

**Σ1**

Αίτημα για εξαιρέση του Πανεπιστημίου από νομοσχέδιο που αναθέτει προαγωγές και προσλήψεις στην ΕΔΥ.

**Σ2**

Ad hoc Επιτροπή για την ανασκόπηση του Συστήματος Αξιολόγησης.

**Σ3**

Ο ρόλος των επαγγελματιών ιδιοτήτων στους σύγχρονους οργανισμούς.

**Σ4**

Μεταρρύθμιση της Δημόσιας Υπηρεσίας: Σχέδιο Δράσης – Προκλήσεις – Προοπτικές.

**Σ5**

Εξισορρόπηση προσωπικής και εργασιακής ζωής.

HR matters

Εκδίδεται από την Υπηρεσία Ανθρώπινου Δυναμικού • Τεύχος 2ο • Μάρτιος 2014



Το Πανεπιστήμιο ζήτησε εξαιρέση από το νομοσχέδιο το οποίο θα αναθέτει τις εξουσίες και τις αρμοδιότητες για προαγωγές και προσλήψεις στην ΕΔΥ. Ο Πρύτανης του Πανεπιστημίου, Καθηγητής Κωνσταντίνος Χριστοφίδης, σε επιστολή του τόσο προς τον Πρόεδρο της Δημοκρατίας όσο και προς τον Πρόεδρο της Βουλής, επισημαίνει ότι το Πανεπιστήμιο Κύπρου τα τελευταία χρόνια εφαρμόζει σύγχρονες, επιστημονικές και αδιάβλητες μεθόδους αξιολόγησης προσωπικού στην προσπάθειά του να προσελκύσει και να επιλέξει προσοντούχο

ανθρώπινο δυναμικό. Στις μεθόδους αυτές περιλαμβάνονται οι γραπτές εξετάσεις σε εξειδικευμένα θέματα, συναφή με τα καθήκοντα κάθε θέσης καθώς επίσης και εξετάσεις στα Ελληνικά, Αγγλικά ή άλλης ξένης γλώσσας ανάλογα με τις απαιτήσεις του οικείου Σχεδίου Υπηρεσίας, τα ψυχομετρικά τεστ ικανοτήτων, τα ολοήμερα Κέντρα Αξιολόγησης (Assessment Centres), τα τεστ επαγγελματικής προσωπικότητας και υποκίνησης και οι δομημένες συνεντεύξεις βάσει δεξιοτήτων.

>> Συνέχεια στη Σελ. 2



Περαιτέρω, επεσήμανε ότι τα μέλη του ακαδημαϊκού προσωπικού του Πανεπιστημίου είναι άριστοι γνώστες των γνωστικών τους αντικειμένων γεγονός που τους καθιστά κατάλληλους για τον καταρτισμό και την αξιολόγηση εξεταστικών δοκιμίων, σε ένα πολύ μεγάλο εύρος γνωστικών πεδίων. Επίσης, ανώτερα στελέχη της Υπηρεσίας Ανθρώπινου Δυναμικού κατέχουν εξειδικευμένα προσόντα, τόσο στη διεύθυνση ανθρώπινου δυναμικού, όσο και στην εφαρμογή επιστημονικά και δεοντολογικά ορθών διαδικασιών αξιολόγησης και επιμόρφωσης και είναι διαπιστευμένοι αξιολογητές σε ποικίλα ψυχομετρικά εργαλεία, αναγνωρισμένα από το British Psychological Society. Ο Πρύτανης αναφέρθηκε στο γεγονός ότι η Υπηρεσία Ανθρώπινου Δυναμικού αναλαμβάνει τη διεξαγωγή των τεστ ικανοτήτων για την επιλογή Δοκίμων Αξιωματικών στην Εθνική Φρουρά.

Πρόσθεσε, επίσης, ότι το Κέντρο Επιστημονικής

Επιμόρφωσης Αξιολόγησης και Ανάπτυξης (ΚΕΠΕΑΑ) του ΠΚ, διοργανώνει γραπτές εξετάσεις στον Ευρύτερο Δημόσιο Τομέα (Οργανισμούς Δημοσίου Δικαίου, Αρχές Τοπικής Αυτοδιοίκησης), Συνεργατικά Ιδρύματα, μεγάλες ιδιωτικές εταιρείες και πολλούς άλλους οργανισμούς, για μεγάλο εύρος θέσεων εφαρμόζοντας ολοκληρωμένες διαδικασίες αξιολόγησης με αξιόπιστες επιστημονικές μεθόδους.

