

**Σ1**

Σχέδιο αναδιοργάνωσης των Διοικητικών Οντοτήτων του Παν. Κύπρου.

**Σ2**

Διεξαγωγή Εργαστηρίου για την ανασκόπηση του Συστήματος Αξιολόγησης.

**Σ3**

Συμπεράσματα έρευνας «Βοηθήστε μας να γίνουμε καλύτεροι».

**Σ4**

«Διευρύνουμε τις Γνώσεις μας»: ο νέος θεσμός που εισήγαγε η ΥΑΔ.

**Σ5**

Συνάντηση ΥΑΔ με τον σύμβουλο για θέματα διεύθυνσης ανθρώπινου δυναμικού B. Lewis.

HR matters

Εκδίδεται από την Υπηρεσία Ανθρώπινου Δυναμικού • Τεύχος 1ο • Οκτώβριος 2013

ΑΝΑΔΙΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΟΝΤΟΤΗΤΩΝ

“ Σκοπός η αξιοποίηση με τον καλύτερο δυνατό τρόπο, του ταλέντου, των δεξιοτήτων, των προσόντων και των επαγγελματικών εμπειριών του προσωπικού, προς επίτευξη των στρατηγικών στόχων του Πανεπιστημίου ”

Λαμβάνοντας υπόψη την οικονομική κρίση που διέρχεται η χώρα μας, το συνεχώς μεταβαλλόμενο εξωτερικό και εσωτερικό περιβάλλον που επηρεάζει το Πανεπιστήμιο, τη συρρίκνωση του ετήσιου προϋπολογισμού του, καθώς επίσης και την παγοποίηση των θέσεων εργασίας για τα επόμενα χρόνια, οι Πανεπιστημιακές Αρχές, όρισαν ad hoc Επιτροπή με όρους εντολής την «εξεύρεση ανθρώπινων πόρων από τις υφιστάμενες διοικητικές δομές του Πανεπιστημίου Κύπρου για στελέχωση νέων αναπτυξιακών έργων ή/και ενίσχυση υφιστάμενων δομών βάσει των στρατηγικών στόχων

του Πανεπιστημίου». Την Επιτροπή αποτελούν η Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Ελένη Σταύρου - Κωστέα (Πρόεδρος), ο Καθηγητής Νίκος Βαφέας, ο Καθηγητής Γιώργος Χατζηνικόλας, ο πρώην Διευθυντής Διοίκησης και Οικονομικών Ανδρέας Χριστοφίδης, ο Προϊστάμενος της ΥΑΔ Γλαύκος Χρίστου, η Ανώτερη Λειτουργός του Τομέα Στελέχωσης και Εργασιακών Σχέσεων Άννα Ζερμπύλα και ο Λειτουργός του Τομέα Στρατηγικού Σχεδιασμού Επιχειρησιακής Ανάπτυξης και Διασφάλισης Ποιότητας Βασίλης Παναγιώτου.

>> Συνέχεια στη Σελ. 2

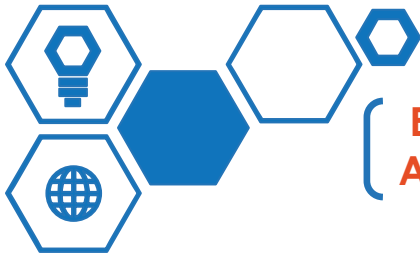


Στόχος της Επιτροπής είναι η ανακατανομή των ανθρώπινων πόρων με τέτοιο τρόπο ώστε να επιτευχθούν οι στρατηγικοί στόχοι που τέθηκαν, αξιοποιώντας με τον καλύτερο δυνατό τρόπο, το ταλέντο, τις δεξιότητες, τα προσόντα και τις επαγγελματικές εμπειρίες του προσωπικού, το οποίο αναγνωρίζεται ως το μεγαλύτερο ανταγωνιστικό πλεονέκτημα του οργανισμού. Η Επιτροπή, θεωρεί ότι η αναδιοργάνωση των διοικητικών οντοτήτων είναι απολύτως αναγκαία προκειμένου το Πανεπιστήμιο να συνεχίσει απρόσκοπτα την ανάπτυξή του βασιζόμενο στους υφιστάμενους ανθρώπινους πόρους του για στελέχωση νέων οργανωτικών οντοτήτων ή/και για ενίσχυση υφιστάμενων δομών. Η Επιτροπή σημειώνει ωστόσο ότι η μερική ανακατανομή των ανθρώπινων πόρων θα πρέπει να υλοποιηθεί με τέτοιο τρόπο, ώστε να μην επηρεάζει την ομαλή λειτουργία του Πανεπιστημίου, αλλά ούτε και τις προοπτικές ανέλιξης και ανάπτυξης των εργαζομένων. Η υλοποίηση της ανακατανομής, πέραν της ώθησης που θα δώσει στις νέες ανάγκες του Πανεπιστημίου, αποσκοπεί επίσης στην προστασία του ανθρώπινου δυναμικού του οργανισμού μας από πιθανές μελλοντικές πιέσεις για

