

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο

## Αρχές Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων

ΚΑΖΑΚΟΥ ΓΕΩΡΓΙΑ,  
ΠΕο9  
ΟΙΚΟΝΟΜΟΛΟΓΟΣ

# Κεφάλαιο 3<sup>ο</sup> - Διοικητικές Λειτουργίες

## 3.3.2 Παρακίνηση

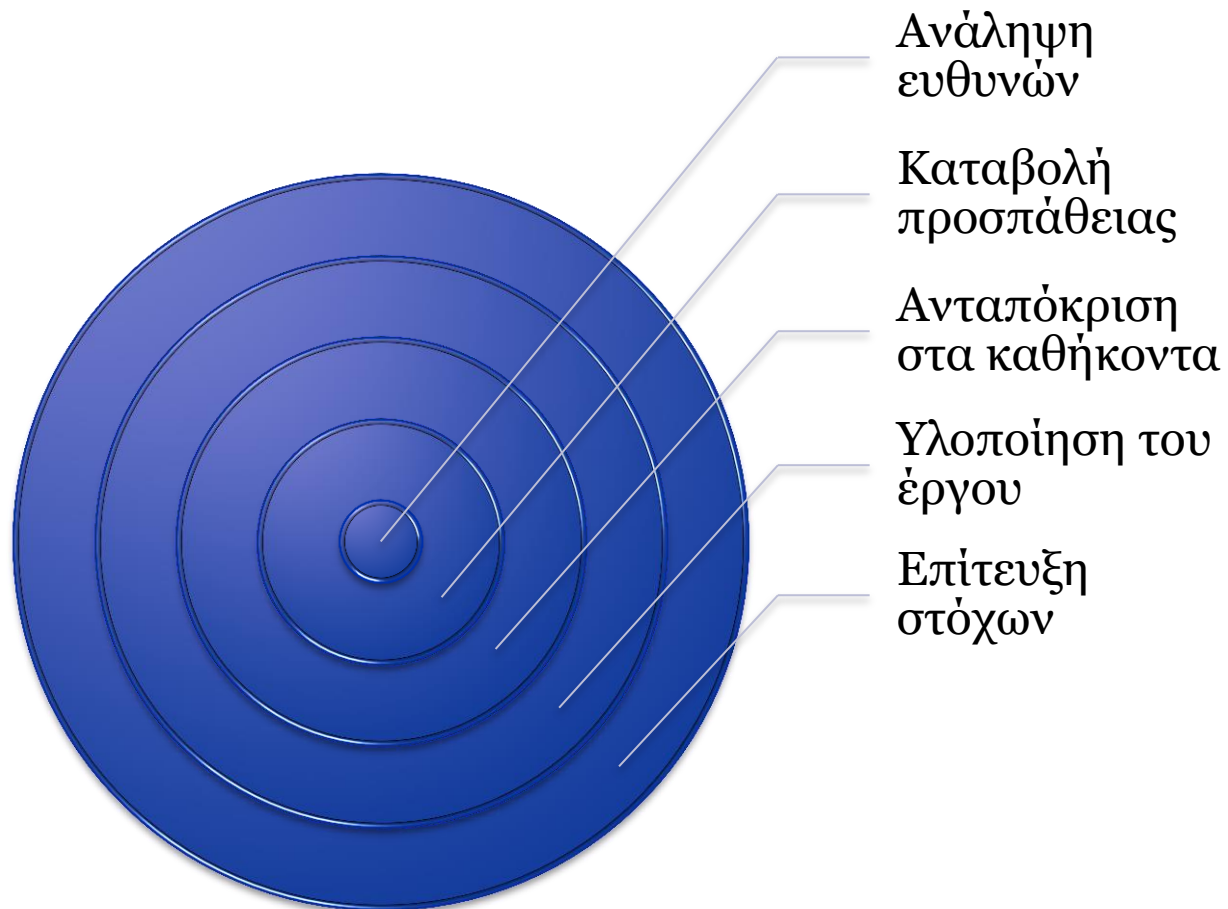
## 3.3.2 Παρακίνηση 1/18

Η υλοποίηση  
του έργου

Εξαρτάται από  
τους  
ανθρώπους

Από την  
ικανότητα και  
την διάθεσή  
τους.