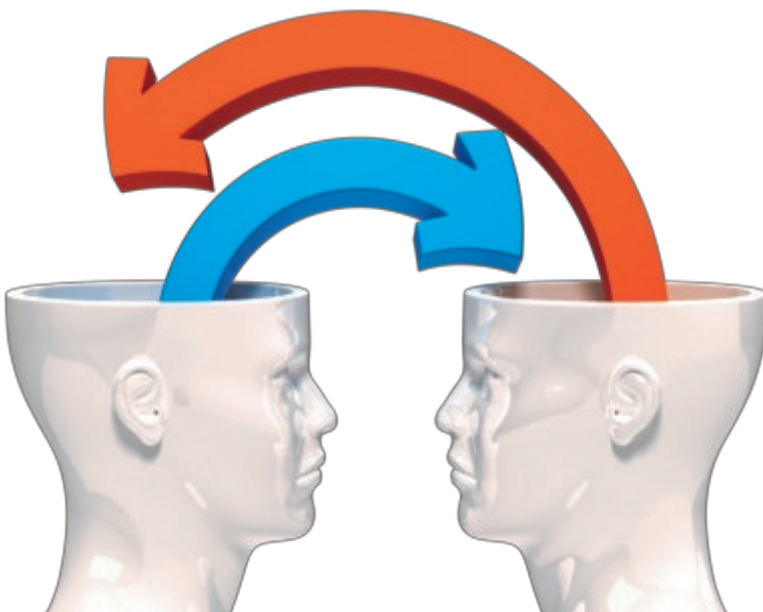
Για όλους τους ανωτέρω λόγους, τονίζει στην επιστολή του, το Πανεπιστήμιο ζητεί όπως τύχει εξαιρέσεως από το ανωτέρω Νομοσχέδιο, ενώ θέτει το άρτια καταρτισμένο προσωπικό του (Ακαδημαϊκό και Διοικητικό) στη διάθεση της ΕΔΥ, προκειμένου να συμβάλει στην ανάπτυξη και εφαρμογή σύγχρονων, επιστημονικών και αξιόπιστων διαδικασιών αξιολόγησης προσωπικού για διορισμό ή και προαγωγή, βασισμένων στις αρχές της χρηστής διοίκησης και στην αξιοκρατία.



“ Τα μέλη του ακαδημαϊκού προσωπικού του Πανεπιστημίου είναι άριστοι γνώστες των γνωστικών τους αντικειμένων γεγονός που τους καθιστά κατάλληλους για τον καταρτισμό και την αξιολόγηση εξεταστικών δοκιμίων, σε ένα πολύ μεγάλο εύρος γνωστικών πεδίων ”



AD HOC ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ



Σε συνέχεια του εργαστηρίου που έγινε τον περασμένο Σεπτέμβριο για την ανασκόπηση του υφιστάμενου συστήματος αξιολόγησης σε συνεργασία με τον Ελεγκτικό Οίκο PWC, πραγματοποιήθηκε στις 12 Φεβρουαρίου 2014 η σύσταση και η πρώτη συνάντηση ad hoc επιτροπής, η οποία θα καταρτίσει οδικό χάρτη επανεξέτασης του συστήματος αξιολόγησης. Η ad hoc επιτροπή κατά την πρώτη συνάντηση ασχολήθηκε με τη φιλοσοφία και τις παραμέτρους του νέου συστήματος αξιολόγησης του προσωπικού. Η επιτροπή θα συνέρχεται σε τακτά χρονικά διαστήματα με σκοπό την προώθηση των αναγκαίων αλλαγών το συντομότερο δυνατό.



Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΙΔΙΟΤΗΤΩΝ ΣΤΟΥΣ ΣΥΓΧΡΟΝΟΥΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ

Οι επαγγελματικές ιδιότητες έχουν εξελιχθεί τα τελευταία 20 περίπου χρόνια σε πολύ σημαντικό παράγοντα του τρόπου που οι οργανισμοί “χειρίζονται” τους ανθρώπους που εργάζονται σε αυτούς. Οι επαγγελματικές ιδιότητες καθορίζουν ποια είναι τα πιο σημαντικά χαρακτηριστικά που απαιτούνται για να είναι κάποιος αποτελεσματικός σε ένα ρόλο (όπως σε ρόλους που απαιτούν λήψη αποφάσεων, ευελιξία και επικοινωνία). Έτσι, οι επαγγελματικές ιδιότητες αποτελούν τη βάση για ποικίλες διαδικασίες επιλογής, ανάπτυξης και διοίκησης. Ο πλέον γνωστός ορισμός για τις επαγγελματικές ιδιότητες έχει αποδοθεί από τον Richard Boyatzis, τον άνθρωπο που έκανε γνωστό τον όρο επαγγελματικές ιδιότητες στο βιβλίο του «Ο Ικανός Διευθυντής» («The Competent Manager») και είναι ο ακόλουθος:

«Επαγγελματικές ιδιότητες είναι τα χαρακτηριστικά εκείνα του ανθρώπου που τον κάνουν να είναι αποτελεσματικός ή πολύ αποδοτικός στην εργασία του [...] μπορεί να είναι ένα κίνητρο, ένα χαρακτηριστικό, μια κλίση, μια πλευρά της αυτοεικόνας του ή οι γνώσεις που κατέχει».

Ένας πιο κατανοητός και κοινώς αποδεκτός ορισμός

των επαγγελματικών ιδιοτήτων είναι:

«Επαγγελματικές Ιδιότητες είναι τα παρατηρήσιμα μέσω της συμπεριφοράς χαρακτηριστικά του ατόμου που είναι σημαντικά για την αποτελεσματικότητά του στο ρόλο που καλείται να παίξει στην εργασία του».

Αυτός ο ορισμός καλύπτει όλα τα χαρακτηριστικά του ατόμου που σχετίζονται με την εργασία και αφορούν τις γνώσεις, τις κλίσεις, την προσωπικότητα και τα κίνητρά του. Συνήθως για την περιγραφή των βασικών χαρακτηριστικών που οδηγούν στην επιτυχία σε ένα ρόλο, απαιτούνται οκτώ έως δώδεκα επαγγελματικές ιδιότητες.

Για τις προσλήψεις στο Πανεπιστήμιο Κύπρου αξιολογούνται μεταξύ άλλων και οι επαγγελματικές ιδιότητες των ατόμων όπως αυτές προκύπτουν από την ανάλυση της υπό πλήρωση θέσης και στη συνέχεια καθορίζονται στην προκήρυξη της θέσης. Οι επιθυμητές επαγγελματικές ιδιότητες τυγχάνουν αξιολόγησης μέσω των στοχευμένων εργαλείων αξιολόγησης που επιλέγονται για την κάθε περίπτωση καθώς επίσης και μέσω μιας δομημένης συνέντευξης βάσει διεξιοτήτων.



“ Επαγγελματικές Ιδιότητες είναι τα χαρακτηριστικά εκείνα του ανθρώπου που τον κάνουν να είναι αποτελεσματικός ή πολύ αποδοτικός στην εργασία του **”**



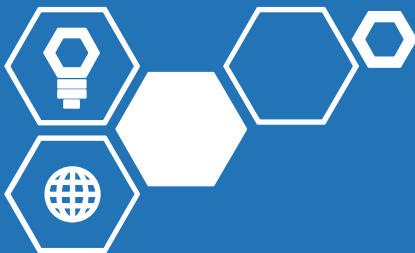
«ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ: ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ – ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ – ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ»



Στις 4 Δεκεμβρίου 2013, η Υπηρεσία Ανθρώπινου Δυναμικού, στο πλαίσιο της σειράς διαλέξεων με τίτλο «Διευρύνουμε τις Γνώσεις μας» διοργάνωσε εκδήλωση με θέμα: «Μεταρρύθμιση της Δημόσιας Υπηρεσίας: Σχέδιο Δράσης – Προκλήσεις – Προοπτικές». Ομιλήτρια στην εν λόγω εκδήλωση ήταν η κ. Εμμανουέλα Λαμπριανίδη, Επίτροπος Μεταρρύθμισης της Δημόσιας Υπηρεσίας. Στο πλαίσιο της συζήτησης, έγινε σύντομη παρουσίαση των κύριων στόχων και διαδικασιών αναδιοργάνωσης στο Πανεπιστήμιο Κύπρου από την Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Ελένη Σταύρου-Κωστήα, εκ μέρους της Επιτροπής Αναδιοργάνωσης των Διοικητικών Οντοτήτων του Πανεπιστημίου Κύπρου.



