

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Λίγα λόγια για το βιβλίο.....	15
Εισαγωγή.....	17
1. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ	
1.1 Εισαγωγή.....	29
1.2 Ορισμός και στόχοι του προγραμματισμού ανθρώπινων πόρων.....	29
1.3 Βασικά οφέλη από τον προγραμματισμό των ανθρώπινων πόρων.....	30
1.4 Βασικές προϋποθέσεις για τον προγραμματισμό των ανθρώπινων πόρων.....	31
1.5 Στάδια ανάπτυξης του προγραμματισμού ανθρώπινων πόρων	32
1.5.1 Η εκτίμηση του εξωτερικού περιβάλλοντος της επιχείρησης	32
1.5.1.α Άμεσο εξωτερικό περιβάλλον.....	33
1.5.1.β Έμμεσο εξωτερικό περιβάλλον	34
1.5.2 Εκτίμηση του εσωτερικού περιβάλλοντος σε ανθρώπινο δυναμικό	38
1.5.2.α Γενική εικόνα του εσωτερικού περιβάλλοντος	38
1.5.2.β Εργαλεία για την παροχή πληροφοριών του ανθρώπινου δυναμικού.....	41
1.5.3 Πρόβλεψη και σύγκριση της ζήτησης και προσφοράς εργασίας – εκτίμηση μελλοντικών αναγκών σε ανθρώπινο δυναμικό	45
1.5.3.α Εκτίμηση της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας σε σχέση με τον κύκλο ζωής της επιχείρησης	45
1.5.3.β Προσδιορισμός της προσφοράς και ζήτησης εργασίας με τη μέθοδο των δεικτών.....	47
1.5.3.γ Χρήση ποσοτικών μεθόδων για τη μελέτη της ζήτησης και προσφοράς εργασίας	49
1.6 Διαμόρφωση λειτουργικών προγραμμάτων και σχέδια δράσης	62
1.6.2 Σχέδια σταδιακής μείωσης ανθρώπινου δυναμικού	62
1.6.3 Σχέδια ευέλικτων μορφών απασχόλησης	64
1.6.4 Σχέδια αναδιοργάνωσης θέσεων εργασίας με την κατάργηση ή τη δημιουργία νέων θέσεων.....	66
1.6.5 Σχέδια μετακίνησης του προσωπικού μέσα στην ίδια την επιχείρηση.....	66
1.6.7 Σχέδια ανάπτυξης εργαζομένων	66
1.6.8 Σχέδια εκπαίδευσης εργαζομένων.....	66
1.6.9 Σχέδια ενίσχυσης της απόδοσης των εργαζομένων	67
1.6.10 Σχέδια αμοιβών.....	67
1.6.11 Σχέδια εργασιακών σχέσεων	67
ΑΣΚΗΣΕΙΣ ΑΥΤΟΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ.....	68

2.	ΑΝΑΛΥΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	
2.1	Εισαγωγή.....	78
2.2	Ιστορική αναδρομή.....	79
2.3	Τι είναι η ανάλυση εργασίας και πώς μπορεί να βοηθήσει;.....	80
2.4	Σκοπός της ανάλυσης εργασίας.....	80
2.5	Περιεχόμενο και μεθοδολογία της ανάλυσης της θέσης εργασίας.....	81
2.5.2	Κρίσιμοι παράγοντες ανάλυσης – Ποιες ικανότητες χρειάζεται να αναλυθούν.....	83
2.5.2.α	Παράγοντες ικανότητας για χειρωνακτικές εργασίες.....	83
2.5.2.γ	Παράγοντες ικανότητας για στελέχη επιχειρήσεων.....	84
2.5.3	Τρόποι συλλογής στοιχείων για την ανάλυση της εργασίας.....	85
2.5.3.α	Παρατήρηση.....	85
2.5.3.β	Συνέντευξη με τον εργαζόμενο.....	91
2.5.3.γ	Συνέντευξη με την ομάδα εργασίας – Ομαδικές συνεντεύξεις.....	92
