

ΠΕΡΙΓΡΑΜΜΑ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ

1 ΓΕΝΙΚΑ

ΣΧΟΛΗ	ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ		
ΤΜΗΜΑ	ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ		
ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΠΟΥΔΩΝ	Μεταπτυχιακό		
ΚΩΔΙΚΟΣ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ		ΕΞΑΜΗΝΟ ΣΠΟΥΔΩΝ	B
ΤΙΤΛΟΣ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ	Στρατηγικές ανάπτυξης κι αξιολόγησης Ανθρώπινου Δυναμικού. Μπιτσάνη Ε.		
ΑΥΤΟΤΕΛΕΙΣ ΔΙΔΑΚΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ <i>σε περίπτωση που οι πιστωτικές μονάδες απονέμονται σε διακριτά μέρη του μαθήματος π.χ. Διαλέξεις, Εργαστηριακές Ασκήσεις κ.λπ. Αν οι πιστωτικές μονάδες απονέμονται ενιαία για το σύνολο του μαθήματος αναγράψτε τις εβδομαδιαίες ώρες διδασκαλίας και το σύνολο των πιστωτικών μονάδων</i>	ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΕΣ ΩΡΕΣ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ	ΠΙΣΤΩΤΙΚΕΣ ΜΟΝΑΔΕΣ	
Διαλέξεις και Ασκήσεις Πράξης	3	6	
<i>Προσθέστε σειρές αν χρειαστεί. Η οργάνωση διδασκαλίας και οι διδακτικές μέθοδοι που χρησιμοποιούνται περιγράφονται αναλυτικά στο 4.</i>			
ΤΥΠΟΣ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ <i>Υποβάθρου, Γενικών Γνώσεων, Επιστημονικής Περιοχής, Ανάπτυξης Δεξιοτήτων</i>	Επιστημονικής Περιοχής		
ΠΡΟΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΑ ΜΑΘΗΜΑΤΑ:	-		
ΓΛΩΣΣΑ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ και ΕΞΕΤΑΣΕΩΝ:	Ελληνική		
ΤΟ ΜΑΘΗΜΑ ΠΡΟΣΦΕΡΕΤΑΙ ΣΕ ΦΟΙΤΗΤΕΣ ERASMUS			
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΣΕΛΙΔΑ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ (URL)			

2 ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Μαθησιακά Αποτελέσματα

Περιγράφονται τα μαθησιακά αποτελέσματα του μαθήματος οι συγκεκριμένες γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες καταλλήλου επιπέδου που θα αποκτήσουν οι φοιτητές μετά την επιτυχή ολοκλήρωση του μαθήματος.

Συμβουλευτείτε το Παράρτημα Α

- Περιγραφή του Επιπέδου των Μαθησιακών Αποτελεσμάτων για κάθε ένα κύκλο σπουδών σύμφωνα με Πλαίσιο Προσόντων του Ευρωπαϊκού Χώρου Ανώτατης Εκπαίδευσης
- Περιγραφικοί Δείκτες Επιπέδων 6, 7 & 8 του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων Διά Βίου Μάθησης και Παράρτημα Β
- Περιληπτικός Οδηγός συγγραφής Μαθησιακών Αποτελεσμάτων

Σκοπός του μαθήματος είναι η ανάπτυξη του εννοιολογικού και θεωρητικού υπόβαθρου των συμμετεχόντων σε θέματα που αφορούν το σχεδιασμό και την υλοποίηση μίας Στρατηγικής, καθώς σε θέματα σχετικά με τη Στρατηγική του Οργανισμού και την ανάπτυξη και αξιολόγηση του Ανθρώπινου Δυναμικού του. Τα θέματα που θα αναπτυχθούν εισάγουν τους συμμετέχοντες στο σύγχρονο τρόπο προσέγγισης της στρατηγικής και του ανθρώπινου δυναμικού στους οργανισμούς, ώστε οι φοιτητές να αποκτήσουν βασικές γνώσεις για τη διαμόρφωση στρατηγικής ανθρωπίνων πόρων, σ` ένα ταχέως μεταβαλλόμενο εθνικό και διεθνές περιβάλλον. Περιγράφονται τα βήματα που απαιτούνται προκειμένου να προσφερθούν μαθησιακές, αναπτυξιακές και εκπαιδευτικές ευκαιρίες στους εργαζόμενους για τη βελτίωση της ατομικής, ομαδικής και οργανωσιακής τους απόδοσης.