μείωση του αριθμού των εργαζομένων. Η Επιτροπή τονίζει ότι η εναλλαξιμότητα και η αύξηση της παραγωγικότητας αποτελούν ασπίδα στην προστασία των θέσεων εργασίας στο Πανεπιστήμιο.

Η Επιτροπή έπειτα από οκτώ μήνες εντατικής μελέτης, ανάλυσης των υφιστάμενων δομών και των στρατηγικών στόχων του Πανεπιστημίου, καθώς επίσης και συναντήσεων με τα ενδιαφερόμενα μέρη και ασκήσεων «επί χάρτου», παρουσίασε τα πορίσματα της μελέτης της στις 18 Σεπτεμβρίου 2013 στον Πρόεδρο του Συμβουλίου, στις Πρυτανικές Αρχές, στην Ανώτατη Ηγεσία του Πανεπιστημίου και στις Συντεχνίες του ακαδημαϊκού και του διοικητικού προσωπικού. Η Επιτροπή σε συνεργασία με τις Πανεπιστημιακές Αρχές θα καθορίσουν τον οδικό χάρτη βάσει του οποίου η αναδιοργάνωση των διοικητικών οντοτήτων θα υλοποιηθεί το συντομότερο δυνατό.

“Η εναλλαξιμότητα και η αύξηση της παραγωγικότητας αποτελούν ασπίδα στην προστασία των θέσεων εργασίας στο Πανεπιστήμιο”



ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗΣ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ



Πραγματοποιήθηκε την Πέμπτη 19 Σεπτεμβρίου 2013 εργαστήριο για την ανασκόπηση του υφιστάμενου Συστήματος Αξιολόγησης σε συνεργασία με τον Ελεγκτικό Οίκο PWC. Στο εργαστήριο προσκλήθηκαν να συμμετάσχουν η Πρυτανεία, οι Κοσμήτορες των Σχολών, οι Προέδροι Τμημάτων, η Αναπληρώτρια του Διευθυντή Διοίκησης και Οικονομικών, οι Προϊστάμενοι των Διοικητικών Υπηρεσιών, οι Ανώτεροι Λειτουργοί Πανεπιστημίου και οι Προέδροι των Συντεχνιών του διοικητικού προσωπικού.

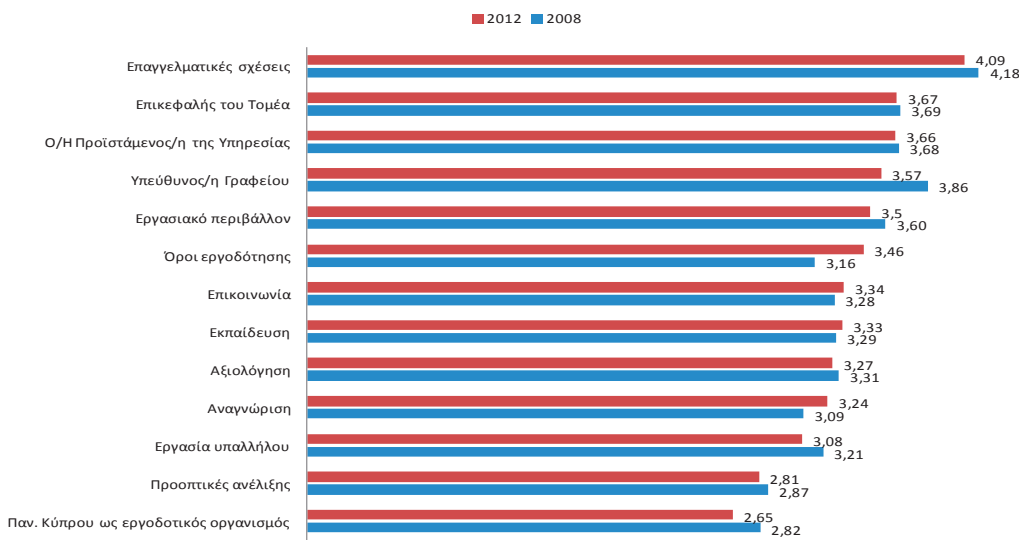
Στόχοι του εργαστηρίου ήταν: (1) Η συζήτηση και ανάλυση του υφιστάμενου Συστήματος Αξιολόγησης (διαδικασία αξιολόγησης, στόχοι του Συστήματος, κριτήρια αξιολόγησης, πλαίσιο δεξιοτήτων, διαδικασία προαγωγών, έντυπα/εργαλεία, κ.λπ.). (2) Η παράθεση και ανταλλαγή πληροφοριών και εμπειριών αναφορικά με τη λειτουργία και την αποτελεσματικότητα του υφιστάμενου Συστήματος Αξιολόγησης. (3) Η εξέταση περιπτώσεων μελέτης (case studies) εφαρμογής διαφόρων Συστημάτων Αξιολόγησης και ο εντοπισμός βέλτιστων πρακτικών και παραγόντων επιτυχίας. (4) Ο εντοπισμός πτυχών που χρήζουν αναβάθμισης/βελτίωσης στο υφιστάμενο Σύστημα Αξιολόγησης. (5) Ο καθορισμός στρατηγικής κατεύθυνσης για την ανάπτυξη /βελτίωση του Συστήματος Αξιολόγησης.

