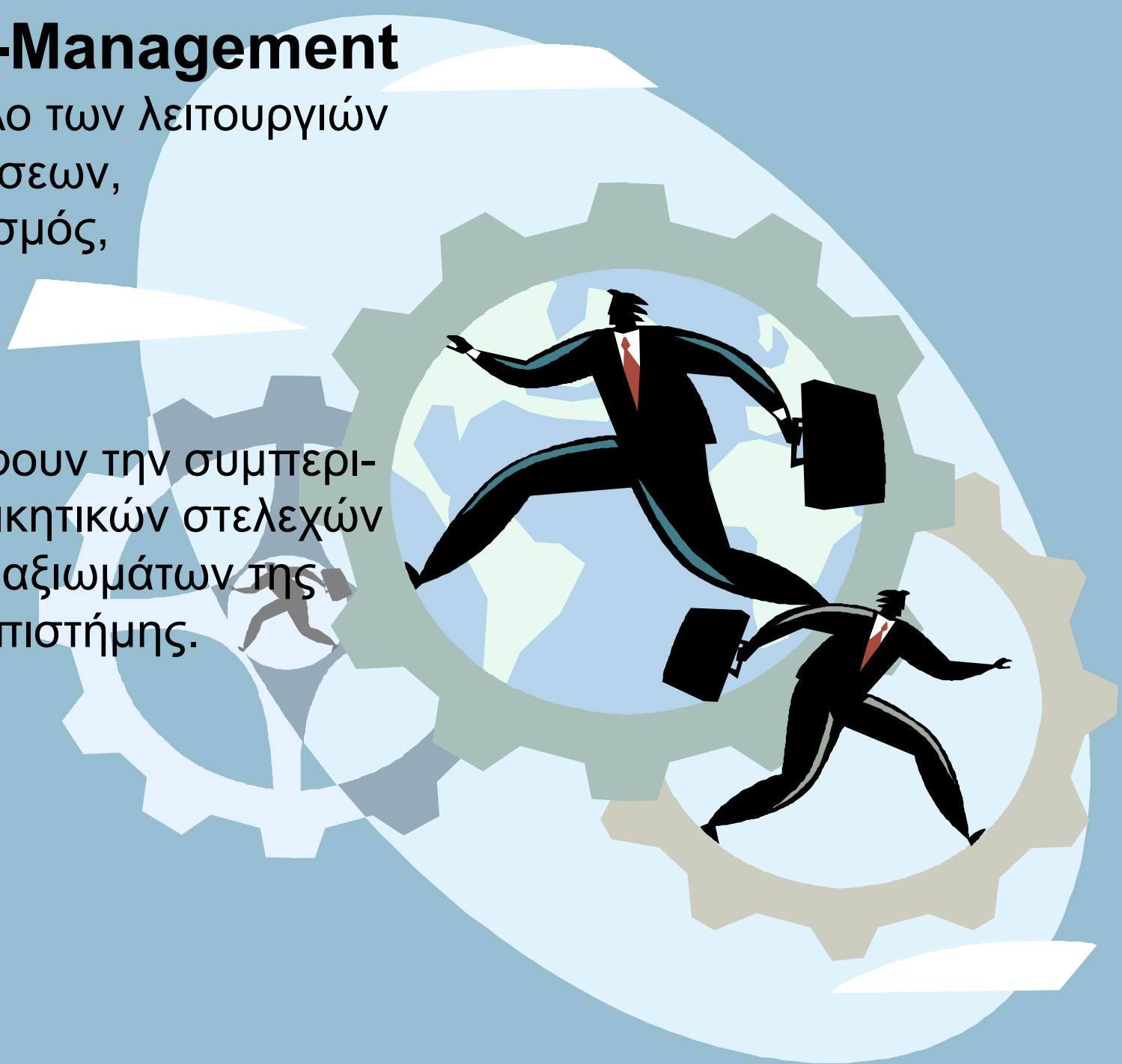
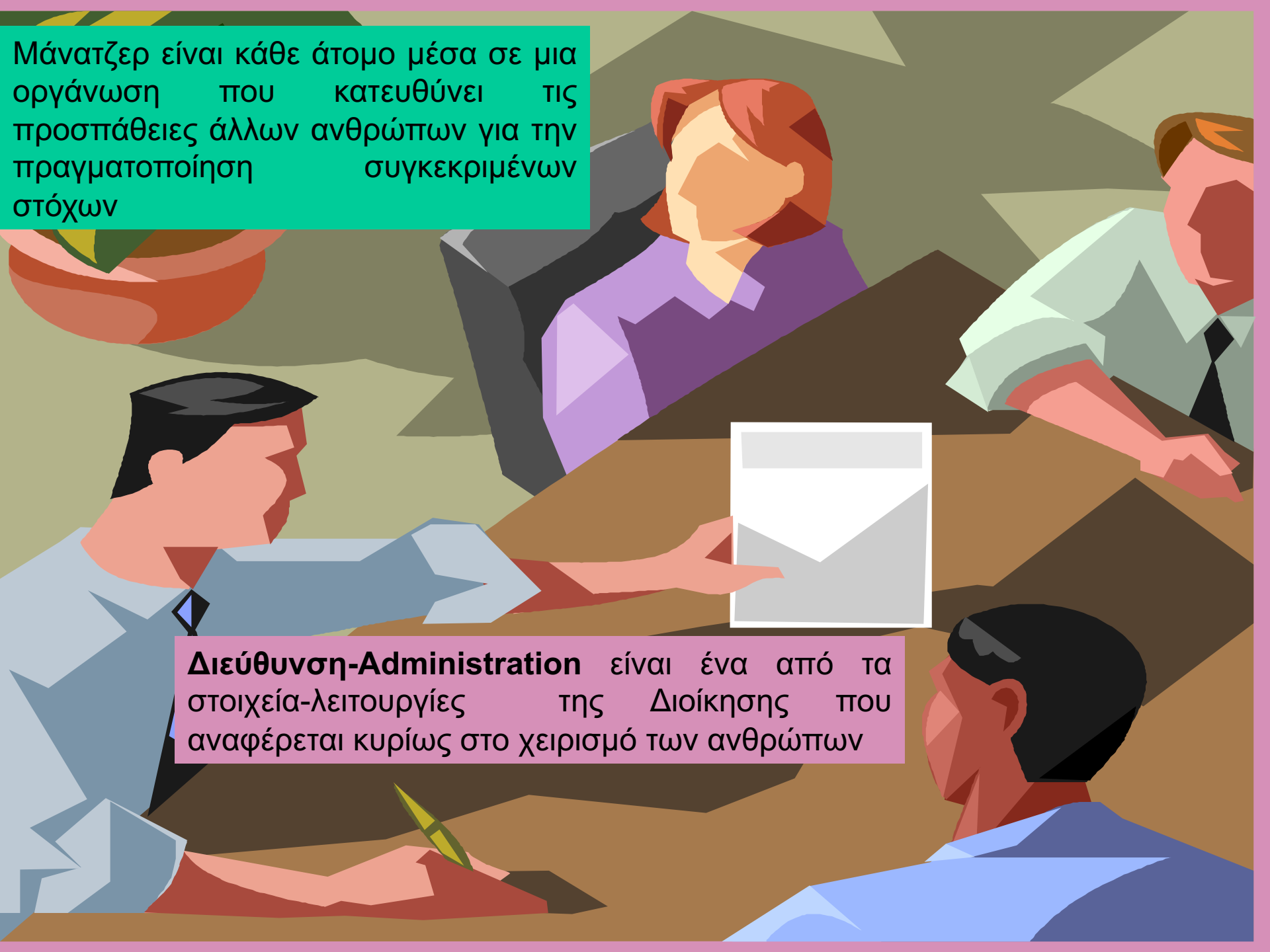


