

2.1. Ηγεσία στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού

1. ΓΕΝΙΚΑ

ΣΧΟΛΗ	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ		
ΤΜΗΜΑ	Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας		
ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΠΟΥΔΩΝ	ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ		
ΚΩΔΙΚΟΣ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ		ΕΞΑΜΗΝΟ ΣΠΟΥΔΩΝ	Β' Υποχρεωτικό
ΤΙΤΛΟΣ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ	Ηγεσία στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού		
ΑΥΤΟΤΕΛΕΙΣ ΔΙΔΑΚΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ 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		ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΕΣ ΩΡΕΣ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ	ΠΙΣΤΩΤΙΚΕΣ ΜΟΝΑΔΕΣ
		3	10
Προσθέστε σειρές αν χρειαστεί. Η οργάνωση διδασκαλίας και οι διδακτικές μέθοδοι που χρησιμοποιούνται περιγράφονται αναλυτικά στο 4.			
ΤΥΠΟΣ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ Γενικού Υποβάθρου, Ειδικού Υποβάθρου, Ειδικότητας		ΓΕΝΙΚΟΥ ΥΠΟΒΑΘΡΟΥ	
ΠΡΟΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΑ ΜΑΘΗΜΑΤΑ:		ΟΧΙ	
ΓΛΩΣΣΑ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ και ΕΞΕΤΑΣΕΩΝ:		ΕΛΛΗΝΙΚΑ	
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 να κατανοήσουν οι σπουδαστές το σημαντικό ρόλο της Διεύθυνσης και της Ηγεσίας και πώς μπορούν να συμβάλλουν στην ανάπτυξη τόσο του οργανισμού όσο και των ανθρώπων.

Η ηγεσία στο χώρο της εργασίας είναι η ικανότητα του ατόμου να ηγείται μια ομάδα ανθρώπων, να επηρεάζει θετικά την συμπεριφορά τους, ώστε να συνεργάζονται ομαλά μεταξύ τους.

Το μάθημα έχει ως στόχο είτε οι εκπαιδευόμενοι είναι στελέχη του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, είτε άτομα που θα στελεχώσουν θέσεις εργασίες.

Να αποκτήσουν γνώσεις για τη φύση και την έννοια της Ηγεσίας και του Ηγέτη, που έχει τις απαρχές του στο δεινό Ρήτορα, τις θεωρίες για την Ηγεσία, τη διαφορά Ηγεσίας και Μάνατζμεντ, τα βασικά

χαρακτηριστικά του Ηγέτη, την καλλιέργεια της ηγετικής ικανότητας, τους τύπους Ηγεσίας μέσα από συμπεριφορές, τα ηγετικά στυλ, την επικοινωνία του Ηγέτη με τους υφισταμένους στο εσωτερικό των ομάδων.

Να γνωρίσουν τη ρητορική δεινότητα και την πειστικότητα του Ηγέτη, ο οποίος ξεχωρίζει για το χαρακτήρα, το ήθος του, την έμπνευση, το όραμα, την υπευθυνότητα, την ορθή κρίση, τη συναισθηματική νοημοσύνη, την ακρίβεια και τη συνέπεια στα χρονοδιαγράμματα στο πλαίσιο του εργασιακού περιβάλλοντος, την ικανότητα να θέτει στόχους και να πετυχαίνει άμεσα αποτελέσματα.

Να αποκτήσουν γνώσεις για την ικανότητα του Ηγέτη να επιλύει συγκρούσεις, να διαμεσολαβεί στην ομάδα, να λαμβάνει αποφάσεις σε συνεργασία με τα διοικητικά στελέχη, αναδεικνύοντας την αποτελεσματικότητα της ομάδας, να ενεργοποιεί τους υπαλλήλους για την καλύτερη και πιο αποτελεσματική απόδοση της εργασίας τους, να κατανοεί άτομα με διαφορετικές κουλτούρες, αντιλήψεις και πρακτικές μέσα από τη δική τους ιδιαιτερότητα και θρησκευτική ταυτότητα.

Να αποκτήσουν γνώσεις αναφορικά με τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του Ηγέτη, ο οποίος καλείται να ανταποκριθεί στις κοινωνικές και οικονομικές ανάγκες της εποχής του και να λάβει το ρόλο του αποτελεσματικού Ηγέτη στον εργασιακό χώρο.