Στο πλαίσιο αυτό, το μάθημα θα εστιάσει επίσης στη σημασία της Συναισθηματικής

Νοημοσύνης (ΣΝ) για την αλληλεπιδραστική κοινωνική αρένα της σύγχρονης Αξιολόγησης και Ανάπτυξης Προσωπικού (ΑΑΠ). Έτσι οι φοιτητές θα είναι σε θέση να εμβαθύνουν πάνω στη σημασία της ΣΝ ως συστατικό στοιχείο της ΑΑΠ, στον πυρήνα του αιτήματος για εξισορρόπηση μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, αλλά και ως θεμέλιο λίθο όλων σχεδόν των εκπαιδευτικών προγραμμάτων ανάπτυξης ΑΔ της ΔΑΔ διεθνώς. Στο πλαίσιο αυτό επίσης ο ρόλος της μάθησης στη διαχείριση κρίσεων είναι σημαντικός καθώς παρέχει το μέσο με το οποίο μπορούν να εφαρμοστούν οι διαδικασίες και να μετριαστούν ή να αποφευχθούν δυσμενή αποτελέσματα αλλά και στο μικρό επίπεδο στο εσωτερικό των οργανισμών να επιτευχθούν οι στόχοι του κάθε οργανισμού

Κύριοι στόχοι του μαθήματος είναι :

- Η κατανόηση της σημασίας του ρόλου και της διοίκησης του ανθρώπινου παράγοντα στους σύγχρονους οργανισμούς, των επιμέρους λειτουργιών της ΔΑΔ και των νέων τάσεων και πρακτικών που εφαρμόζονται.
- Η κατανόηση της σημασίας της στρατηγικής ευθυγράμμισης της ΔΑΔ στον οργανισμό, και της σημασίας της στρατηγικής για τις επιχειρήσεις και για τη ΔΑΔ.
- Του τρόπου σχεδιασμού, αξιολόγησης και υλοποίησης μίας στρατηγικής για τον οργανισμό καθώς και για τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού.
- Να αντιμετωπίζουν τα προβλήματα για τη στελέχωση, την εκπαίδευση και ανάπτυξη των εργαζομένων, την αξιολόγηση της απόδοσης αυτών.
- Η κατανόηση της χρησιμότητας της ΣΝ στην ΑΑΠ μέσω απόδοσης (performance) και ικανοποίησης (satisfaction) ως συντελεστές της τεκμαρτής ποιότητας προϊόντων και υπηρεσιών: εννοιολογικός προσδιορισμός της ΣΝ, ιστορική αναδρομή, διερεύνηση των χαρακτηριστικών των ανθρώπων με υψηλή ΣΝ, αλλά και αντιπαραβολή της με την Ένικη Νοημοσύνη ως γνωστικό πεδίο
- Να σχεδιάζουν προγράμματα διαχείρισης κρίσεων.
- Να συγκρίνουν και να αντιπαραβάλλουν με κριτήριο την αποτελεσματικότητα τις διάφορες στρατηγικές διαχείρισης κρίσεων.

Γενικές Ικανότητες

Λαμβάνοντας υπόψη τις γενικές ικανότητες που πρέπει να έχει αποκτήσει ο πτυχιούχος (όπως αυτές αναγράφονται στο Παράρτημα Διπλώματος και παρατίθενται ακολούθως) σε ποια / ποιες από αυτές αποσκοπεί το μάθημα;

Αναζήτηση, ανάλυση και σύνθεση δεδομένων και πληροφοριών, με τη χρήση και των απαραίτητων τεχνολογιών

Προσαρμογή σε νέες καταστάσεις

Λήψη αποφάσεων

Αυτόνομη εργασία

Ομαδική εργασία

Εργασία σε διεθνές περιβάλλον

Εργασία σε διεπιστημονικό περιβάλλον

Παράγωγή νέων ερευνητικών ιδεών

Σχεδιασμός και διαχείριση έργων

Σεβασμός στη διαφορετικότητα και στην πολυπολιτισμικότητα

Σεβασμός στο φυσικό περιβάλλον

Επίδειξη κοινωνικής, επαγγελματικής και ηθικής υπευθυνότητας και ευαισθησίας σε θέματα φύλου