Διοίκηση-Management

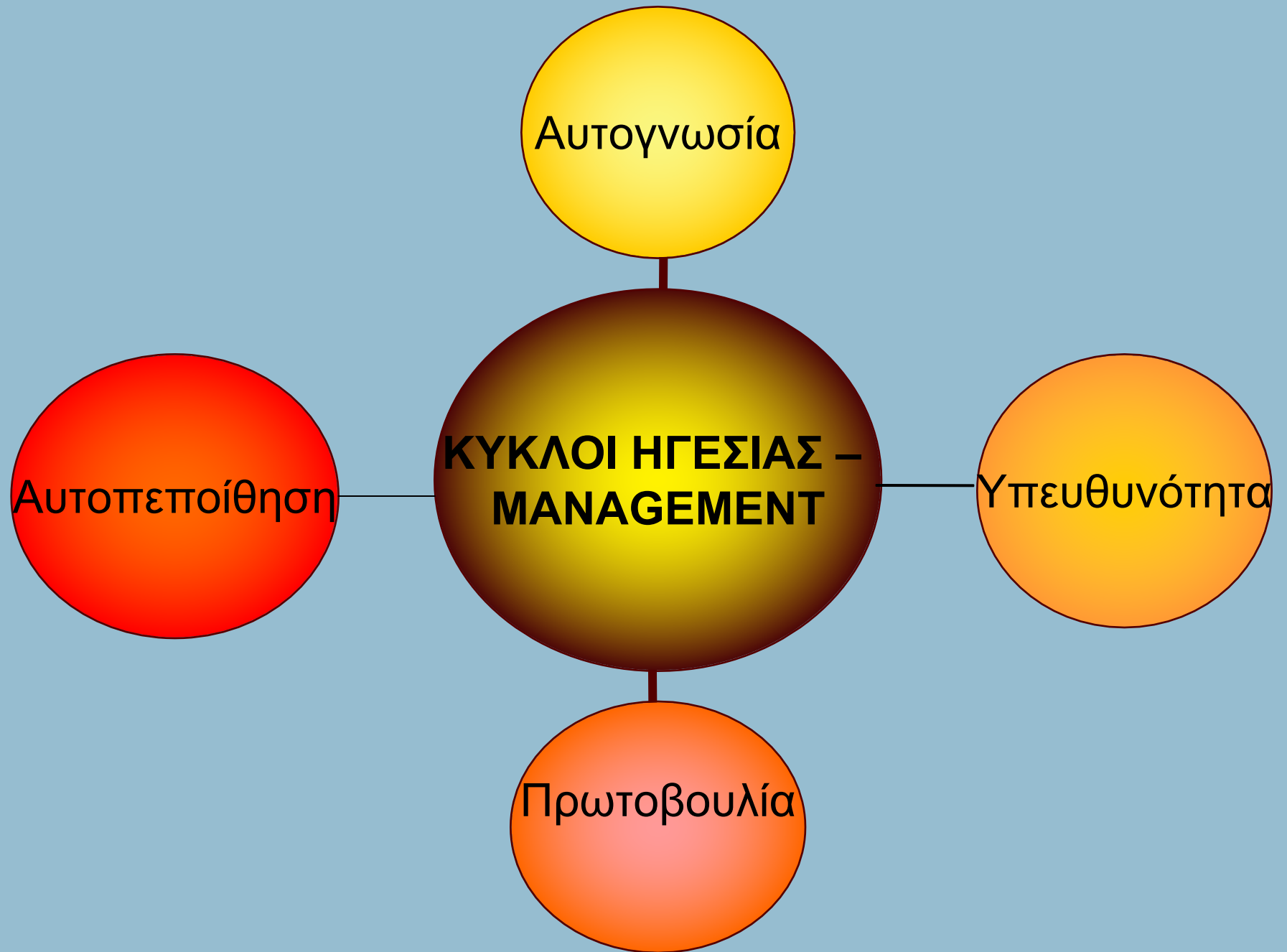
είναι το σύνολο των λειτουργιών
(λήψη αποφάσεων,
προγραμματισμός,
οργάνωση,
διεύθυνση,
έλεγχος)
που περιγράφουν την συμπερι-
φορά των διοικητικών στελεχών
βάση αρχών, αξιωμάτων της
Διοικητικής Επιστήμης.



