς αυξάνεται η παραγωγή. Για τον σκοπό αυτό, η Μαρία επιθυμεί να προσλάβει ένα νέο



Δυστυχώς, τα αποτελέσματα των αξιολογήσεων δυσαρέστησαν τους εργαζόμενους/ες και δεν ήταν σε συμφωνία με τα αντίστοιχα των άμεσων προϊσταμένων.

Ειδικότερα, η κα. Αναστασίου ερμήνευσε τα κριτήρια της απόδοσης για κάθε εργαζόμενο/η βάσει της δικής της εμπειρογνωσίας. Στη συνέχεια, βαθμολόγησε τους εργαζόμενους στο σύνολό τους με μέσους όρους εκτός από τις περιπτώσεις των υψηλόβαθμων στελεχών η αξιολόγηση των οποίων ήταν ιδιαίτερα αυστηρή. Για να ολοκληρώσει την αξιολόγησή της αναζήτησε πληροφορίες από πελάτες και άλλους εργαζόμενους που συνεργάζονταν μαζί τους εστιάζοντας σε προσωπικές δεξιότητες και ικανότητες και στον τρόπο με τον οποίον οι εργαζόμενοι αυτοί αλληλεπιδρούν με άλλους συναδέλφους.

Ερωτήματα:

- Ποιο/α σφάλματα παρατηρείτε; Περιγράψτε τα σφάλματα αυτά επιγραμματικά.
- Ποιες διορθωτικές κινήσεις προτείνετε; Περιγράψτε συνοπτικά τις διορθωτικές κινήσεις που απαιτούνται.

Καλή Επιτυχία!

ΚΑΛΗ ΕΠΙΤΥΧΙΑ!