2.5.3.δ	Αυτο-περιγραφή.....	93
2.5.3.ε	Ημερολόγια εργασίας και αναφορές.....	94
2.5.3.στ	Ερωτηματολόγιο.....	94
2.5.3.ζ	Διάσκεψη εμπειρογνομόνων σε τεχνικά θέματα.....	96
2.5.4	Τεχνικές ανάλυσης της θέσης εργασίας.....	96
2.5.4.α	Αφηγηματικές περιγραφές εργασίας.....	96
2.5.4.β	Τεχνική κρίσιμων γεγονότων.....	96
2.5.4.γ	Πίνακας ελέγχου (Checklist) και κατάλογος καθηκόντων (Task Inventories).....	97
2.5.4.ε	Η ποσοτική ανάλυση εργασίας.....	99
2.6	Η ανάλυση κινδύνου εργασίας και οι υποχρεώσεις των επιχειρήσεων ως προς την Υγιεινή και την Ασφάλεια της εργασίας.....	105
2.6.1	Στόχοι της εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου.....	106
2.6.2	Εμπλεκόμενοι φορείς σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας και εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου.....	106
2.6.2.α	Ο εργοδότης.....	107
2.6.2.γ	Τεχνικός ασφαλείας.....	109
2.6.2.δ	Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας της εργασίας.....	111
2.6.2.ε	Επιθεωρητές εργασίας.....	112
2.6.2.στ	Υπηρεσίες Προστασίας και Πρόληψης.....	113
2.6.3	Οφέλη από την εφαρμογή της ανάλυσης κινδύνου.....	113
2.6.4	Μεθοδολογία της ανάλυσης κινδύνου.....	114
2.6.4.β	Προσδιορισμός των θέσεων εργασίας που εκτίθενται σε κινδύνους.....	116

2.6.4.γ	Εκτίμηση και υπολογισμός των κινδύνων	116
2.6.4.δ	Λήψη μέτρων.....	119
2.6.4.ε	Καταγραφή των αποτελεσμάτων και αναθεώρηση	119
2.6.5	Έντυπα εκτίμησης επαγγελματικών κινδύνων	119
2.7	Ανάλυση θέσης εργασίας και μείωση κόστους	120
	ΑΣΚΗΣΕΙΣ ΑΥΤΟΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ.....	121
3.	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΕΣ	
3.1	Εισαγωγή.....	127
3.2	Σχέση μεταξύ ανάλυσης και περιγραφής θέσεων εργασίας	128
3.3	Χρησιμότητα της περιγραφής της θέσης εργασίας	128
3.5	Βήματα της περιγραφής της θέσης εργασίας	129
3.5.1	1ο Βήμα: Γενικά στοιχεία της θέσης	130
3.5.3	3ο Βήμα: Αποστολή ή σκοπός της θέσης	131
3.5.5	5ο Βήμα: Βασικές υποχρεώσεις -- καθήκοντα -- αρμοδιότητες	132
3.5.7	7ο Βήμα: Συνθήκες εργασίας -- Απαιτούμενος εξοπλισμός -- Βαθμός δυσκολίας	134
3.5.8	8ο Βήμα: Προσωπικές σχέσεις.....	136
3.5.10	10ο Βήμα: Οργανόγραμμα	137
3.6	Προδιαγραφές θέσης εργασίας.....	138
3.6.1	Βήματα για τις προδιαγραφές της θέσης εργασίας.....	138
3.6.1.β	2ο Βήμα: Επαγγελματική εμπειρία	139
3.6.1.γ	3ο Βήμα: Ικανότητες	139
3.6.1.δ	4ο Βήμα: Χαρακτηριστικά προσωπικότητας	141
3.7	Βασικά λάθη κατά την περιγραφή θέσεων εργασίας	142
3.8	Σύγχρονες τάσεις γνωστοποίησης της περιγραφής θέσης εργασίας.....	142
	ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ.....	145
	ΑΣΚΗΣΕΙΣ ΑΥΤΟΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ.....	155
4.	ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗ, ΕΝΤΟΠΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΕΠΙΛΟΓΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	
4.1	Εισαγωγή.....	161
4.2	Πηγές και τρόποι προσέλκυσης ανθρώπινου δυναμικού	161
4.2.1	Η εσωτερική προσέλκυση του ανθρώπινου δυναμικού	161
4.2.1.α	Πίνακας ανακοινώσεων, εκδόσεις της επιχείρησης και ηλεκτρονικό ταχυδρομείο	162

4.2.1.β	Τήρηση βάσεων δεδομένων	162
4.2.1.γ	Εσωτερικό σύστημα προαγωγών.....	162
4.2.1.ε	Πρώην εργαζόμενοι και υποψήφιοι	163
4.2.2	Εξωτερικές πηγές προσέλκυσης	163
4.2.2.β	Η επαφή με τεχνικές και επαγγελματικές σχολές εξειδίκευσης	165
4.2.2.γ	Η επικοινωνία με τους Οργανισμούς Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) και τα τοπικά γραφεία ευρέσεως εργασίας	165
4.2.2.ε	Η συνεργασία με εταιρείες παροχής υπηρεσιών και επιλογής στελεχών....	166
4.2.2.στ	Η επικοινωνία με συναφείς επιχειρήσεις του κλάδου που προβαίνουν σε απολύσεις	167
4.2.2.ζ	Η μεταγραφή στελεχών από αντίστοιχες ανταγωνιστικές επιχειρήσεις του κλάδου	167
4.2.2.θ	Οι καταχωρίσεις στο διαδίκτυο.....	167
4.2.2.ι	Η αγγελία στη εφημερίδα – Η καταχώρηση σε έντυπα μέσα.....	168
4.2.2.κ	Η ανώνυμη αγγελία.....	173
4.3	Έντυπα εκδήλωσης ενδιαφέροντος για θέση εργασίας.....	174
4.3.1	Αίτηση εργασίας – Συνοδευτική επιστολή.....	174
4.3.2	Σχεδιασμός συνοδευτικής επιστολής	175
4.3.3	Έντυπο υποβολής αίτησης.....	177
4.3.4	Βιογραφικό σημείωμα: Τέχνη ή απλώς μια πετυχημένη συνταγή τυποποιημένης μορφής;	178
4.3.4.α	Σημεία-κλειδιά ως προς το περιχόμενο ενός αποτελεσματικού βιογραφικού σημειώματος	179
4.3.4.γ	Τρόποι σύνταξης και παρουσίασης βιογραφικού σημειώματος	180
4.4	Η προετοιμασία για τη συνέντευξη επιλογής	193
4.4.1	Βασικά βήματα για την επιτυχή προετοιμασία της συνέντευξης.....	193
4.4.1.α	Η προετοιμασία του αξιολογητή.....	193
4.4.1.β	Η προετοιμασία του υποψηφίου για τη συνέντευξη – Τα τέσσερα βασικά βήματα.....	195
4.5	Η διεξαγωγή της συνέντευξης	200
4.5.1	Τύποι συνεντεύξεων.....	200
4.5.1.β	Η δομημένη συνέντευξη.....	200
4.5.1.δ	Συνέντευξη με χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή	201
4.5.1.ε	Τηλεφωνική συνέντευξη	201
4.5.2	Η υποβολή σε δοκιμασίες (tests)	202

4.5.2.α	Δοκιμασίες δεξιοτήτων και γνώσεων	202
4.5.2.γ	Δοκιμασία αφαιρετικής και κριτικής σκέψης	204
4.5.2.δ	Δοκιμασία αριθμητικής δεξιότητας	205
4.5.2.ε	Τεστ προσωπικότητας	206
4.5.2.στ	Τεστ αυτοεκτίμησης.....	206
4.5.2.ζ	Τεστ συναισθηματικής νοημοσύνης	207