## 3.3.2 Παρακίνηση 2/18



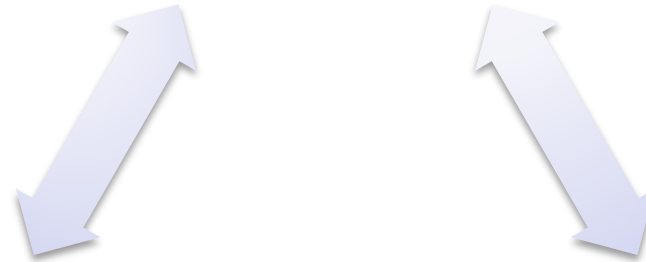
## 3.3.2 Παρακίνηση 3/18

Έργο του  
προϊσταμένου  
είναι να  
παρέχει  
κίνητρα

Για την  
υψηλότερη  
δυνατή διάθεση  
για προσπάθεια  
και απόδοση

## 3.3.2 Παρακίνηση 4/18

Οι θεωρίες της  
παρακίνησης



Με ποιους τρόπους  
οι επιχειρήσεις και η  
διοίκηση μπορούν να  
παρακινήσουν;



Τι είναι αυτό που  
παρακινεί τους  
εργαζόμενους;

## 3.3.2 Παρακίνηση 5/18



Θεωρία του  
Maslow

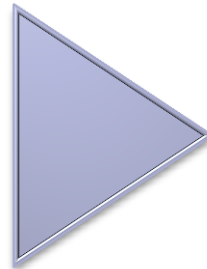
- Ικανοποίηση των αναγκών

Κίνητρο για τη  
δράση ή την  
υλοποίηση του  
έργου είναι η  
επιθυμία

- Όσο περισσότερο ικανοποιούνται οι ανάγκες τόσο λιγότερο δημιουργούν κίνητρο για δράση

## 3.3.2 Παρακίνηση 6/18

Οι επιχειρήσεις  
και τα στελέχη  
πρέπει να  
γνωρίζουν τις  
ανάγκες των  
εργαζομένων



Και να συνδέουν  
την υλοποίηση  
του έργου ή την  
απόδοση με την  
ικανοποίηση των  
αναγκών



## 3.3.2 Παρακίνηση 7/18

Η πυραμίδα  
του Maslow

Ανάγκες  
ολοκλήρωσης

Ανάγκες  
αναγνώρισης

Κοινωνικές ανάγκες

Ανάγκες ασφάλειας

Βιολογικές ανάγκες

## 3.3.2 Παρακίνηση 8/18

### Βιολογικές

- Συνδέονται με την ύπαρξη του ανθρώπου.
- Οξυγόνο, νερό, τροφή, ένδυση, κατοικία.

### Ασφάλειας

- Ανάγκη για την αίσθηση σιγουριάς και ασφάλειας απέναντι σε κινδύνους.
- Μόνιμη απασχόληση, σύνταξη, κατοικία κ.τ.λ.

### Κοινωνικές

- Ανάγκη να ανήκεις σε ομάδα, να είσαι αποδεκτός, να αναπτύσσεις φιλικές σχέσεις, να προσφέρεις και να κερδίζεις αγάπη.

## 3.3.2 Παρακίνηση 9/18


### Αναγνώρισης

Η ανάγκη του ανθρώπου για αναγνώριση, για φήμη, κύρος, εκτίμηση, σεβασμό, επιτυχία, ικανότητα, ανεξαρτησία, αυτοσεβασμό και αυτοεκτίμηση.

### Ολοκλήρωσης

Η ανάγκη που έχει ο άνθρωπος να γίνει αυτό που θέλει να γίνει, να πραγματοποιήσει όλα τα όνειρα, τα οράματα και τις προσδοκίες του, να αναπτυχθεί και να τελειοποιηθεί. «Να γίνει οτιδήποτε είναι ικανός να γίνει».

## 3.3.2 Παρακίνηση 10/18



<p>Η θεωρία του Maslow περιλαμβάνει και τα εξής :</p>
<p>Ο άνθρωπος συνεχώς προσπαθεί να ικανοποιήσει ανάγκες. Η προσπάθεια αυτή είναι ατελείωτη.</p>
<p>Η παρακινητική δύναμη των αναγκών είναι αντίστροφη του βαθμού ικανοποίησής τους. Όσο περισσότερο ικανοποιούνται οι ανάγκες, τόσο λιγότερο αποτελούν κίνητρο.</p>
<p>Οι ανάγκες των ανθρώπων είναι ιεραρχικά δομημένες, σύμφωνα με την προτεραιότητα που έχουν για ικανοποίηση.</p>

## 3.3.2 Παρακίνηση 11/18

Θεωρία υγιεινής-  
παρακίνησης του  
Herzberg

```
graph TD; A[Θεωρία υγιεινής-παρακίνησης του Herzberg] --- B[Παράγοντες «υγιεινής ή διατήρησης»]; A --- C[Παράγοντες «κίνητρα»];
```