Κατά την πρώτη διεξαγωγή του εργαστηρίου αποφασίστηκε η σύσταση ad hoc ομάδας εργασίας, η οποία θα καταρτίσει οδικό χάρτη επανεξέτασης του Συστήματος Αξιολόγησης.



ΕΡΕΥΝΑ ΑΝΑΜΕΣΑ ΣΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ «ΒΟΗΘΗΣΤΕ ΜΑΣ ΝΑ ΓΙΝΟΥΜΕ ΚΑΛΥΤΕΡΟΙ»

Μέση ικανοποίηση Προσωπικού ανά ενότητα



Η Υπηρεσία Ανθρώπινου Δυναμικού διεξήγαγε για δεύτερη φορά την έρευνα «Βοηθήστε μας να γίνουμε καλύτεροι» (26/04/12 – 17/05/12), ανάμεσα στα μέλη του προσωπικού των έξι Διοικητικών Υπηρεσιών του οργανισμού, της Πρυτανείας, της Διεύθυνσης Διοίκησης και Οικονομικών και της Βιβλιοθήκης.

Η υπό αναφορά έρευνα πραγματοποιήθηκε για πρώτη φορά το 2008. Το ερωτηματολόγιο, το οποίο χορηγήθηκε ηλεκτρονικά, συναποτελούσαν 11 ενότητες: (1) Εργασία υπαλλήλου. (2) Στάση των προϊστάμενων στο χώρο εργασίας. (3) Επικοινωνία. (4) Επαγγελματικές σχέσεις. (5) Εκπαίδευση. (6) Αξιολόγηση. (7) Προοπτικές ανέλιξης. (8) Αναγνώριση. (9) Εργασιακό περιβάλλον. (10) Όροι εργοδότησης. (11) Το Πανεπιστήμιο Κύπρου ως εργοδοτικός οργανισμός.

ΓΕΝΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Ο δείκτης γενικής ικανοποίησης του προσωπικού βρίσκεται σε μέτρια επίπεδα: από κλίμακα από 1 μέχρι 5, ο μέσος όρος είναι 3.37 και είναι περίπου στο ίδιο σημείο με την αντίστοιχη έρευνα του 2008 (3,40). Επιπλέον, δε φαίνεται να υπάρχουν σημαντικές διαφορές στα επίπεδα ικανοποίησης όταν ληφθούν υπόψη παράγοντες όπως το φύλο, το επίπεδο μόρφωσης, η εργοδότηση σε μόνιμη ή με σύμβαση θέση και τα χρόνια υπηρεσίας στο Πανεπιστήμιο Κύπρου.

ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΝΑ ΕΝΟΤΗΤΑ

Συνοπτικά, όπως φαίνεται και στο πιο πάνω γράφημα, παρατηρούμε ότι το προσωπικό που συμμετείχε στην έρευνα είναι στο σύνολό του αρκετά ικανοποιημένο από τις επαγγελματικές σχέσεις, τη στάση των Προϊστάμενων (κυρίως τον/την Επικεφαλής του Τομέα και τον/την Προϊστάμενο/η της Υπηρεσίας), αλλά και από το πλαίσιο της εργασίας του. Σε πιο μέτρια επίπεδα έχουν αξιολογήσει το Πανεπιστήμιο σε θέματα

αξιολόγησης υπηρεσιακού έργου, όρους εργοδότησης, επικοινωνίας και εκπαίδευσης. Επιπλέον, πιο δυσαρεστημένοι φάνηκαν να είναι οι υπάλληλοι από το Πανεπιστήμιο Κύπρου ως εργοδοτικό οργανισμό, την αναγνώριση, το εργασιακό περιβάλλον και τις προοπτικές ανέλιξης που έχουν. Στο ανωτέρω γράφημα καταγράφονται και οι διαφοροποιήσεις που προκύπτουν σε σύγκριση με τα ευρήματα της αντίστοιχης έρευνας του 2008.

ΒΕΛΤΙΩΤΙΚΑ ΜΕΤΡΑ

Οι κυριότερες κατευθύνσεις μέτρων που πρέπει να ληφθούν, βάσει των συμπερασμάτων της έρευνας, εστιάζονται στα ακόλουθα: (1) Μείωση της γραφειοκρατίας και του αχρείαστου φόρτου εργασίας. (2) Ενθάρρυνση της ανοιχτής επικοινωνίας τόσο ενδο-υπηρεσιακά όσο και δια-υπηρεσιακά. (3) Καλλιέργεια κουλτούρας δημιουργικής ανατροφοδότησης. Η ανατροφοδότηση είναι απαραίτητη ως προς την ενίσχυση της επικοινωνίας με το προσωπικό όχι μόνο γι' αυτά που κάνει λάθος αλλά και γι' αυτά που κάνει σωστά. Η επί της ουσίας αξιολόγηση της απόδοσης των εργαζομένων δύναται να ωθήσει το προσωπικό στο να δώσει στον τομέα εργασίας του το καλύτερο που μπορεί. (4) Ενίσχυση και επέκταση σε τακτική βάση των συναντήσεων τόσο μεταξύ των Υπηρεσιών όσο και ανάμεσα στις Υπηρεσίες και στις Σχολές/ Τμήματα. (5) Ενίσχυση του αισθήματος δικαιοσύνης των εργαζομένων έτσι ώστε να αποδομηθούν υφιστάμενες αντιλήψεις για διακρίσεις υπέρ ή και σε βάρος κάποιων εντός του εργασιακού χώρου. (6) Ανάληψη δράσεων για σύσφιξη των σχέσεων του προσωπικού. (7) Εξέταση των διαδικασιών του οργανισμού αναφορικά με τις ανελίξεις, έτσι ώστε το προσωπικό να αισθάνεται ότι υπάρχει δικαιοσύνη, διαφάνεια και ίσες ευκαιρίες. (8) Έναρξη διαδικασίας για ανασκόπηση και βελτίωση του υφιστάμενου Συστήματος Αξιολόγησης. (9) Στόχευση των προγραμμάτων εκπαίδευσης.



«ΔΙΕΥΡΥΝΟΥΜΕ ΤΙΣ ΓΝΩΣΕΙΣ ΜΑΣ»

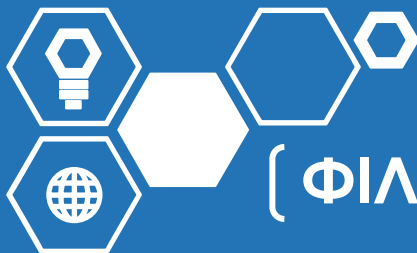
Η Υπηρεσία Ανθρώπινου Δυναμικού εισήγαγε τον περασμένο Μάιο τον καινούριο θεσμό «*Διευρύνουμε τις Γνώσεις μας*», υπό τον οποίο πραγματοποιούνται διαλέξεις με στόχο την ενημέρωση, ενδυνάμωση και ανάπτυξη του προσωπικού του Πανεπιστημίου.

Σ' αυτό το δύσκολο οικονομικό περιβάλλον, το οποίο δημιουργεί συνεχείς προκλήσεις και δοκιμάζει τις εργασιακές σχέσεις αλλά και τον οργανισμό στο σύνολό του, η διασφάλιση μια εργασιακής κουλτούρας που να προάγει τον σεβασμό, την ανάπτυξη και την αποτελεσματικότητα των εργαζομένων αποκτά ακόμα μεγαλύτερη αξία.