Άσκηση κριτικής και αυτοκριτικής

Προαγωγή της ελεύθερης, δημιουργικής και επαγωγικής σκέψης

Αναζήτηση, ανάλυση και σύνθεση δεδομένων και πληροφοριών, με τη χρήση και των

*απαραίτητων τεχνολογιών
Λήψη αποφάσεων
Προσαρμογή σε νέες καταστάσεις
Ομαδική εργασία
Εργασία σε διεπιστημονικό περιβάλλον
Παραγωγή νέων ερευνητικών ιδεών
Σεβασμός στη διαφορετικότητα και στην πολυπολιτισμικότητα
Σχεδιασμός και διαχείριση έργων
Διαχείριση κρίσεων
Ανάπτυξη προσωπικών ικανοτήτων & δεξιοτήτων
Επίδειξη κοινωνικής, επαγγελματικής και ηθικής υπευθυνότητας και ευαισθησίας σε θέματα φύλου
Άσκηση κριτικής και αυτοκριτικής
Προαγωγή της ελεύθερης, δημιουργικής και επαγωγικής σκέψης*

3 ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ

- Ρόλος και λειτουργίες Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού

Εισαγωγή, Η σημασία των ανθρώπινων πόρων, Κύκλος ζωής επιχείρησης, εταιρική κουλτούρα και προγραμματισμός ανθρώπινων πόρων, Υπεύθυνοι για τον προγραμματισμό ανθρώπινων πόρων, Διαδικασία στρατηγικού προγραμματισμού ανθρώπινων πόρων, Μειώσεις εργατικού δυναμικού

- Στρατηγική και πολιτικές εντός του Οργανισμού Ανάλυση Έργου Ορισμός και διαδικασία ανάλυσης εργασίας, Μέθοδοι ανάλυσης εργασίας, Περιγραφή και προδιαγραφή εργασίας. Η ΔΑΔ στον τομέα υπηρεσιών Υγείας.

- Προσέλκυση, επιλογή υποψηφίων-Κίνητρα Παρακίνηση εργαζομένων στον τομέα της Υγείας

Εσωτερικές και εξωτερικές πηγές προσέλκυσης, Κριτήρια αξιολόγησης προγράμματος προσέλκυσης, Διαδικασία επιλογής, Ταίριασμα Θέσης Εργασίας-Υποψηφίου, Υποδοχή και ένταξη νεοπροσληφθέντων, Ευθύνη και συστατικά στοιχεία για ένα αποτελεσματικό πρόγραμμα υποδοχής και ένταξης υποψηφίων, Τεχνικές παρακίνησης και ΔΑΔ

-Ηγεσία και Κουλτούρα Δ στον τομέα της Υγείας Εκπαίδευση και ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού

Η διαδικασία εκπαίδευσης και ανάπτυξης, Προσδιορισμός (ενδοεπιχειρησιακών) εκπαιδευτικών αναγκών, Σχεδιασμός εκπαιδευτικών προγραμμάτων, Μέθοδοι Εκπαίδευσης Προσωπικού, Μέθοδοι ανάπτυξης στελεχών, Αξιολόγηση

εκπαιδευτικών προγραμμάτων, Μέτρηση αποδοτικότητας εκπαίδευσης

- Αξιολόγηση απόδοσης εργαζομένων Οργανωσιακή Δεσμευση Στρατηγικός σχεδιασμός μέσω του ΑΔ

Διαδικασία αξιολόγησης, Ποιος πρέπει να διενεργεί την αξιολόγηση, Μέθοδοι αξιολόγησης απόδοσης, Πιθανά σφάλματα αξιολογητών, Συνέντευξη αξιολόγησης

- Συναισθηματική Νοημοσύνη Ορισμοί, έννοιες, χαρακτηριστικά, ιστορική αναδρομή, πλαίσιο εφαρμογής, αντιπαραβολή με την Νοημοσύνη, πλαίσια αναφοράς, βασικές συνισταμένες. Η Σ.Ν. στην ΑΑΠ: ίση μεταχείριση, αίσθημα δικαίου, επίτευξη στόχων, και νομικές προεκτάσεις.