Παράγοντες  
«υγιεινής ή  
διατήρησης»

Παράγοντες  
«κίνητρα»

## 3.3.2 Παρακίνηση 12/18

Παράγοντες  
«υγιεινής ή  
διατήρησης»

Όταν δεν υπάρχουν δημιουργούν δυσαρέσκεια όταν υπάρχουν δε δημιουργούν ευχαρίστηση και παρακίνηση

Σταθερές αμοιβές-μισθός

Συνθήκες εργασίας

Διαπροσωπικές σχέσεις

Η σιγουριά

Ο τρόπος ελοπτείας

Οι πολιτικές της επιχείρησης

## 3.3.2 Παρακίνηση 13/18



## 3.3.2 Παρακίνηση 14/18

### Θεωρία των προσδοκιών

Η απόδοση του εργαζομένου εξαρτάται: α) από την προσπάθεια που καταβάλλει, β) από την ικανότητά του να αποδίδει ανάλογα με τα μέσα που έχει στη διάθεσή του και γ) από την υποστήριξή του από το περιβάλλον της οργάνωσης.

Ο εργαζόμενος, για να έχει διάθεση να αποδώσει, πρέπει να πιστεύει ότι η προσπάθειά του θα οδηγήσει σε αποτελέσματα για τα οποία θα ανταμειφτεί και ότι οι ανταμοιβές αυτές θα μπορέσουν να ικανοποιήσουν τις “ανικανοποίητες” ανάγκες του.

Ο εργαζόμενος, για να έχει διάθεση να αποδώσει, πρέπει να πιστεύει ακόμη ότι οι ανταμοιβές του θα είναι δίκαιες, τόσο σε σχέση με αυτά που προσφέρει όσο και σε σχέση με αυτές που παίρνουν οι άλλοι εργαζόμενοι.



## 3.3.2 Παρακίνηση 15/18

### Προϋποθέσεις:

Τη σύνδεση της απόδοσης του εργαζομένου με τις ανταμοιβές του

Την ανάθεση σ' αυτόν εργασιών που ξέρει και μπορεί να κάνει.

Να κατανοήσει ο εργαζόμενος τι ακριβώς περιμένουν οι άλλοι (ο προϊστάμενος, η επιχείρηση) να κάνει.

Τη δίκαιη μεταχείρισή του σχετικά με τις αμοιβές του.

Την προσαρμογή των ανταμοιβών στις ανάγκες του εργαζομένου, ώστε να έχουν αξία γι' αυτόν.

## 3.3.2 Παρακίνηση 16/18

Μέθοδοι και τεχνικές παρακίνησης:

Οι πρόσθετες αμοιβές για παραγωγικότητα (πριμ παραγωγικότητας).

Οικονομικά βραβεία (bonus) επίτευξης στόχων.

Οι μισθολογικές προαγωγές ανάλογα με τις επιδόσεις.

Η συμμετοχή στα κέρδη της εταιρείας.

Τα μη οικονομικά βραβεία (π.χ. έπαινοι, σύμβολα αναγνώρισης κλπ.).

Ο σχεδιασμός των θέσεων εργασίας με τέτοιο τρόπο, ώστε να μειώνεται η ρουτίνα και η μονοτονία.

Η εναλλαγή των θέσεων εργασίας των εργαζομένων σε τακτά χρονικά διαστήματα, ώστε να μειώνεται η ρουτίνα.

Η συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων.

Η ανάθεση δελεαστικών στόχων στους εργαζόμενους.

Οι κοινωνικές δραστηριότητες.

## 3.3.2 Παρακίνηση 17/18

# Ενέργειες καλού προϊσταμένου

Η αναγνώριση της καλής προσπάθειας και της απόδοσής τους σε καθημερινή βάση.

Η δημιουργία καλού κλίματος στην ομάδα.

Η εκτίμηση και ο σεβασμός που τους δείχνει.

## 3.3.2 Παρακίνηση 18/18

# Ενέργειες καλού προϊσταμένου

Η ενδυνάμωση της αυτοεκτίμησης των συνεργατών του, με την επισήμανση των θετικών τους στοιχείων και της σημαντικότητας της εργασίας που κάνουν.

Η συνεχής εξέλιξη των συνεργατών του.

Η ελευθερία των πρωτοβουλιών που τους παρέχει και η ενθάρρυνση για συμμετοχή με ιδέες και προτάσεις.