4.5.2.θ	Κέντρα αξιολόγησης.....	210
4.5.3	Άλλα στοιχεία κατά τη διαδικασία της συνέντευξης.....	210
4.5.3.α	Ερωτήσεις εκ μέρους του υποψηφίου	210
4.5.3.β	Η λεκτική και η μη λεκτική επικοινωνία.....	212
4.5.3.γ	Οι «ευαίσθητες» ερωτήσεις κατά τη διάρκεια της συνέντευξης.....	213
4.5.3.δ	Συνήθη εγγενή προβλήματα και λάθη κατά τη διάρκεια της συνέντευξης.....	214
4.6	Τελική επιλογή και ανακοίνωση απόφασης πρόσληψης	215
4.6.1	Βασικές ενέργειες του αξιολογητή μετά τη συνέντευξη	215
4.6.1.β	Ανατροφοδότηση μετά τη συνέντευξη	216
4.6.2	Διαδικασία ένταξης και εισαγωγής νεοπροσληφθέντων.....	217
4.6.2.β	Συνέντευξη εισαγωγής.....	218
	ΑΣΚΗΣΕΙΣ ΑΥΤΟΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ.....	220
5.	ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ	
5.1	Εισαγωγή.....	229
5.2	Έννοια, περιεχόμενο και πολιτική εκπαίδευσης.....	230
5.2.1	Ορολογία στο χώρο της εκπαίδευσης	230
5.2.1.α	Τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα και άτυπη εκπαίδευση	230
5.2.1.β	Επαγγελματική εκπαίδευση.....	230
5.2.1.γ	Επιμόρφωση.....	231
5.2.1.δ	Επαγγελματική κατάρτιση.....	231
5.2.1.ε	Διά βίου μάθηση	233
5.2.1.στ	Μαθητεία	233
5.2.1.ζ	Πιστοποίηση συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.....	234
5.2.2	Η Ευρωπαϊκή Ένωση ως βασικός συντελεστής στη διαμόρφωση της εθνικής εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης.....	235
5.3	Αναγκαιότητα και σκοπιμότητα εκπαίδευσης	240
5.3.1	Τα πλεονεκτήματα της εκπαίδευσης.....	241
5.3.2	Προϋποθέσεις για αποτελεσματική εκπαίδευση.....	242
5.4	Στάδια εκπαιδευτικής διαδικασίας	243
5.4.1	Εντοπισμός και ανάλυση εκπαιδευτικών αναγκών.....	243

5.4.2	Σχεδιασμός εκπαιδευτικών προγραμμάτων	245
5.4.2.α	Θεωρίες μάθησης.....	245
5.4.2.β	Αρχές μάθησης ενηλίκων και αλλαγές μέσω της μάθησης	247
5.4.2.δ	Επιλογή του χώρου εκπαίδευσης	250
5.4.3	Διοργάνωση και υλοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων.....	250
5.4.3.α	Μέθοδοι εκπαίδευσης	251
I.	Ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση	251
II.	Εξωεπιχειρησιακή εκπαίδευση	256
5.4.3.β	Μέσα και εργαλεία εκπαίδευσης	275
5.4.4	Αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου	277
5.4.4.α	Αξιολόγηση εκπαιδευομένων.....	277
5.4.4.γ	Αποτίμηση συνολικού έργου εκπαίδευσης	279
5.4.4.δ	Υπεύθυνος και ομάδα έργου αξιολόγησης.....	280
ΑΣΚΗΣΕΙΣ ΑΥΤΟΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ.....		282
6. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ		
6.1	Εισαγωγή.....	286
6.2	Βασικά χαρακτηριστικά της αξιολόγησης απόδοσης	286