Διαχείριση Διαφορετικότητας , Μετασχηματική Ηγεσία διαχείριση συγκρούσεων

- Τυπολογία στρατηγικών για την αποτελεσματική διαχείριση κρίσεων.
- Επικοινωνία: ο ρόλος της Επικοινωνίας και της ΔΑΔ στην αντιμετώπιση κρίσεων και απρόβλεπτων καταστάσεων και διαχείριση των σχέσεων με τα ΜΜΕ πριν, κατά τη διάρκεια και μετά την κρίση.
- Η διαχείριση συμβατικών και νέων μέσων για την αντιμετώπιση μιας κρίσης/Στρατηγικές διαχείρισης κρίσεων
- Ο ρόλος τους διαχειριστή της κρίσης στο συντονισμό και εποπτεία όλων των ενεργειών και της ομάδας διαχείρισης κρίσης.
- Διαπραγματεύσεις στον εργασιακό χώρο

4 ΔΙΔΑΚΤΙΚΕΣ και ΜΑΘΗΣΙΑΚΕΣ ΜΕΘΟΔΟΙ - ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

<p>ΤΡΟΠΟΣ ΠΑΡΑΔΟΣΗΣ <i>Πρόσωπο με πρόσωπο, Εξ αποστάσεως εκπαίδευση κ.λπ.</i></p>	<p>Πρόσωπο με πρόσωπο στην Αίθουσα</p> <p>Στο μάθημα χρησιμοποιούνται διαφορετικές εκπαιδευτικές μέθοδοι, προκειμένου να αντλούνται οι απαραίτητες γνώσεις από διαφορετικές μαθησιακές εμπειρίες και να αποσαφηνίζονται και να υποστηρίζονται οι θεωρητικές έννοιες. Διαλέξεις, μελέτες περιπτώσεων, ατομικές και ομαδικές ασκήσεις, καθώς και συζητήσεις είναι οι εκπαιδευτικές μέθοδοι πάνω στις οποίες θα δομούνται τα μαθήματα.</p>
<p>ΧΡΗΣΗ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΣ ΚΑΙ</p>	<p>ναι</p>