Να κατανοήσουν το ρόλο του πνευματικά και ηθικά αποτελεσματικού Ηγέτη, ο οποίος είναι υπεύθυνος να κατευθύνει στην επίλυσή τους συλλογικές ή διαπροσωπικές συγκρούσεις, να επιτύχει την εμπιστευτικότητα των εμπλεκόμενων μερών και να τα καθοδηγήσει σ' ένα διάλογο που θα επιφέρει κοινά αποδεκτές λύσεις και για τα δύο μέρη.

Να γνωρίσουν τη σημαντικότητα του ρόλου του Ηγέτη στην ενδυνάμωση της κουλτούρας για την ανάπτυξη του οργανισμού και πως αυτή επηρεάζει και διαμορφώνει τη ταυτότητα του

Να κατανοήσουν τη σπουδαιότητα των αλλαγών και το ρόλο του Ηγέτη για τη προσαρμογή του οργανισμού στις αλλαγές και την αντίσταση στις αλλαγές

Να κατανοήσουν μέσα από πρακτικά παραδείγματα και περιπτώσεις τον κρίσιμο ρόλο της ηγεσίας και του ηγέτη στην ανταγωνιστικότητα του οργανισμού, στη σύνθεση διαφορετικών απόψεων και επίλυση προβλημάτων και στη λήψη αποφάσεων.

Να διαθέτουν αυξημένη εξειδικευμένη γνώση στην Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων, σε σχέση με το προπτυχιακό επίπεδο, που εμπεριέχει επαρκή στοιχεία από τις επιστημονικές εξελίξεις αιχμής και συνιστά τη βάση για πρωτότυπη σκέψη, ερευνητική και επαγγελματική δραστηριότητα.

Να επιδεικνύουν κριτική κατανόηση των αρχών, θεωριών, μεθοδολογιών και πρακτικών στην Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων, καθώς και της διασύνδεσής του με άλλους γνωστικούς τομείς.

Να διαθέτουν αυξημένη κριτική αντίληψη της εξελικτικής δυναμικής και των θεμάτων αιχμής στην Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων.

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

Ανάπτυξη γενικών Ικανοτήτων

- Αναζήτηση, ανάλυση και σύνθεση δεδομένων και πληροφοριών, με τη χρήση και των απαραίτητων μεθόδων.
- Λειτουργία σε ατομικό και ομαδικό επίπεδο.
- Εργασία σε ακαδημαϊκό, διεπιστημονικό και διεθνές περιβάλλον.
- Παράγωγή νέων ερευνητικών ιδεών.
- Χρήση των ερευνητικών εργαλείων για επίλυση θεμάτων που σχετίζονται με το αντικείμενο. Σχεδιασμός και διαχείριση δεδομένων.
- Προαγωγή της, δημιουργικής και επαγωγικής σκέψης.

Ανάπτυξη Δεξιοτήτων των φοιτητών

- Να δύνανται να αξιολογούν σύγχρονες επιστημονικές έρευνες της ΔΑΠ
- Να ενισχυθούν οι επικοινωνιακές τους δεξιότητες με παρουσίαση ατομικών και ομαδικών εργασιών
- Να συνδυάζουν τη θεωρία με τις πρακτικές της ΔΑΠ τόσο στην ακαδημαϊκή τους εξέλιξη όσο και στην εργασία τους

3. ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ

Για να μπορέσουν οι οργανισμοί σήμερα να στο απαιτητικό και ιδιαιτέρως ανταγωνιστικό περιβάλλον απαιτητικό περιβάλλον, θα πρέπει να είναι ευέλικτοι, να προσαρμόζονται και να είναι εξωστρεφείς. Βασικό ρόλο λοιπόν παίζουν οι άνθρωποι και η δυνατότητά τους για προσαρμογή στις αλλαγές. Η απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων αναφορικά με την βέλτιστη διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού, κατανοώντας την μεγάλη σημασία και τον καθοριστικό ρόλο του ανθρώπινου παράγοντα στην ύπαρξη, λειτουργία και αποτελεσματικότητα μιας υπηρεσίας, ως οργανωμένου συστήματος είναι βασική επιδίωξη του μαθήματος.