Στους πρώτιστους στόχους της Υπηρεσίας Ανθρώπινου Δυναμικού ήταν και παραμένει να καταστήσουμε το εργασιακό περιβάλλον ως ένα δημιουργικό χώρο εξέλιξης και ανάπτυξης των

ανθρώπων μας, πράγμα που θα συμβάλει στη δημιουργία ενός αποτελεσματικού οργανισμού. Αυτό το στόχο φιλοδοξεί να υπηρετήσει και ο θεσμός «*Διευρύνουμε τις Γνώσεις μας*», συμπληρωματικά προς τις ήδη υπάρχουσες δράσεις και προγράμματα ανάπτυξης του προσωπικού.

Η πρώτη διάλεξη έλαβε χώρα στις 29/05/2013 και είχε ως θέμα «*Προσωπική ενδυνάμωση σε καιρούς κρίσης*» με ομιλήτρια την Αναπληρώτρια Καθηγήτρια στο ALBA Graduate Business School Όλγα Επιτροπάκη. Στη δεύτερη διάλεξη, η οποία πραγματοποιήθηκε στις 25/09/2013, ομιλητής ήταν ο Κοσμήτορας της Σχολής Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης, Καθηγητής Χαρίδημος Τσούκας, ο οποίος ανέπτυξε το θέμα «*Πως οι καλοί οργανισμοί βασίζονται στη συνεργασία, ενθαρρύνουν την πρωτοβουλία, και επιζητούν την αλλαγή*».

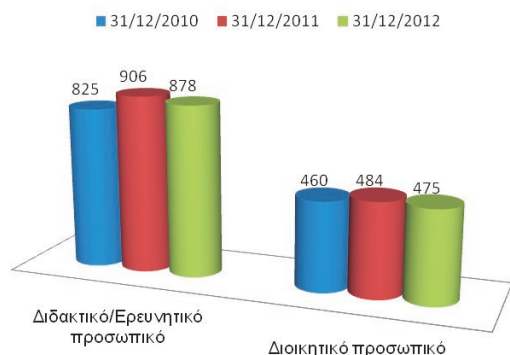


(ΦΙΛΑΝΘΡΩΠΙΚΟ ΕΡΓΟ)

Με ευθύνη της Υπηρεσίας Ανθρώπινου Δυναμικού, έχουν πραγματοποιηθεί εντός του Πανεπιστημίου εκστρατείες ενημέρωσης και οικονομικής βοήθειας του *Συνδέσμου για Άτομα με Αυτισμό*, του *Αντικαρκινικού Συνδέσμου Κύπρου* και του *Παγκύπριου Συνδέσμου Καρκινοπαθών και Φίλων (ΠΑΣΥΚΑΦ)*. Τη διεξαγωγή του εράνου ανέλαβαν εθελοντές μέλη του προσωπικού. Τα ποσά που συγκεντρώθηκαν, παραδόθηκαν σε εκπροσώπους των πιο πάνω Συνδέσμων από τον Προϊστάμενο της Υπηρεσίας Ανθρώπινου Δυναμικού.



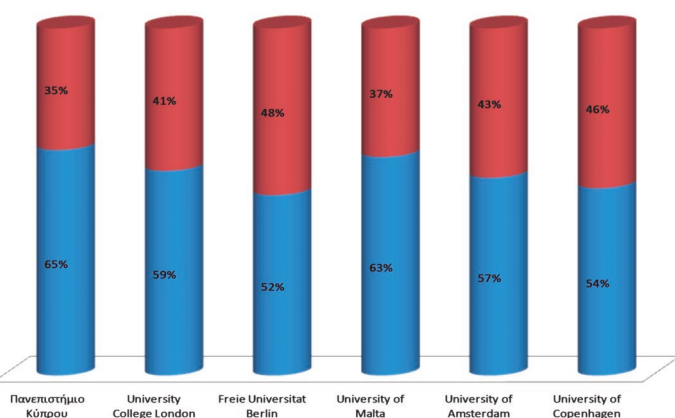
Διακύμανση αριθμού διδακτικού-ερευνητικού και διοικητικού προσωπικού κατά τα έτη 2010-2012