6.2.1	Τα οφέλη της αξιολόγησης απόδοσης	286
6.2.2	Σκοπιμότητα της αξιολόγησης απόδοσης των ανθρώπινων πόρων	287
6.2.3	Βασικοί στόχοι για τη διενέργεια αξιολόγησης της απόδοσης	288
6.3	Καθορισμός Υπεύθυνου Αξιολόγησης.....	288
6.3.1	Αξιολόγηση από τον άμεσο προϊστάμενο	288
6.3.2	Αυτοαξιολόγηση.....	289
6.3.4	Αξιολόγηση «από πάνω προς τα κάτω»	290
6.3.5	Αξιολόγηση από ομοίβαθμους	290
6.3.6	Αξιολόγηση από πελάτες	290
6.3.7	Η «κυκλική αξιολόγηση» των 360 μοιρών	291
6.3.9	Αξιολόγηση από εξωτερικούς συμβούλους	292
6.4	Ανάπτυξη προτύπων απόδοσης ή βασικών δεικτών απόδοσης.....	293
6.4.2	Βασικά χαρακτηριστικά αποτελεσματικών προτύπων απόδοσης	294
6.4.3	Χρήσιμες συμβουλές για τον καθορισμό των προτύπων	295
6.5	Μέθοδοι αξιολόγησης	295
6.5.1	Μέθοδοι αξιολόγησης βάσει αποτελεσμάτων ή βάσει προτύπων απόδοσης	295
6.5.1.α	Μέτρηση παραγωγικότητας βάσει προτύπων.....	296
6.5.1.β	Επίτευξη των αντικειμενικών στόχων της επιχείρησης	297

6.5.2	Μέθοδοι αξιολόγησης βάσει κριτηρίων.....	298
6.5.2.α	Μέθοδος αφηγηματικής έκθεσης.....	299
6.5.2.γ	Μέθοδος της διαγραμματικής κλίμακας.....	300
6.5.2.ε	Μέθοδος του σταθμισμένου καταλόγου ελέγχου.....	302
6.5.2.στ	Μέθοδος υποχρεωτικής επιλογής.....	303
6.5.3	Μέθοδοι σύγκρισης των εργαζομένων.....	304
6.5.3.β	Μέθοδος της εναλλακτικής κατάταξης.....	305
6.5.3.δ	Μέθοδος σύγκρισης ζευγαριών.....	306
6.5.3.ε	Μέθοδος υποχρεωτικής διασποράς.....	307
6.5.4	Μέθοδοι μέτρησης της συμπεριφοράς.....	309
6.5.4.α	Μέθοδος μέτρησης της συμπεριφοράς κατά επίπεδο διαβάθμισης.....	309
6.5.4.γ	Μέθοδος μέτρησης της παρατηρούμενης συμπεριφοράς.....	311
6.5.5	Αξιολόγηση με τη βοήθεια ειδικών.....	312
6.5.5.α	Αξιολόγηση με τη βοήθεια ψυχολόγων.....	312
6.5.5.β	Κέντρα αξιολόγησης.....	313
6.6	Ειδικά θέματα κατά την αξιολόγηση.....	314
6.6.1	Συνήθη προβλήματα κατά την αξιολόγηση – Σφάλματα αξιολογητή.....	314
6.6.1.α	Συνειδητά σφάλματα αξιολογητή.....	314
6.6.1.β	Ασυνειδητά σφάλματα αξιολογητή.....	315
6.6.1.γ	Προϋποθέσεις αποφυγής των σφαλμάτων του αξιολογητή.....	317
6.6.2	Συνέντευξη αξιολόγησης.....	319
6.6.2.β	Φάση διεξαγωγής της συνέντευξης.....	319
6.6.2.γ	Φάση μετά τη συνέντευξη.....	321
6.6.3	Έντυπα αξιολόγησης.....	322
6.6.3.α	Βασικά στοιχεία ενός εντύπου αξιολόγησης.....	322
6.6.3.β	Υπόδειγμα εντύπου αξιολόγησης.....	324
	ΑΣΚΗΣΕΙΣ ΑΥΤΟΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ.....	329
7.	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ	
7.1	Εισαγωγή.....	337
7.2	Πολιτική αμοιβών – Περιεχόμενο πολιτικής αμοιβών.....	337
7.2.1	Πολιτική αμοιβών και στόχοι επιχείρησης.....	339