Η εκδήλωση συνέβαλε στην ενημέρωση του προσωπικού του Πανεπιστημίου για τις δρομολογούμενες βελτιώσεις στο δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα. Περαιτέρω, έδωσε το έναυσμα για την ανάπτυξη ενός γόνιμου διαλόγου, ο οποίος ανέδειξε προτάσεις και εισηγήσεις τόσο για τη βελτίωση του τρόπου λειτουργίας της Δημόσιας Υπηρεσίας όσο και για την αποτελεσματικότερη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού του Πανεπιστημίου Κύπρου.



«Η ΚΑΛΥΤΕΡΗ ΣΥΝΤΑΓΗ ΥΓΕΙΑΣ»

Η Υπηρεσία Ανθρώπινου Δυναμικού σε συνεργασία με τον Παγκύπριο Σύνδεσμο Καρκινοπαθών και Φίλων (ΠΑΣΥΚΑΦ) διοργάνωσε διάλεξη με θέμα «Η καλύτερη συνταγή υγείας», η οποία πραγματοποιήθηκε την Τετάρτη 19/02/2014. Εισηγητές της εκδήλωσης ήταν ο Δρ Παύλος Δράκος, Παθολόγος, Ογκολόγος και η κ. Στάλυ Πάπουτσου, Κλινική Διαιτολόγος και Διατροφολόγος.



ΠΡΩΤΟΧΡΟΝΙΑΤΙΚΗ ΕΚΔΗΛΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Πραγματοποιήθηκε, όπως κάθε χρόνο, η πρωτοχρονιάτικη εκδήλωση του Ακαδημαϊκού και Διοικητικού Προσωπικού του Πανεπιστημίου μας, η οποία διοργανώνεται από την Υπηρεσία Ανθρώπινου Δυναμικού, με σκοπό το κόψιμο της βασιλόπιτας, καθώς και για να ανταλλάξουν ευχές για το νέο χρόνο. Στην εκδήλωση εκτός από τις Πρυτανικές Αρχές παρευρέθηκε και ο νέος Πρόεδρος του Συμβουλίου του Πανεπιστημίου Κύπρου, κ. Μάνθος Μαυρομμάτης, καθώς και τα νέα μέλη του Συμβουλίου.





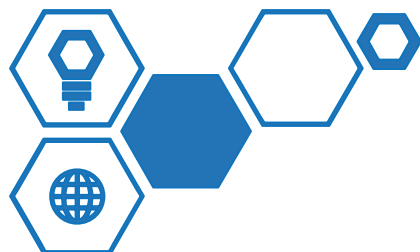
ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ ΓΙΑ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ & ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ



Με βάση Εγκύκλιο Επιστολή του Υπουργείου Οικονομικών από 01/01/2014:

- Τα ακόλουθα **επιδόματα/οικονομικά ωφελήματα** που αφορούν και το προσωπικό του Πανεπιστημίου Κύπρου καταργήθηκαν: Επίδομα βάρδιας για απογευματινή εργασία σε υπαλλήλους που εργάζονται με σύστημα βάρδιας και επίδομα γεύματος σε υπαλλήλους που επιστρέφουν στην έδρα τους μετά την λήξη του κανονικού ωραρίου εργασίας τους και επίδομα διημέρευσης.
- Ο τρόπος υπολογισμού **υπερωριακής απασχόλησης** έχει αναπροσαρμοστεί ως ακολούθως: Κάθε 1 ώρα υπερωριακής εργασίας λογίζεται κατά τις εργάσιμες μέρες (συμπεριλαμβανομένου του Σαββάτου μέχρι τις 1μ.μ.) ως 1 ώρα, και κατά τα Σάββατα από τις 1 μ.μ., τις Κυριακές και τις αργίες λογίζεται ως 1,3. Στην περίπτωση του ωρομίσθιου προσωπικού ειδικότερα, κάθε 1 ώρα υπερωριακής εργασίας λογίζεται κατά τις εργάσιμες μέρες ως 1 ώρα, και κατά τα Σάββατα, τις Κυριακές και τις αργίες λογίζεται ως 1,3 ώρες.
- Τα ακόλουθα **επιδόματα/οικονομικά ωφελήματα** μειώθηκαν κατά 15%: οδοιπορικά (έξοδα κινήσεως), επίδομα τηλεφώνου, γενικό επίδομα εξωτερικού και επίδομα επιφυλακής.
- Η **κατ' αποκοπή υπερωριακή αμοιβή** των υπαλλήλων και του ωρομίσθιου προσωπικού (π.χ. εκδηλώσεις, τελετές αποφοίτησης κ.α.) μειώνεται κατά 33,33%.
- Το **επίδομα** Διευθυντή Διοίκησης και Οικονομικών και το ειδικό επίδομα που καταβάλλεται για την θέση του Πρύτανη και την θέση του Αντιπρύτανη μειώνονται κατά 50%.