<p align="center">ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ</p> <p align="center"><i>Χρήση Τ.Π.Ε. στη Διδασκαλία, στην Εργαστηριακή Εκπαίδευση, στην Επικοινωνία με τους φοιτητές</i></p>																				
<p align="center">ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ</p> <p><i>Περιγράφονται αναλυτικά ο τρόπος και μέθοδοι διδασκαλίας, Διαλέξεις, Σεμινάρια, Εργαστηριακή Άσκηση, Άσκηση Πεδίου, Μελέτη & ανάλυση βιβλιογραφίας, Φροντιστήριο, Πρακτική (Τοποθέτηση), Κλινική Άσκηση, Καλλιτεχνικό Εργαστήριο, Διαδραστική διδασκαλία, Εκπαιδευτικές επισκέψεις, Εκπόνηση μελέτης (project), Συγγραφή εργασίας / εργασιών, Καλλιτεχνική δημιουργία, κ.λπ.</i></p> <p><i>Αναγράφονται οι ώρες μελέτης του φοιτητή για κάθε μαθησιακή δραστηριότητα καθώς και οι ώρες μη καθοδηγούμενης μελέτης ώστε ο συνολικός φόρτος εργασίας σε επίπεδο εξαμήνου να αντιστοιχεί στα standards του ECTS</i></p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th align="center">Δραστηριότητα</th> <th align="center">Φόρτος Εργασίας Εξαμήνου</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Διαλέξεις</td> <td align="center">25</td> </tr> <tr> <td>Ασκήσεις εμβάθυνσης που εστιάζουν στην μελέτη περιπτώσεων</td> <td align="center">25</td> </tr> <tr> <td>Άσκηση Πεδίου</td> <td align="center">25</td> </tr> <tr> <td>Μελέτη & ανάλυση βιβλιογραφίας</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Διαδραστική διδασκαλία</td> <td align="center">25</td> </tr> <tr> <td>Εκπόνηση μελέτης (project), Συγγραφή εργασίας / εργασιών</td> <td align="center">25</td> </tr> <tr> <td>Αυτοτελής Μελέτη</td> <td align="center">25</td> </tr> <tr> <td>Σύνολο Μαθήματος (25 ώρες φόρτου εργασίας ανά πιστωτική μονάδα)</td> <td align="center">150</td> </tr> </tbody> </table>	Δραστηριότητα	Φόρτος Εργασίας Εξαμήνου	Διαλέξεις	25	Ασκήσεις εμβάθυνσης που εστιάζουν στην μελέτη περιπτώσεων	25	Άσκηση Πεδίου	25	Μελέτη & ανάλυση βιβλιογραφίας		Διαδραστική διδασκαλία	25	Εκπόνηση μελέτης (project), Συγγραφή εργασίας / εργασιών	25	Αυτοτελής Μελέτη	25	Σύνολο Μαθήματος (25 ώρες φόρτου εργασίας ανά πιστωτική μονάδα)	150	
Δραστηριότητα	Φόρτος Εργασίας Εξαμήνου																			
Διαλέξεις	25																			
Ασκήσεις εμβάθυνσης που εστιάζουν στην μελέτη περιπτώσεων	25																			
Άσκηση Πεδίου	25																			
Μελέτη & ανάλυση βιβλιογραφίας																				
Διαδραστική διδασκαλία	25																			
Εκπόνηση μελέτης (project), Συγγραφή εργασίας / εργασιών	25																			
Αυτοτελής Μελέτη	25																			
Σύνολο Μαθήματος (25 ώρες φόρτου εργασίας ανά πιστωτική μονάδα)	150																			
<p align="center">ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΦΟΙΤΗΤΩΝ</p> <p><i>Περιγραφή της διαδικασίας αξιολόγησης</i></p> <p><i>Γλώσσα Αξιολόγησης, Μέθοδοι αξιολόγησης, Διαμορφωτική ή Συμπερασματική, Δοκιμασία Πολλαπλής Επιλογής, Ερωτήσεις Σύντομης Απάντησης, Ερωτήσεις Ανάπτυξης Δοκιμών, Επίλυση Προβλημάτων, Γραπτή Εργασία, Έκθεση / Αναφορά, Προφορική Εξέταση, Δημόσια Παρουσίαση, Εργαστηριακή Εργασία, Κλινική Εξέταση Ασθενούς, Καλλιτεχνική Ερμηνεία, Άλλη / Άλλες</i></p> <p><i>Αναφέρονται ρητά προσδιορισμένα κριτήρια αξιολόγησης και εάν και που είναι προσβάσιμα από τους φοιτητές.</i></p>	<p>Στην Ελληνική</p> <p>I. Γραπτή τελική εξέταση (70%) που περιλαμβάνει:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ανάπτυξη θέματος με θεωρητικό και πρακτικό σκέλος - Ερωτήσεις σύντομης απάντησης <p>II. Παρουσίαση Εργασίας (30%)</p>																			

5 ΣΥΝΙΣΤΩΜΕΝΗ-ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

-Προτεινόμενη Βιβλιογραφία :

-Συναφή επιστημονικά περιοδικά:

Μπιτσάνη, Ε. (2006), Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων: Ζητήματα και σύγχρονες προσεγγίσεις στη θεωρία της οργανωσιακής και διοικητικής συμπεριφοράς. Εκδόσεις Διόνικος, Αθήνα

Dessler, G. (2012), Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού: Βασικές έννοιες και σύγχρονες τάσεις. Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα.

Jackson, S.E., & Schuler, R.S. 2006. Managing Human Resources Through Strategic Partnerships, 9th Edition, Mason, OH: Thomson SouthWestern Publishing Company.

Αδόργιαστος, Δ. (2009). *Ευφυΐα χ 2: συναισθηματική νοημοσύνη - βασικές αρχές και πρακτικές για την παιδική, εφηβική, και ενήλικη επαγγελματική ζωή*. Αθήνα: Κλειδάριθμος.

Γεωργιάδου Ν. (2002). *Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων (Άρ.22-18)*. Αθήνα: Σάκκουλας.

Δαυίδ-Σπανοπούλου Α. (2016). Ερωτηματολόγιο συναισθηματικής νοημοσύνης BarOn για παιδιά και εφήβους: η ελληνική προσαρμογή του. Αθήνα: Δίαυλος.

Μπρίνια, Β. (2008). *Management και συναισθηματική νοημοσύνη*. Αθήνα: Σταμούλης.