Μάνατζερ είναι κάθε άτομο μέσα σε μια οργάνωση που κατευθύνει τις προσπάθειες άλλων ανθρώπων για την πραγματοποίηση συγκεκριμένων στόχων



Διεύθυνση-Administration είναι ένα από τα στοιχεία-λειτουργίες της Διοίκησης που αναφέρεται κυρίως στο χειρισμό των ανθρώπων



FAYOL

1. **Προγραμματισμός:** η πρόβλεψη του μέλλοντος και η ετοιμασία του σχεδίου δράσης
2. **Οργάνωση:** το κτίσιμο της δομής υλικής και ανθρώπινης επιχείρησης
3. **Διεύθυνση:** η διατήρηση των δραστηριοτήτων μεταξύ του προσωπικού
4. **Έλεγχος:** φροντίδα έτσι ώστε όλα όσα συμβαίνουν να διέπονται από τους καθημερινούς κανόνες και να υποτάσσονται στις δομές εξουσίας

ΜΑΝΑΤΖΕΡΣ			
Ανωτ. Βαθμίδας διοικ. ιεραρχίας	Μεσ. Βαθμίδας διοικ. ιεραρχίας	Κατ. Βαθμίδας διοικ. ιεραρχίας	
ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ			Βασικά καθήκοντα μάνατζερς
ΟΡΓΑΝΩΣΗ	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ		
	ΕΛΕΓΧΟΣ		
Αποφάσεις απρογραμμάτιστες , στρατηγικές δημιουργικές ή καινοτομίας οι οποίες αφορούν όλη την επιχείρηση ή σημαντικές περιοχές δράσης και είναι συνήθως μακροπρόθεσμης προοπτικής	Λιγότερο δημιουργικές κλπ αποφάσεις οι οποίες αφορούν περιορισμένη μάλλον περιοχή δράσης της επιχείρησης	Αποφάσεις καθημερινές (ρουτίνας), προγραμματισμένες που αφορούν συνηθισμένα προβλήματα και στενή περιοχή δράσης της επιχείρησης	

ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ ΠΡΟΣ ΑΠΟΦΥΓΗ

- 1.Μάνατζμεντ κινδυνολογίας και κρίσης
- 2.Μάνατζμεντ κατωτερότητας
- 3.Scream μάνατζμεντ
- 4.Μάνατζμεντ του ξερόλα
- 5.Μάνατζμεντ του τεχνοκράτη
- 6.Μάνατζμεντ του «λέω, ξεχνάω και αναβάλλω»
- 7.Μάνατζμεντ της σχετικότητας του χρόνου
- 8.Μάνατζμεντ «κάνω ό,τι κάνει το αφεντικό μου»
- 9.Διοίκηση διά της απουσίας
- 10.Μάνατζμεντ του «να οργανωθούμε» (meetings)
- 11.Μάνατζμεντ «λα φαμίλια»
- 12.Μάνατζμεντ του καλού παιδιού
- 13.Μάνατζμεντ της ανάλωσης – Burn μάνατζμεντ
- 14.Octopus Μάνατζμεντ (τα πάντα πρέπει να περνάνε από εμένα)
- 15.Ιντέλιτζενς – ρουφιάν μάνατζμεντ