Τα περιεχόμενα του μαθήματος/εισηγήσεων είναι:

- Διασαφήνιση του ορισμού της Ηγεσίας και της φύσης του, καθώς και η αναγνώριση των βασικών ικανοτήτων και των δεξιοτήτων που συγκροτούν και διακρίνουν τη φύση του Ηγέτη.
- Εμβάθυνση στις βασικές θεωρίες για την Ηγεσία, τα μοντέλα Ηγεσίας και τους τύπους των Ηγετών με τα βασικά τους χαρακτηριστικά.
- Η παρουσία του ηγέτη μέσα από τα βασικά θεωρητικά ρεύματα και ο αποτελεσματικός Προγραμματισμός του Ηγέτη στη λήψη αποφάσεων, στην ενδυνάμωση της Οργανωσιακής κουλτούρας και στις αλλαγές στη Διοίκηση αλλαγών.

Το μάθημα επίσης δίνει έμφαση σε θεμελιώδεις έννοιες της επιστήμης της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού. Οι ακόλουθες ενότητες εξετάζονται στο πλαίσιο του μαθήματος:

- Εισαγωγή στη ΔΑΔ
- Η ανάλυση του εξωτερικού περιβάλλοντος των οργανώσεων,
- Προγραμματισμός των ανθρώπινων πόρων
- Ανάλυση εργασίας
- Προσέλκυση και επιλογή υποψηφίων
- Εκπαίδευση και ανάπτυξη ανθρώπινων πόρων
- Συστήματα ανταμοιβών των εργαζομένων,
- Αξιολόγηση της απόδοσής των εργαζομένων
- Διεθνής ΔΑΔ
- Διαχείριση διαφορετικότητας και θέματα κουλτούρας

Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται σε πρακτικές περιπτώσεις και παραδείγματα από το χώρο των επιχειρήσεων.

4. ΔΙΔΑΚΤΙΚΕΣ και ΜΑΘΗΣΙΑΚΕΣ ΜΕΘΟΔΟΙ – ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

ΤΡΟΠΟΣ ΠΑΡΑΔΟΣΗΣ <i>Πρόσωπο με πρόσωπο, Εξ αποστάσεως εκπαίδευση κ.λπ.</i>	1. ΠΡΟΣΩΠΟ ΜΕ ΠΡΟΣΩΠΟ 2. ΕΞ ΑΠΟΣΤΑΣΕΩΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ
ΧΡΗΣΗ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ	Χρήση Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών στη διδασκαλία του μαθήματος:

Χρήση Τ.Π.Ε. στη Διδασκαλία, στην Εργαστηριακή Εκπαίδευση, στην Επικοινωνία με τους φοιτητές	ΝΑΙ. Χρήση Η/Υ, διαδικτύου και προβολέα. Προβολή διαφανειών με τα απαραίτητα στοιχεία της διδακτέας ύλης, με τη χρήση προβολικών προγραμμάτων, χρήση διαδικτύου για προβολή παραδειγμάτων και εφαρμογών σχετικών με την διδακτέα ύλη. Χρήση μαθησιακών βοηθημάτων βασισμένων σε ΤΠΕ: Online εφαρμογές και σημειώσεις των διδασκόντων. Χρήση ΤΠΕ στην εργαστηριακή εκπαίδευση: ΝΑΙ. Χρήση Η/Υ, διαδικτύου και προβολέα. Προβολή διαφανειών με τα απαραίτητα στοιχεία της διδακτέας ύλης, με τη χρήση προβολικών προγραμμάτων, χρήση διαδικτύου για προβολή παραδειγμάτων και εφαρμογών σχετικών με την διδακτέα ύλη. Στο πλαίσιο του μαθήματος οι φοιτητές ασχολούνται με την στατιστική επεξεργασία δεδομένων, η οποία γίνεται με τη χρήση Η/Υ. Χρήση ΤΠΕ στην αξιολόγηση των φοιτητών: Μέσω της ηλεκτρονικής πλατφόρμας eclass. Χρήση ΤΠΕ στην επικοινωνία με τους φοιτητές: Μέσω της ηλεκτρονικής πλατφόρμας eclass.	
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ Περιγράφονται αναλυτικά ο τρόπος και μέθοδοι διδασκαλίας.	Δραστηριότητα	Φόρτος Εργασίας Εξαμήνου
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. 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.	Διαλέξεις	13
	Εργαστήρια	13
	Εκπόνηση εργασιών	90
	Συγγραφή εργασιών	94
	ΣΥΝΟΛΟ	210
ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΦΟΙΤΗΤΩΝ Περιγραφή της διαδικασίας αξιολόγησης. Γλώσσα Αξιολόγησης, Μέθοδοι αξιολόγησης, Διαμορφωτική ή Συμπερασματική, Δοκιμασία Πολλαπλής Επιλογής, Ερωτήσεις Σύντομης Απάντησης, Ερωτήσεις Ανάπτυξης Δοκιμίων, Επίλυση Προβλημάτων,	1. Εξέταση γραπτή στο τέλος του εξαμήνου. 2. Πρόοδος. 3. Κατ'οίκον εργασία. 4. Προφορική παρουσίαση εργασίας. 5. Χρήση Πολλαπλής Βιβλιογραφίας. 6. Εργαστήριο ή πρακτικές ασκήσεις. 7. Παρακολούθηση φοιτητών κατά την εκτέλεση εργαστηριακών ή πρακτικών ασκήσεων. 8. Λήψη από τους φοιτητές συστηματικών σχολίων στο μέσον του εξαμήνου.	