Το προσωπικό του Γραφείου Ωφελημάτων του Τομέα Εκπαίδευσης και Ανάπτυξης της Υπηρεσίας Ανθρώπινου Δυναμικού έχει προβεί ήδη σε ενημέρωση του επηρεαζόμενου προσωπικού και βρίσκεται στην διάθεση σας για οποιαδήποτε ενημέρωση ή διευκρίνιση. Η Εγκύκλιος Επιστολή του Υπουργείου Οικονομικών βρίσκεται και στην ιστοσελίδα της Υπηρεσίας Ανθρώπινου Δυναμικού: http://ucy.ac.cy/hr/documents/Egkyklioi/Grafeio_Ofelimaton/proyrologismoι_NPDD_2014.PDF



ΥΠΟΤΡΟΦΙΕΣ ΑΠΟ ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ MBA



Πανεπιστήμιο Κύπρου
Πρόγραμμα MBA



Το Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα στη Διοίκηση Επιχειρήσεων (MBA) του Πανεπιστημίου Κύπρου παραχωρεί 2 υποτροφίες σε μέλη της Πανεπιστημιακής Κοινότητας, τα οποία θα γίνουν δεκτά στο Πρόγραμμα το ακαδημαϊκό έτος 2014-15. Το συνολικό ύψος των διδασκτρων είναι €10,250. Οι παραχωρηθείσες υποτροφίες είναι ύψους μέχρι και €5,125. Το Επαγγελματικό Πρόγραμμα MBA έχει σχεδιαστεί για να ικανοποιήσει τις ανάγκες εργαζομένων επαγγελματιών και η συνολική διάρκεια του προγράμματος είναι δύο χρόνια με μαθήματα που προφέρονται κατά τις βραδινές ώρες 18:00 – 22:00. Το Πρόγραμμα προσφέρεται στην Ελληνική και στην Αγγλική γλώσσα.

Για περισσότερες πληροφορίες μπορείτε να επισκεφθείτε την ιστοσελίδα του Προγράμματος www.mba.ucy.ac.cy ή να επικοινωνήσετε στο τηλ. 22893600 ή να αποστείλετε μήνυμα στην ηλεκτρονική διεύθυνση mba@ucy.ac.cy



ΕΞΙΣΟΡΡΟΠΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ & ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ

Πιο κάτω καταγράφονται συμπεράσματα του ερευνητικού έργου «*Work-life employment policies and organizational practices: Their effects on the economic crisis*», το οποίο χρηματοδοτείται από το ΙΠΕ και συντονίστρια είναι η Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Ελένη Σταύρου – Κωστέα με ερευνητική ομάδα που αποτελείται από την Δρ. Χριστιάνα Ιεροδιακόνου, την κ. Μαρία Ευθυμίου και τον κ. Αλέξη Φιλοθέου. Το κείμενο που ακολουθεί επικεντρώνεται στις εισηγήσεις που προέκυψαν μέσα από την έρευνα ως προς την υποστήριξη ενός εξισορροπημένου τρόπου ζωής.

Η εξισορρόπηση εργασιακής και προσωπικής ζωής αφορά σε ένα ικανοποιητικό επίπεδο εμπλοκής που νιώθει ένα άτομο στους διάφορους ρόλους στη ζωή του: εργασία με αμοιβή, εργασία χωρίς αμοιβή, ξεκούραση, διασκέδαση, κτλ. Η αξιολόγηση της εξισορρόπησης αυτής είναι προσωπική και συνεπώς υποκειμενική και αλλάζει ανάλογα με τα στάδια της ζωής του ατόμου.