Γράφημα 1

Γραφική απεικόνιση αναλογίας διδακτικού-ερευνητικού προσωπικού και διοικητικού προσωπικού του Πανεπιστημίου Κύπρου συγκριτικά με άλλα πανεπιστήμια

■ Ποσοστό Διδακτικού-Ερευνητικού Προσωπικού ■ Ποσοστό Διοικητικού Προσωπικού



Γράφημα 2

ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΚΥΜΑΝΣΗ ΤΟΥ ΑΡΙΘΜΟΥ ΔΙΔΑΚΤΙΚΟΥ-ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΠΡΩΣΩΠΙΚΟΥ

Κατά την τελευταία τριετία, ο αριθμός του διδακτικού-ερευνητικού προσωπικού σε σχέση με τον αριθμό του διοικητικού προσωπικού έχει διατηρηθεί σε σχετικά σταθερά επίπεδα, με μικρότερη διακύμανση του συνολικού αριθμού διοικητικού προσωπικού έναντι του συνολικού αριθμού διδακτικού - ερευνητικού προσωπικού.

Όπως φαίνεται στο *Γράφημα 1* το διδακτικό - ερευνητικό προσωπικό στο σύνολό του αυξήθηκε από 825 άτομα το 2010 σε 878 άτομα το 2012, ενώ το διοικητικό προσωπικό αυξήθηκε από 460 άτομα το 2010 σε 475 άτομα το 2012. Στο *Γράφημα 2* παρουσιάζονται τα ποσοστά κάθε ομάδας του προσωπικού επί του συνόλου του προσωπικού. Επιπρόσθετα, παρουσιάζονται τα αντίστοιχα ποσοστά που ισχύουν σε πανεπιστήμια πέντε διαφορετικών ευρωπαϊκών χωρών.

ΚΕΝΤΡΑ ΥΓΕΙΑΣ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΚΥΠΡΟΥ



Με σκοπό τη φροντίδα της υγείας των μελών της Πανεπιστημιακής Κοινότητας, ο Τομέας Ασφάλειας και Υγείας, εποπτεύει τη λειτουργία δύο Κέντρων Υγείας, τα οποία στελεχώνονται με δύο Νοσηλευτικούς Λειτουργούς (Κέντρο Υγείας Πανεπιστημίου/πόλης: κα Φωτεινή Καλογήρου, τηλ. 22895280, Γραφείο 009, Κτήριο 6 - Κέντρο Κοινωνικών Δραστηριοτήτων. Κέντρο Υγείας Καλλιπόλεως: κα Σταύρη Ζήνωνος, τηλ. 22895270, Γραφείο 014, Κτήριο Β - Κεντρικά Κτήρια Καλλιπόλεως).

Στα Κέντρα Υγείας του Πανεπιστημίου Κύπρου, διεξάγονται εξετάσεις ρουτίνας, όπως: μέτρηση και αξιολόγηση των ζωτικών σημείων, λήψη αρτηριακής πίεσης, μέτρηση καρδιακών παλμών, μέτρηση θερμοκρασίας σώματος, μέτρηση των επιπέδων γλυκόζης στο αίμα (ζάχαρο), κορεσμός της αιμοσφαιρίνης σε οξυγόνο επί τοις εκατό (SpO₂). Παρέχονται επίσης Πρώτες Βοήθειες για την αντιμετώπιση οποιασδήποτε κατάστασης που αφορά στην υγεία. Τα Κέντρα Υγείας, επιπρόσθετα, αναλαμβάνουν τη διαχείριση των Κουτιών Πρώτων Βοηθειών, τα οποία βρίσκονται σε διάφορους χώρους του Πανεπιστημίου.

ΩΡΑΡΙΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ

Περίοδος μαθημάτων και εξετάσεων	Δευτέρα – Παρασκευή	09:00 – 16:30
	Τετάρτη	09:00 – 17:00
Διακοπές Χριστουγέννων & Πάσχα	Δευτέρα – Παρασκευή	07:30 – 14:30
	Τετάρτη	07:30 – 18:00
Ιούνιος- Ιούλιος & Αύγουστος	Δευτέρα – Παρασκευή	07:30 – 14:30



ΣΥΝΑΝΤΗΣΗ ΥΑΔ ΜΕ ΤΟΝ ΑΜΕΡΙΚΑΝΟ ΣΥΜΒΟΥΛΟ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ BILL LEWIS

Η Υπηρεσία Ανθρώπινου Δυναμικού πραγματοποίησε συνάντηση με τον διεθνούς φήμης σύμβουλο για θέματα διεύθυνσης ανθρώπινου δυναμικού Bill Lewis. Ο κ. Lewis βρισκόταν στην Κύπρο για να συμμετάσχει στο εργαστήριο που διοργάνωσε η ΟΕΒ με θέμα «*Human Resources: Back to the Future*».