Γραπτή Εργασία, Έκθεση / Αναφορά, Προφορική Εξέταση, Δημόσια Παρουσίαση, Εργαστηριακή Εργασία, Κλινική Εξέταση Ασθενούς, Καλλιτεχνική Ερμηνεία, Άλλη / Άλλες. Αναφέρονται ρητά προσδιορισμένα κριτήρια αξιολόγησης και εάν και που είναι προσβάσιμα από τους φοιτητές.	9. Διασφάλιση διαφάνεια στην αξιολόγηση της επίδοσης των φοιτητών: Οι φοιτητές γνωρίζουν από την αρχή του εξαμήνου τον τρόπο αξιολόγησης τους και μετά τις εξετάσεις μπορούν να δουν το γραπτό τους και να συζητήσουν με τους διδάσκοντες την επίδοσή τους.
--	---

5. ΣΥΝΙΣΤΩΜΕΝΗ-ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Ακρίβος Χ. (2008). Οι σύγχρονοι ρόλοι των προϊσταμένων στο Δημόσιο, Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης
- Δημητρίου Κ. (1991), Μέθοδοι και τεχνικές υποκίνησης εργαζομένων στην πράξη, Γαλαίος, Αθήνα
- Φραγκούλη, Ε. Σύγχρονος Ηγέτης και συναισθηματική Νοημοσύνη: ποια ή σχέση της αποτελεσματικότητας / παραγωγικότητας του ηγέτη και της συναισθηματικής νοημοσύνης. www.special-edition.gr/pdf_dioik_enim/pdf_de_51/fragouli.pdf, 2015:5-24.
- Γιαννουλέας, Μ. Π. Συμπεριφορά και Διαπροσωπική Επικοινωνία στον Εργασιακό Χώρο. 2^η έκδ. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα, 1998.
- Κάντας Α. (1998), Οργανωτική – Βιομηχανική Ψυχολογία: Κίνητρα – Επαγγελματική Ικανοποίηση – Ηγεσία (Μέρος 1ο), Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, ΣΤ΄ έκδοση
- Κουτούζης, Μ. (1999). Ο αποτελεσματικός ηγέτης, στο Δικαίος, Κ., Κουτούζης, Μ., Πολύζος, Ν., Σιγάλας, Ι., Χλέτσος, Μ. Βασικές αρχές Διοίκησης Διαχείρισης Υπηρεσιών. Πάτρα, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο
- Λαζαρίδου–Μουζά, Α.-Μ., (2007), Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων, Εκδ. Κριτική
- Λαλούμης, Δ. Ηγεσία με Χιούμορ. 2005 (lastvisited 17/11/2006)(www.dratte.gr/ARTHRA/humanagement.htm-22k-)
- Μαντάς Ν. (1992). Διοίκηση Προσωπικού . Αθήνα, Σύγχρονη Εκδοτική Ε.Π.Ε
- Μπουραντάς, (2002). Management. Αθήνα, Μπένος
- Παπαλεξανδρή, Ν., Χαλκιά, Γ., Παναγιωτοπούλου, Λ., (2001), Συγκριτική έρευνα στις πρακτικές διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, Εκδ. Μπένου, Αθήνα
- Avolio, B., Zhu, W., Koh, W. & Bhatia, P. (2004), Transformational leadership and organizational commitment: mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance, J. Organiz. Behav. 25, 951–968
- Παπάνης, Ε. & Ρόντος, Κ. (2005). Ψυχολογία – Κοινωνιολογία της εργασίας και διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού – Θεωρία και εμπειρική έρευνα . Αθήνα, Σιδέρης
- Πετρίδου, Ε., (2011). Διοίκηση – Management: Μία εισαγωγική προσέγγιση, τρίτη έκδοση, Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις Σοφία.
- Σκουλάς, Ν. & Οικονομάκη, Κ. (1998). Διαχείριση & Ανάπτυξη Ανθρώπινων Πόρων, . Αθήνα, Καπα
- Τερζίδης, Κ. & Τζωρτζάκης, Κ., (2004). Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων (Διοίκηση Προσωπικού), Αθήνα, Rosili Εκδοτικός Οίκος
- Τριαντάρη Α. Σωτηρία Ηγεσία - Θεωρίες Ηγεσίας (από τον αριστοτελικό Ρήτορα στον σύγχρονο Ηγέτη) ΕΚΔΟΤΙΚΟΣ ΟΙΚΟΣ Κ - Μ ΣΤΑΜΟΥΛΗ / ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ 2020
- Τσιμπουκλή, Α. (2012). Δυναμική Ομάδας και επικοινωνία στην Εκπαίδευση Ενηλίκων. Αθήνα, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ
- Τσουνής, Α. & Σαράφης, Π. (2016). Η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης: θεωρητικές προσεγγίσεις και αποτελέσματα στην εργασιακή απόδοση . Διεπιστημονική Φροντίδα Υγείας, 8 (2), 2, 36-47. Φαναριώτη, Π. (2001). Διοίκηση Προσωπικού, εισαγωγή στα
- Baker B. D & Cooper B. S (2005), Do principals with stronger academic backgrounds hire better teachers? Policy implications for high poverty schools. Educ Admin, 41(3):449–479