Κάποια από τα οφέλη που έχουν σημειωθεί από την εξισορρόπηση εργασιακής και προσωπικής ζωής είναι τα ακόλουθα: Για τα άτομα: (α) Ανεξαρτησία, έλεγχος και ευελιξία για χειρισμό ρόλων, (β) Ευκολότερη πρόσβαση στην αγορά εργασίας, (γ) Καλύτερη ποιότητα ζωής. Για τους οργανισμούς: (α) Προσέλκυση και διατήρηση ταλαντούχου προσωπικού, (β) Μειωμένο άγχος και απουσίες προσωπικού, (γ) Παρακίνηση, ικανοποίηση, και δέσμευση προσωπικού. Για την κοινωνία: (α) Καλύτερη αξιοποίηση ανθρώπινων πόρων, (γ) Βελτίωση ποιότητας και ικανοποίησης ζωής.

Οι οργανωσιακές πρακτικές που υποστηρίζουν την εξισορρόπηση εργασιακής και προσωπικής ζωής καλά θα είναι να συνταιριάζονται με το νομικό πλαίσιο της χώρας για να έχουν τα μέγιστα οφέλη για τον οργανισμό. Πιο κάτω καταγράφονται συγκεκριμένες εισηγήσεις ως προς αυτή την κατεύθυνση που αφορούν στο ρόλο της πολιτείας, των οργανωμένων συνόλων και των εργοδοτών:

ΠΟΛΙΤΕΙΑ

- ⇒ **Νόμοι για προστασία ευέλικτων μορφών απασχόλησης**
 - Προστασία χρηστών ευέλικτων μορφών απασχόλησης.
 - Δικαίωμα υπαλλήλων να ζητήσουν αλλαγή ωρών εργασίας.
 - Υποχρέωση εργοδοτών να εξετάσουν τα αιτήματα και να απαντήσουν.
- ⇒ **Υποστήριξη γονέων**
 - Επέκταση πολιτικών για οικογένειες
 - Επίδομα μητρότητας ανεξάρτητο από κριτήρια εισφορών.
 - Υποχρεωτική άδεια πατρότητας επί πληρωμή (ξεχωριστή ή σαν μέρος γονικής άδειας).
 - Γονική άδεια επί πληρωμής και χωρίς πολλούς περιορισμούς χρήσης.
 - Θέσπιση δικαιωμάτων γονέων στο χώρο εργασίας - νομική προστασία.
- ⇒ **Αναβάθμιση κρατικών υποδομών**
 - Υποδομές φροντίδας παιδιών προσχολικής ηλικίας.
 - Σχολικές υποδομές (ωράρια, υποστήριξη, δραστηριότητες).
 - Υποδομές φροντίδας ηλικιωμένων.
- ⇒ **Καλλιέργεια κουλτούρας εξισορροπημένου τρόπου ζωής**
 - Έναρξη διαλόγου με κοινωνικούς εταίρους.
 - Παροχή κινήτρων σε οργανισμούς για ανάπτυξη πρακτικών υποστήριξης.
 - Παροχή συμβουλών σε εταιρείες για υποστήριξη υπαλλήλων.

ΟΡΓΑΝΩΜΕΝΑ ΣΥΝΟΛΑ

- ⇒ Άσκηση πιέσεων για ανάπτυξη νόμων.
- ⇒ Ενθάρρυνση διάχυσης καλών πρακτικών στους οργανισμούς (όπως: διαπραγματεύσεις με ενδιαφερόμενα μέρη, παροχή ενημέρωσης, εκπαίδευσης και συμβουλών στα μέλη, ανάπτυξη βραβείου «καλύτερου εργοδότη για εξισορροπημένο τρόπο ζωής»).

ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ

- ⇒ Σχεδιασμός δράσεων και πολιτικών που ταιριάζουν στον κάθε οργανισμό όπως:
 - Ευέλικτα ωράρια.
 - Μερική απασχόληση και μοίρασμα εργασίας.
 - Συμπιεσμένη εβδομάδα και συσσώρευση ωρών.
 - Τηλεργασία - Εργασία από το σπίτι.
 - Μακροχρόνιες άδειες - Εκτεταμένες γονικές άδειες.
 - Υποστήριξη φροντίδας μελών οικογένειας.
 - Πακέτα σταδιακής αφυπηρέτησης.
 - Ευέλικτα πακέτα ωφελημάτων.
- ⇒ Εμπλοκή όλων των ατόμων στον οργανισμό μέσω συζητήσεων, συναντήσεων, καταγραφής των εισηγήσεων των υπαλλήλων.
- ⇒ Ανάπτυξη της κατάλληλης κουλτούρας μέσω των σωστών παραδειγμάτων, της εκπαίδευσης στελεχών, της αναθεώρησης των συστημάτων οργάνωσης εργασίας και διοίκησης προσωπικού.