7.2.2	Σύνδεση πολιτικής αμοιβών με ανάγκες εργαζομένων.....	339
7.2.3	Πολιτική αμοιβών και ρόλος της Διεύθυνσης Ανθρώπινων Πόρων.....	342
7.3	Βασικοί παράγοντες για τη διαμόρφωση πολιτικής αμοιβών.....	342

7.3.1	Φορείς και θεσμοί που επηρεάζουν την πολιτική αμοιβών.....	342
7.3.1.α	Οι Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας.....	342
7.3.1.γ	Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (Σ.Σ.Ε.)	343
7.3.1.δ	Ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας	343
7.3.1.ε	Τα σωματεία εργαζομένων.....	347
7.3.2	Τα χαρακτηριστικά της εργασίας ως παράγοντας διαμόρφωσης πολιτικής αμοιβών.....	347
7.3.2.α	Η φύση της εργασίας.....	347
7.3.2.γ	Ο τύπος απασχόλησης.....	350
7.3.2.δ	Ειδικές συνθήκες εργασίας.....	350
7.3.2.ε	Γνώσεις και δεξιότητες.....	350
7.3.2.στ	Παραγωγικότητα.....	351
7.3.2.ζ	Αξία της θέσης εργασίας.....	351
7.3.3	Επιχειρηματικοί και στρατηγικοί παράγοντες καθορισμού της πολιτικής αμοιβών.....	351
7.3.3.α	Η οικονομική θέση της επιχείρησης	351
7.3.3.β	Ο κύκλος ζωής της επιχείρησης.....	351
7.3.3.δ	Πολιτική αμοιβών των ανταγωνιστών.....	352
7.3.4	Μακροοικονομικά μεγέθη και πολιτική αμοιβών.....	352
7.3.4.α	Κόστος ζωής και πληθωρισμός	352
7.3.4.β	Ισότητα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών.....	353
7.3.4.δ	Έρευνα αγοράς	354
7.4	Συστήματα αμοιβών.....	355
7.4.1	Μέθοδοι αμοιβών.....	355
7.4.1.α	Μέθοδος διαβάθμισης ή απλής κατάταξης	355
7.4.1.β	Μέθοδος ταξινόμησης κατά κλάσεις ή ομάδες	357
7.4.1.δ	Μέθοδος σύγκρισης παραγόντων.....	360
7.4.2	Κλιμάκια αμοιβών ή μισθολογικά κλιμάκια.....	364
7.5	Συστήματα κινήτρων.....	366
7.5.1	Κίνητρα για εργατοϋπαλλήλους	367
7.5.1.α	Αμοιβή με το κομμάτι ή τεμάχιο	367
7.5.1.γ	Αμοιβή βάσει του πρότυπου χρόνου	368
7.5.1.ε	Αμοιβή βάσει επαγγελματικών δεξιοτήτων	369
7.5.1.στ	Ομαδικά κίνητρα.....	370
7.5.1.ζ	Προμήθειες	371
7.5.2	Συστήματα για κατώτερα και μεσαία στελέχη	371

7.5.2.α	Επίδομα αξίας	371
7.5.2.β	Εφάπαξ αύξηση	373
7.5.3	Συστήματα για ανώτερα και ανώτατα στελέχη	373
7.5.3.α	Βραχυχρόνια κίνητρα.....	373
7.5.3.γ	Ειδικά προνόμια και οφέλη	374
7.5.4	Συμμετοχή των εργαζομένων στα αποτελέσματα των επιχειρήσεων.....	374
7.5.4.α	Συμμετοχή στα κέρδη των επιχειρήσεων	375
7.5.4.β	Συμμετοχή στο μετοχικό κεφάλαιο	377
7.5.4.γ	Συμμετοχή στα οφέλη.....	380
7.5.5	Πρόσθετες παροχές	381
7.5.5.α	Είδη πρόσθετων παροχών	382
7.5.5.β	Προϋποθέσεις για την επιτυχή αποτελεσματικότητα των πρόσθετων παροχών.....	383
	ΑΣΚΗΣΕΙΣ ΑΥΤΟΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ.....	386
	ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	390