Charnov, B. H., Montana, P. Μάνατ/μεντ-Μια μεθοδική σειρά σεμιναρίων στη διοίκηση επιχειρήσεων για σπουδαστές, στελέχη επιχειρήσεων και επαγγελματίες. Αθήνα: Εκδ. Κλειδάριθμος, 1993.

George, B. (2003). *Authentic Leadership: Rediscovering the Secrets to Creating Lasting Value*. San Francisco, CA: Jossey-Bass

Goleman, D. *Νέος ηγέτης-η δύναμη της Συναισθηματικής Νοημοσύνης στη Διοίκηση Οργανισμών*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα, 2002.

Harvard Business Review, Leadership Quarterly, Human Resource Management, , Personnel Review, International Journal of Human Resource Management, European Management Journal, Journal of Management Studies European Management Review, International Journal of Manpower

HBR's 10 Must Reads, (2011) On Leadership, Boston: Harvard Business Review Press.

Leonard. M., Graham, S. & Bonacum, D., (2004), The human factor: The critical importance of effective teamwork and communication in providing safe care, *Quality and Safety in Health Care* 13 Suppl 1(Suppl 1):i85-90

Μπουραντάς Δ. «Ηγεσία: Ο Δρόμος της Διαρκούς Επιτυχίας», Αθήνα:Εκδόσεις Κριτική, 2005.

Matteson I., «Organizational Behavior and Management», 5thed., Mc GRAW – HILL

McShane L.S. and Von Glinow M.A «Organizational Behavior: Emerging Realities for the Workplace Revolution», 3rd ed., Mc Graw – Hill, 2005.

Schermerhorn J.R, Hunt G. J and Osborn R.N«Organizational Behavior», 7th ed., John Wiley and Sons. Inc, 2000

StulbergJ. B&LoveL. P. *Ανάμεσα στα μέρη: Ο Ουδέτερος Τρίτος. Στρατηγικές για μια επιτυχημένη διαμεσολάβηση*. Μτφρ. Μαίρη Ορφανού. 2^η εκδ. Αθήνα:ΝομικήΒιβλιοθήκη, 2014.

Whitehead, G. (2009). Adolescent leadership development: Building a case for an authenticity framework. *Educational Management Administration & Leadership*, 37(6), 847-872Zaleznik A. «Managers and Leaders: Are they Different?», HBR, MAR-APRIL, 1992.