ΣΥΝΙΣΤΩΜΕΝΑ ΕΠΙΠΡΟΣΘΕΤΑ ΣΥΓΓΡΑΜΜΑΤΑ

Bassi, L., and McMurrer, D. (2007) "Maximizing your return on people". Harvard Business Review, vol.85, n.3, pp.115-123.

Menkes, H. (2005) "Hiring for smarts". Harvard Business Review, vol.83, n.11, pp.199-109

Fletcher, C. (2001). "Performance appraisal and management: The developing research agenda". Journal of Occupational and Organizational Psychology, vol.74, pp.473-487.

Clark, D. (2011) "Reinventing your personal brand: How to change your image and create exciting new opportunities". Harvard Business review, vol. 89, n. 3, pp. 78-81.

Isopahkala-Bouret, U. (2008), "Developmental leisure: why work-related learning takes place outside of working hours", Human Resource Development International, 11(5), pp.479-491.

Mintzberg, H. (2009), "Rebuilding companies as communities", Harvard Business Review, vol. 87, n. 7/8, p. 140-143.

Cascio, W. & Boudreau, J. (2014). Investing in People. Pearson.

Παππά, Β. (2013). *Η λογική των συναισθημάτων: συναισθηματική ανάπτυξη και συναισθηματική νοημοσύνη*. Αθήνα: Οκτώ.

Πλατσίδου, Μ. (2010). *Η συναισθηματική νοημοσύνη: θεωρητικά μοντέλα, τρόποι μέτρησης και εφαρμογές στην εκπαίδευση και την εργασία*. Αθήνα: Gutenberg.

Βακόλα, Μ.Ν. & Νικολάου, Ι. (2012). *Οργανωσιακή Ψυχολογία και συμπεριφορά*. Αθήνα: Rosili.

Bradberry & Greaves (2006). *Συναισθηματική νοημοσύνη: το απλό βιβλίο*. Αθήνα: Κριτική.

Claude, S. (2006). *Η συναισθηματική νοημοσύνη με καρδιά*. Αθήνα: Καστανιώτης.

Dawson, P.P. (1985). *Fundamentals of organizational behavior: an experiential approach*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.

Goleman, D. (2011). *Η συναισθηματική νοημοσύνη στο χώρο της εργασίας*. Αθήνα: Πεδίο.

Goleman, D. (2011). *Η συναισθηματική νοημοσύνη: γιατί το EQ είναι πιο σημαντικό από το IQ*. Αθήνα: Πεδίο.

Goleman, D. (2016). *Focus - η εστίαση της προσοχής : το κλειδί της συναισθηματικής νοημοσύνης*. Αθήνα: Πεδίο.

Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2014). *Ο νέος ηγέτης: η δύναμη της συναισθηματικής νοημοσύνης στη διοίκηση των οργανισμών*. Αθήνα: Πεδίο.

Greenberg, J.B., Robert, A., & Αντωνίου, Α.Σ. (2013). *Οργανωσιακή ψυχολογία και*

συμπεριφορά. Αθήνα: Gutenberg.

Hirigoyen M. – F. (2013). Ηθική παρενόχληση: η κρυμμένη βία στην καθημερινή ζωή. Αθήνα: Πατάκης.

Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2012). *Οργανωσιακή συμπεριφορά: βασικές έννοιες και σύγχρονες προσεγγίσεις*. Αθήνα: Κριτική.

Spector, P. E. (2003). *Industrial and organizational psychology: research and practice*. USA: John Wiley & Sons, Inc.

Luecke R. Διαχείριση κρίσεων. Εκδόσεις MODERN TIMES, 2008.

- Crouhy M, Galai D. and Mark R. The essentials of Risk Management. McGraw-Hill; 1 edition 2005.
- Hopkin P. Fundamentals of Risk Management: Understanding, Evaluating and Implementing Effective Risk Management. Kogan Page, 2010.
- Kotter JP Leading Change, 2012, Harvard Business Review Press
- Cameron E, Green M. Making Sense of Change Management: A Complete Guide to the Models, Tools and Techniques of Organizational Change. 2012, Kogan Page, Third Edition

Συναφή επιστημονικά περιοδικά:

-
- [Journal of management education](#)
- [Επιστημονικό μάρκετινγκ : το χρήσιμο περιοδικό](#)
- [Διοίκηση και οικονομία : εξαμηνιαία επιστημονική επιθεώρηση = Management and economics : semestrial scientific journal](#)