Κατά τη συνάντηση με τον κ. Lewis συζητήθηκαν θέματα όπως: (1) Η διάγνωση προβλημάτων που σχετίζονται με την αποτελεσματικότητα των πρακτικών που ακολουθούνται στα ζητήματα ανθρώπινου δυναμικού. (2) Ποιοι σχεδιασμοί θα μπορούσαν να αναπτυχθούν για την αξιολόγηση και περαιτέρω ενδυνάμωση του στρατηγικού ρόλου της Υπηρεσίας Ανθρώπινου Δυναμικού. (3) Η βελτίωση των διαδικασιών λήψεως αποφάσεων και των δεξιοτήτων επίλυσης προβλημάτων.



Η Δύναμη της Ενσυναίσθησης

Ενσυναίσθηση είναι η αναγνώριση και η κατανόηση της θέσης, του συναισθήματος, των σκέψεων ή της κατάστασης κάποιου άλλου. Ένα άτομο που χρησιμοποιεί την ενσυναίσθηση μπορεί να αναγνωρίσει, να αντιληφθεί και να αισθανθεί αυτό που αισθάνεται ένα άλλο άτομο. Με αυτό τον τρόπο μπορεί να βάλει τον εαυτό του στη θέση του άλλου, να κατανοήσει τη συμπεριφορά του και να αναγνωρίσει τα κίνητρά της. Να δει, δηλαδή, τον κόσμο μέσα από τα μάτια του. Πρόκειται, εν ολίγοις, για ένα εξαιρετικά ισχυρό εργαλείο επικοινωνίας. Για μια ικανότητα που, αν και όλοι τη διαθέτουμε, την αγνοούμε. Γι' αυτό και παραμένει αναξιοποίητη.

Η ενσυναίσθηση φέρνει τους ανθρώπους κοντά, τους βοηθά να καταλάβουν ο ένας τον άλλον. Με αυτό τον τρόπο αναπτύσσεται αμοιβαίος σεβασμός. Όταν κάποιος ακούει με ενσυναίσθηση δεν ακούει απλά το συνομιλητή του. Κάνει κάτι περισσότερο: αντιδρά σε αυτόν κατά τρόπο που να αναπτύσσεται αμοιβαία η κατανόηση και η εμπιστοσύνη. Μπορεί έτσι να αντιληφθεί και να ερμηνεύσει το μήνυμα του συνομιλητή του, δίνοντας συνάμα την πιο κατάλληλη απάντηση. Η απάντηση αυτή μπορεί να αποτελέσει βασικό στοιχείο της επικοινωνίας.

Η ενσυναίσθηση παρέχει το αναγκαίο πλαίσιο για: (1) Δημιουργία εμπιστοσύνης και σεβασμού. (2) Έκφραση συναισθημάτων. (3) Μείωση της έντασης. (4) Εμφάνιση πληροφοριών. (5) Δημιουργία ασφαλούς περιβάλλοντος, που ευνοεί την επίλυση προβλημάτων. (6) Ανάπτυξη της ανεκτικότητας στο διαφορετικό, στις απόψεις των άλλων, έστω κι αν δεν συμπίπτουν με τις δικές μας.

Πηγή: scienceillustrated.gr

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΥΠΡΟΥ ΠΡΟΣΩΠΑ

ΝΕΑ ΜΕΛΗ ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Σκορδής Κωνσταντίνος, Επίκουρος Καθηγητής, Τμήμα ΦΥΣ, 02/09/2013

Lombardo Michael, Λέκτορας, Τμήμα ΨΥΧ, 01/08/2013

ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Κωνσταντινίδης Χριστάκης, Επίκουρος Καθηγητής, Τμήμα ΜΜΚ, 11/06/2013

ΛΗΞΕΙΣ ΣΥΜΒΟΛΑΙΩΝ ΣΥΝΤΟΜΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Ανδριανή Κυλίλη, Βοηθός Γραφείου, Τμήμα ΜΑΣ, 01/06/2013

Σκεύη Χριστούδια, Βοηθός Γραφείου, Τμήμα ΒΝΕΣ, 27/06/2013