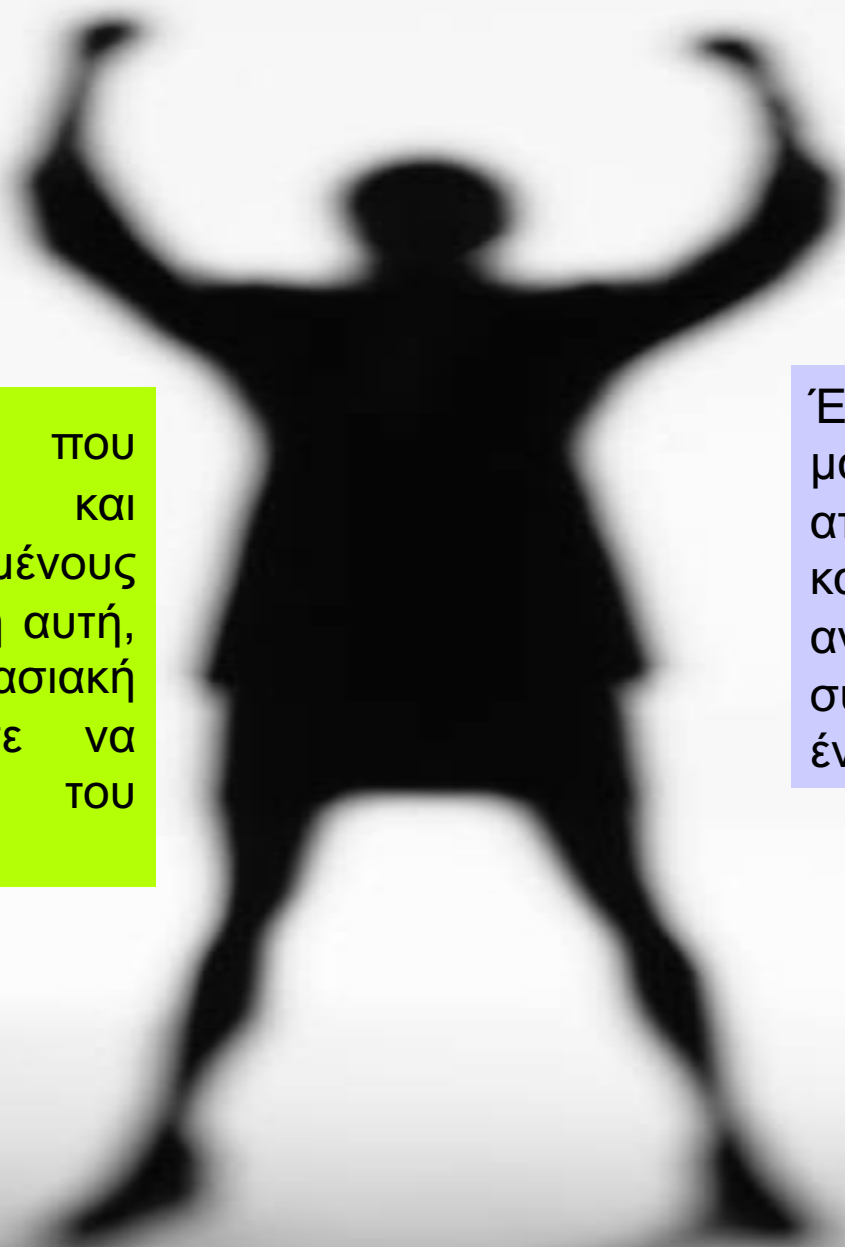


Ηγεσία είναι η διαδικασία επηρεασμού των στάσεων και της συμπεριφοράς μιας μικρής ή μεγάλης, τυπικής ή άτυπης ομάδας ανθρώπων από ένα άτομο (ηγέτη) με τέτοιο τρόπο, ώστε εθελοντικά, πρόθυμα και με την κατάλληλη συνεργασία να προσπαθούν να υλοποιήσουν στόχους που απορρέουν από την αποστολή της ομάδας, με την μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα



Ηγέτης είναι αυτός που αναγνωρίζεται πρόθυμα και εθελοντικά από τους υφισταμένους του ότι αξία κατέχει τη θέση αυτή, για να επηρεάζει την εργασιακή συμπεριφορά τους, ώστε να επιτευχθούν οι στόχοι του οργανισμού.

Ένας καλός μάνατζερ δεν είναι απαραίτητα και καλός ηγέτης και αντίστροφα. (είναι συμπληρωματικές έννοιες)



Ο ΗΓΕΤΗΣ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΔΙΑΘΕΤΕΙ

Δύναμη ανταμοιβής

Δύναμη πληροφοριών

Δύναμη τιμωρίας

Νόμιμη δύναμη

Δύναμη αναφοράς

Δύναμη ειδικού-γνώσης

Έρευνα για τον ιδανικό ηγέτη

Έρευνα του Chartered Management Institute, σε 1.500 Βρετανούς μάντζερ, μας δίνει τα ακόλουθα αποτελέσματα για τα προτιμώμενα αλλά και προσφερόμενα ηγετικά χαρακτηριστικά:

Χαρακτηριστική συμπεριφορά	Τι ζητούν από έναν ηγέτη οι μάντζερ	Τι πιστεύουν οι μάντζερ ότι προσφέρει ένας ηγέτης σήμερα	Απόκλιση
Προσφέρει έμπνευση	55%	11%	-44%
Έχει στρατηγική σκέψη	41%	31%	-10%
Είναι προνοητικός	36%	31%	-5%
Είναι ειλικρινής	26%	21%	-5%
Είναι δίκαιος	23%	25%	+2%
Δείχνει κουράγιο	21%	8%	-13%
Με στηρίζει	20%	21%	+1%
Έχει γνώσεις	19%	39%	+20%
Έχει φιλοδοξίες	13%	38%	+25%

ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΗΓΕΤΙΚΗΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ

1. Ενδιαφέρον για τον άνθρωπο
2. Ενδιαφέρον για τα αποτελέσματα

ΥΨΗΛΟ Ενδιαφέρον για ανθρώπους	Υψηλό ενδιαφέρον για ανθρώπους και χαμηλό ενδιαφέρον για αποτελέσματα	Υψηλό ενδιαφέρον για ανθρώπους και υψηλό ενδιαφέρον για αποτελέσματα
	Χαμηλό ενδιαφέρον για ανθρώπους και χαμηλό ενδιαφέρον για αποτελέσματα	Χαμηλό ενδιαφέρον για ανθρώπους και υψηλό ενδιαφέρον για αποτελέσματα
ΧΑΜΗΛΟ	ΜΕΤΡΙΟΣ ΗΓΕΤΗΣ	ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΣ ΗΓΕΤΗΣ
	ΚΑΚΟΣ ΗΓΕΤΗΣ	ΜΕΤΡΙΟΣ ΗΓΕΤΗΣ
	ΧΑΜΗΛΟ	ΥΨΗΛΟ
	Ενδιαφέρον για αποτελέσματα	

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΗΓΕΤΙΚΩΝ ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ

- Πειθώ
- Αυτοπεποίθηση
- Προσωπική αρμονία
- Αυτοέλεγχος
- Κίνητρο επιτυχίας
- Ακεραιότητα
- Αξιοπιστία
- Εμπιστοσύνη
- Ενδιαφέρον-ευαισθησία για ανθρώπους
- Αντοχή
- Νοοτροπία «κερδίζω – κερδίζει»
- Αποδοχή κριτικής
- Αναζήτηση feedback
- Συνεχής μάθηση
- Συστηματική σκέψη
- Οργανωτική δέσμευση
- Αξιοποίηση μυαλού
- Ενδιαφέρον για αποτελέσματα
- Πρόδραση
- Μακροπρόθεσμος προσανατολισμός
- Στρατηγική σκέψη
- Πρόκληση του κατεστημένου
- Επικοινωνία
- Ακοή
- Empathy
- Αυτογνωσία
- Εστίαση
- Προσωπική ποιότητα
- Συγκινησιακή σταθερότητα
- Επαγγελματική ικανότητα
- Πρωτοβουλία
- Ανάλυση κινδύνου
- Ευελιξία-προσαρμοστικότητα
- Όραμα-έμπνευση
- Ενδυνάμωση συνεργατών
- Ανάπτυξη συνεργατών
- Καθοδήγηση συνεργατών
- Αναγνώριση / Επιβράβευση
- Ανάπτυξη ομαδικής συνεργασίας
- Διαμόρφωση κουλτούρας
- Διαμόρφωσης δομών
- Προγραμματισμός υλοποίησης έργου
- Παράδειγμα
- Παρακολούθηση περιβάλλοντος
- Δικτύωση / Χειρισμός συμφερόντων

Τμήμα Οικονομίας Α.Π.Θ.



*Διαφορές
Μάνατζμεντ
Ηγεσίας*

Εισηγητής

Άγγελος Δαντσούλης,
MSc Applied Informatics,
MSc International Relations & Security,
Department Economics – Applied Informatics
PMP

ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΜΑΝΑΤΖΕΡ - ΗΓΕΤΗ

ΜΑΝΑΤΖΕΡ	ΗΓΕΤΗΣ
Διορίζεται	Αναδεικνύεται
Ελέγχει	Κερδίζει εμπιστοσύνη
Αποδέχεται την πραγματικότητα	Ερευνά την πραγματικότητα
Βραχυπρόθεσμη προοπτική	Μακροπρόθεσμη προοπτική
Κάνει τα πράγματα σωστά	Κάνει τα σωστά πράγματα
Τάξη	Αλλαγή
Παρακολούθηση	Κατεύθυνση
Τακτική	Στρατηγική

ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΜΑΝΑΤΖΕΡ – ΗΓΕΤΗ (ΚΟΤΤΕΡ) 1/4

Κύρια ζητήματα	Προσέγγιση Μάνατζμεντ	Προσέγγιση Ηγεσίας
Τι πρέπει να γίνει	<ul style="list-style-type: none">• σχεδιασμός• προϋπολογισμός• βραχυπρόθεσμος ορίζοντας• διάθεση πόρων	<ul style="list-style-type: none">• σύλληψη μακροχρόνιου οράματος• ανάπτυξη απαραίτητων στρατηγικών

ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΜΑΝΑΤΖΕΡ – ΗΓΕΤΗ (ΚΟΤΤΕΡ) 2/4

Κύρια ζητήματα	Προσέγγιση Μάνατζμεντ	Προσέγγιση Ηγεσίας
Με ποιους και πώς πρέπει να γίνει	<ul style="list-style-type: none">• σχεδιασμός δομών• προγράμματα δράσης• ενημέρωση για στόχους• ανάθεση αρμοδιοτήτων• οδηγίες• παρακολούθηση εργασιών	<ul style="list-style-type: none">• συστράτευση ατόμων για επίτευξη οράματος• επικοινωνία και ανάπτυξη σχέσης επιρροής

ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΜΑΝΑΤΖΕΡ – ΗΓΕΤΗ (ΚΟΤΤΕΡ) 3/4

Κύρια ζητήματα	Προσέγγιση Μάνατζμεντ	Προσέγγιση Ηγεσίας
Έλεγχος Αποτελε- σμάτων	<ul style="list-style-type: none">• παρακολούθηση και αξιολόγηση αποτελεσμάτων• εντοπισμός αποκλίσεων• διορθωτικές ενέργειες	<ul style="list-style-type: none">• παρακίνηση και έμπνευση ατόμων μέσα από την ικανοποίηση ανθρωπίνων αναγκών αξιών και συναισθημάτων

ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΜΑΝΑΤΖΕΡ – ΗΓΕΤΗ (ΚΟΤΤΕΡ) 4/4

Κύρια ζητήματα	Προσέγγιση Μάνατζμεντ	Προσέγγιση Ηγεσίας
Αποτελέ- σματα	<ul style="list-style-type: none">• τάξη• προβλεψιμότητα,• επίτευξη αναμενόμενων αποτελεσμάτων	<ul style="list-style-type: none">• συνήθως ριζικές αλλαγές• προϋποθέσεις για πολύ χρήσιμες αλλαγές

ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΜΑΝΑΤΖΕΡ – ΗΓΕΤΗ (ΚΟΤΤΕΡ)

Κύρια ζητήματα	Προσέγγιση Μάνατζμεντ	Προσέγγιση Ηγεσίας
Τι πρέπει να γίνει	<ul style="list-style-type: none"> • σχεδιασμός • προϋπολογισμός • βραχυπρόθεσμος ορίζοντας • διάθεση πόρων 	<ul style="list-style-type: none"> • σύλληψη μακροχρόνιο οράματος • ανάπτυξη απαραίτητων στρατηγικών
Με ποιους και πώς πρέπει να γίνει	<ul style="list-style-type: none"> • σχεδιασμός δομών • προγράμματα δράσης • ενημέρωση για στόχους • ανάθεση αρμοδιοτήτων • οδηγίες • παρακολούθηση εργασιών 	<ul style="list-style-type: none"> • συστράτευση ατόμων για επίτευξη οράματος • επικοινωνία και ανάπτυξη σχέσης επιρροής
Έλεγχος αποτελεσμάτων	<ul style="list-style-type: none"> • παρακολούθηση και αξιολόγηση αποτελεσμάτων • εντοπισμός αποκλίσεων • διορθωτικές ενέργειες 	<ul style="list-style-type: none"> • παρακίνηση και έμπνευση ατόμων μέσα από την ικανοποίηση ανθρωπίνων αναγκών αξιών και συναισθημάτων
Αποτελέσματα	<ul style="list-style-type: none"> • τάξη • προβλεψιμότητα, • επίτευξη αναμενόμενων αποτελεσμάτων 	<ul style="list-style-type: none"> • συνήθως ριζικές αλλαγές • προϋποθέσεις για πολύ χρήσιμες αλλαγές

Πειθώ



ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΗΓΕΣΙΑΣ # MANATZMENT

Αυτοπεποίθηση



ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΗΓΕΣΙΑΣ # MANATZMENT

ΕΜΠΙΣΤΟΣΥΝΗ



ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΗΓΕΣΙΑΣ # MANAGEMENT



Αποδοχή κριτικής



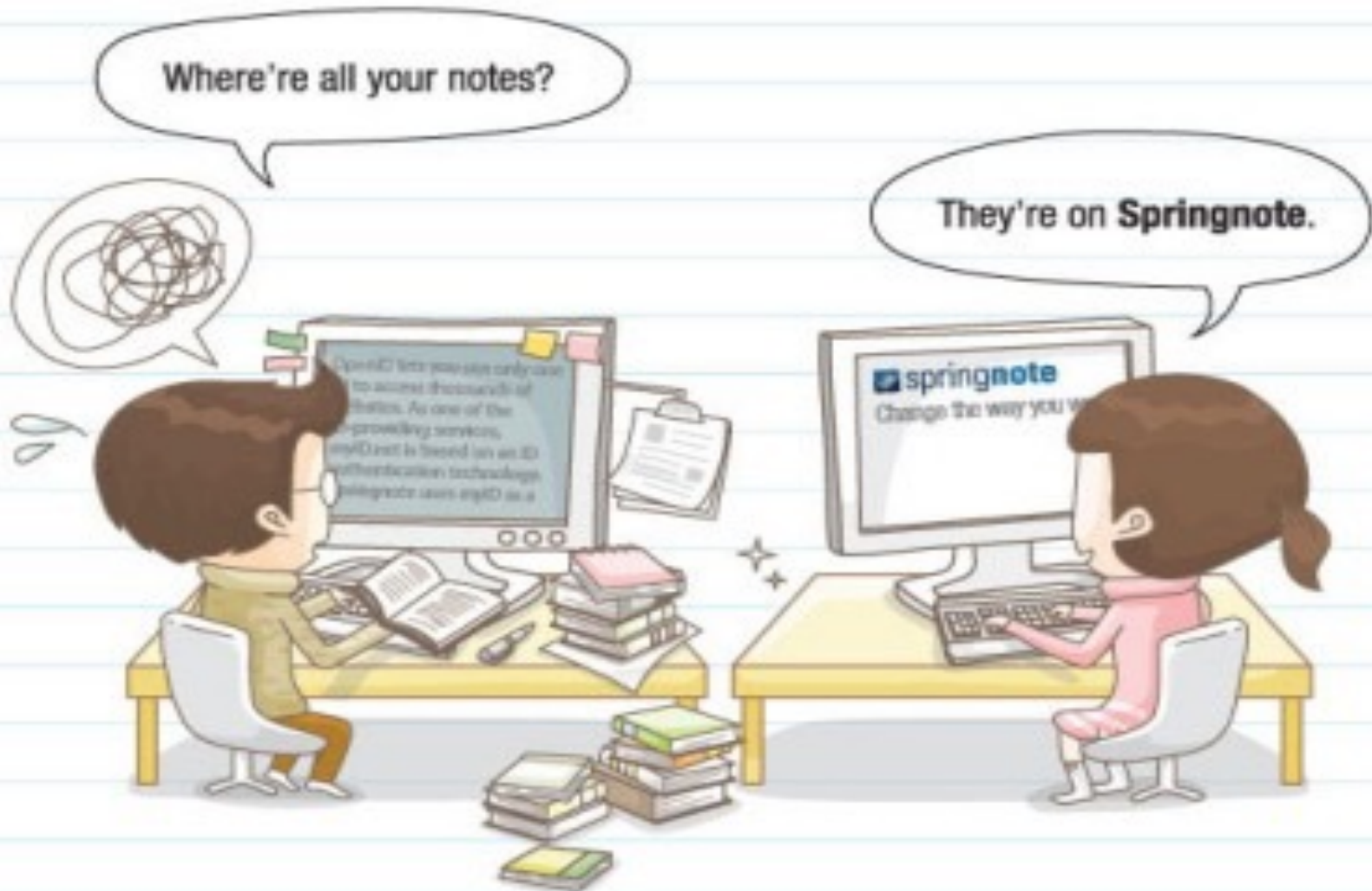
ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΗΓΕΣΙΑΣ # MANAGEMENT



ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΗΓΕΣΙΑΣ # MANAGEMENT



Συνεχής μάθηση

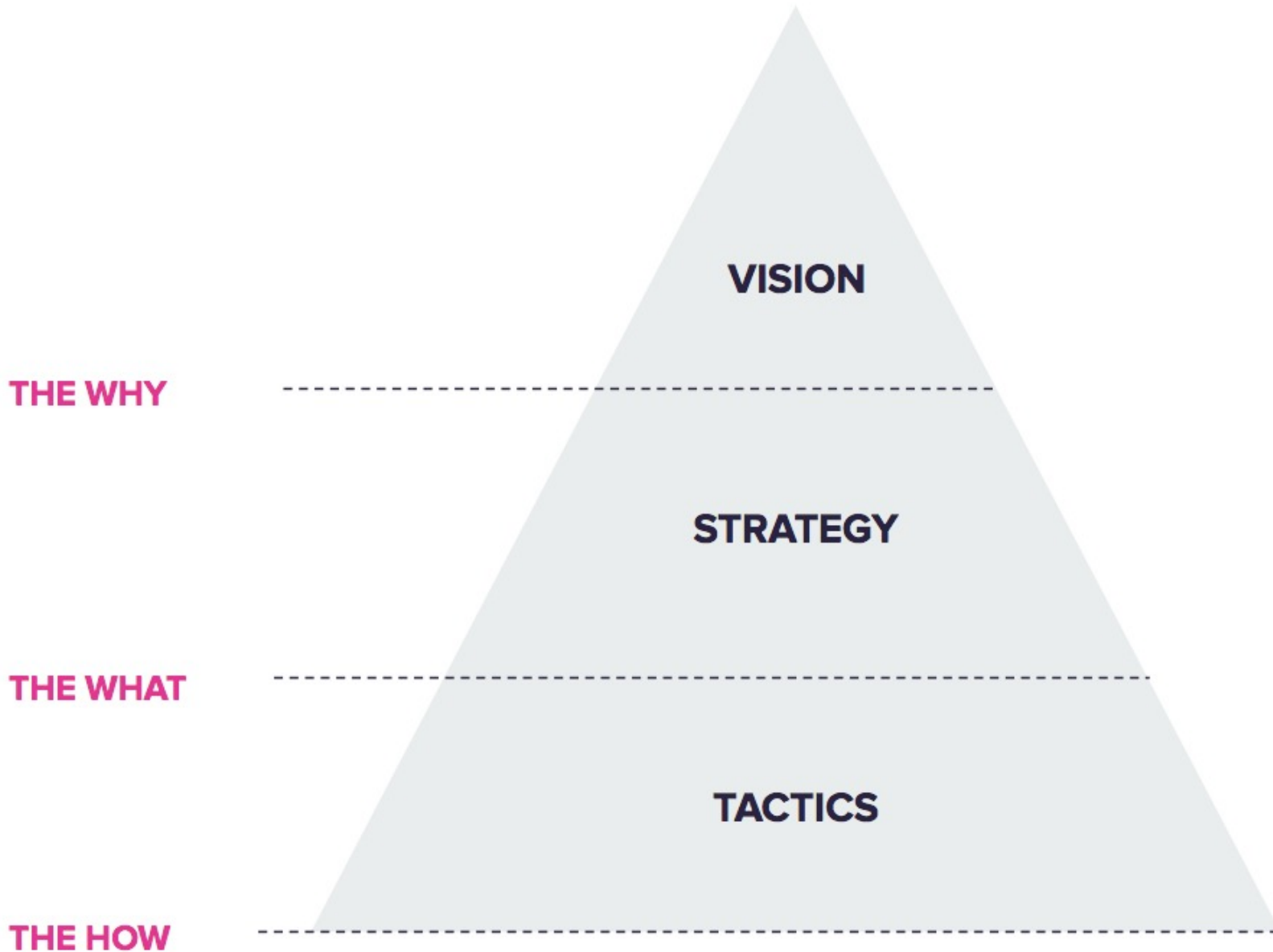


ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΗΓΕΣΙΑΣ # MANAGEMENT

Οργανωτική δέσμευση

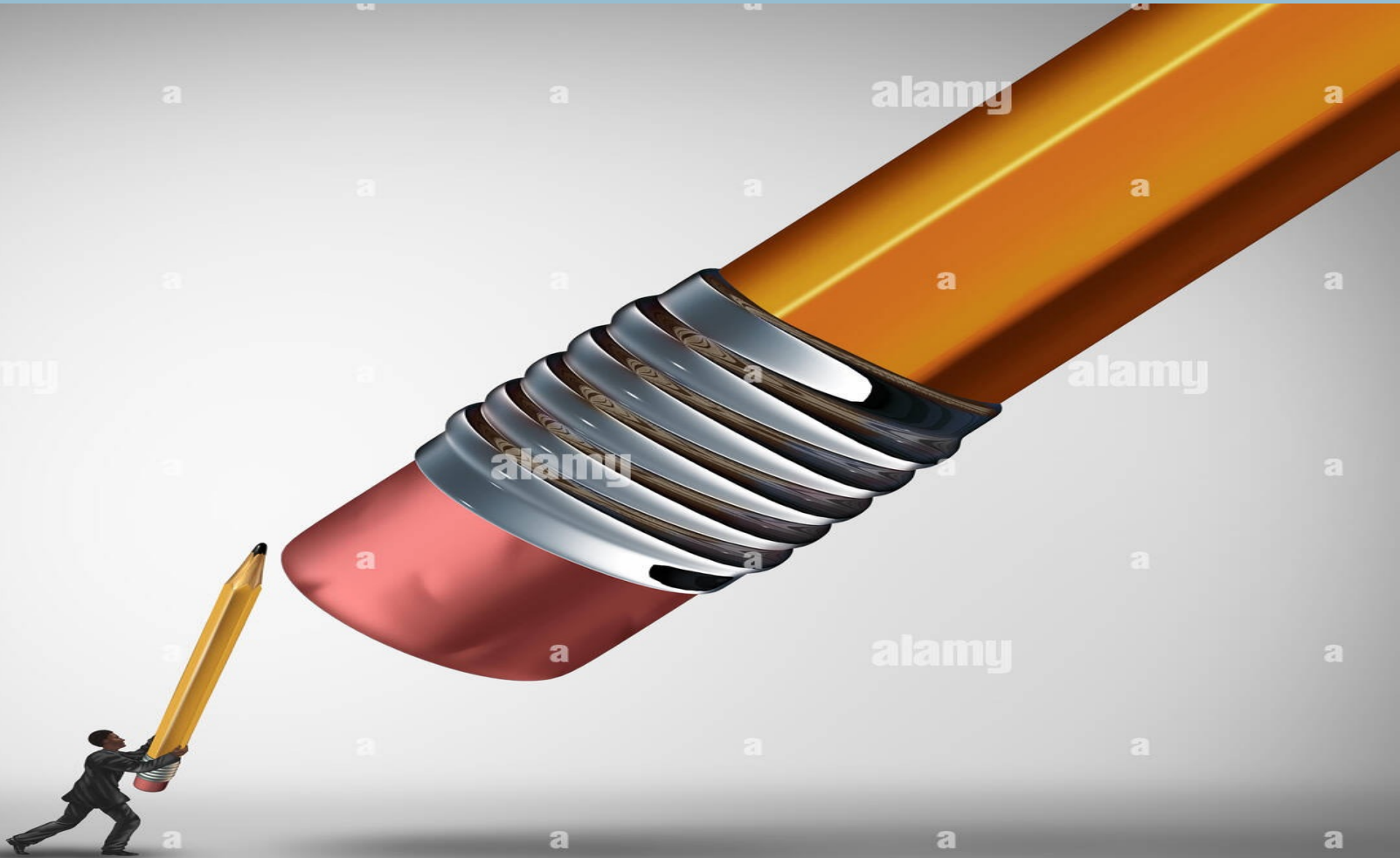


ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΗΓΕΣΙΑΣ # MANAGEMENT



ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΗΓΕΣΙΑΣ # MANAGEMENT

Πρόκληση κατεστημένου



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ



ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΗΓΕΣΙΑΣ # MANATZMENT

Ενεργητική ακρόαση



ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΗΓΕΣΙΑΣ # MANAGEMENT

Πρωτοβουλία



ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΗΓΕΣΙΑΣ # MANATZMENT

Διαμόρφωση κουλτούρας



ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΗΓΕΣΙΑΣ # MANAGEMENT



ΑΛΛΑΓΗ

THANK YOU
THAT'S IT
FOR NOW...