

Δρ. Εμμανουήλ Παπαβασιλείου



Τμήμα
Διοίκησης
Επιχειρήσεων
και Τουρισμού

Σπουδάζοντας στο Ελληνικό Μεσογειακό Πανεπιστήμιο

είστε στη βάση της εξειδίκευσης για το καλύτερο επαγγελματικό μέλλον σε καινοτόμες τεχνολογίες.

Μάνατζμεντ και Ηγεσία στις Τουριστικές και Ξενοδοχειακές Επιχειρήσεις



Περιεχόμενα διάλεξης

1. Περιγραφή των απαιτήσεων του μαθήματος

1. Πρόγραμμα
2. Διαλέξεις (Ερωτήσεις/Απαντήσεις)
3. Αξιολόγηση
4. Εργασίες
5. Βιβλίο

2. Γνωριμία με τον διδάσκων

Βίντεο – Ένα διαφορετικό βιογραφικό

3. Γνωριμία με τις φοιτήτριες/ τους φοιτητές

4. Η έννοια της φιλοξενίας

1. Βίντεο – This is Sparta
2. Άρθρο – Sharpley & Christou (2019)

Πρόγραμμα



Μάνατζμεντ & Ηγεσία
στον Τουρισμό

Προκαταρκτικό και Ενδεικτικό Πρόγραμμα Διαλέξεων

| Ημερ/νία | Ημέρα | Ώρα | Ενότητες |
|------------|---------|-------------|---|
| 12/11/2025 | Τετάρτη | 17:00-20:00 | Εισαγωγή γνωριμία – Η έννοια της φιλοξενίας |
| 19/11/2025 | Τετάρτη | 17:00-20:00 | Εισαγωγή στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού |
| 26/11/2025 | Τετάρτη | 17:00-20:00 | |
| 03/12/2025 | Τετάρτη | 17:00-20:00 | Στρατηγικός Σχεδιασμός |
| 10/12/2025 | Τετάρτη | 17:00-20:00 | Διάλεξη από προσκεκλημένο ομιλητή |
| 17/12/2025 | Τετάρτη | 17:00-20:00 | Εξετάσεις |
| 14/01/2025 | Τετάρτη | 17:00-20:00 | Ηγεσία και Αλλαγή (ενημέρωση για εργασία α) |
| 21/01/2025 | Τετάρτη | 17:00-20:00 | Διάλεξη από προσκεκλημένο ομιλητή (ενημέρωση για εργασία β) |
| 28/01/2025 | Τετάρτη | 17:00-20:00 | Διάλεξη από προσκεκλημένο ομιλητή (ενημέρωση για εργασία β) |
| 04/02/2025 | Τετάρτη | 17:00-20:00 | Εβδομάδα Διαβάσματος (προετοιμασία για εργασία /παρουσίαση) |
| 11/02/2025 | Τετάρτη | 17:00-20:00 | Κατάθεση εργασιών – παρουσιάσεις εργασιών και peer-evaluation |
| 18/02/2025 | Τετάρτη | 17:00-20:00 | Κατάθεση εργασιών – παρουσιάσεις εργασιών και peer-evaluation |
| 25/02/2025 | Τετάρτη | 17:00-20:00 | Παρουσιάσεις των υπόλοιπων εργασιών και peer-evaluation και Επανάληψη |

Αξιολόγηση του μαθήματος

1. **Ενδιάμεση εξέταση (40% του τελικού βαθμού).** Αφορά την ύλη που έχει παραδοθεί τις πρώτες 4 εβδομάδες. Οι φοιτητές καλούνται να απαντήσουν σε ερωτήσεις επιλογής σωστό/λάθος.

2. **Ατομική εργασία (20% του τελικού βαθμού).** Μέσα από μία παρουσίαση TedTalk οι φοιτητές καλούνται να αναπτύξουν την κριτική τους σκέψη σχετικά την Ηγεσία και το Μάνατζμεντ (εώς 1000 λέξεις).

(3) **Ατομική εργασία (20% τελικού βαθμού) και παρουσίαση (20% τελικού βαθμού).** Οι φοιτητές καλούνται να παραθέσουν σε μία συγκριτική εργασία τα (α) ερωτήματα ή τις υποθέσεις, (β) την μεθοδολογία και τα (γ) αποτελέσματα από 2 επιστημονικά άρθρα της επιλογής τους και στην συνέχεια να παρουσιάσουν την εργασία στην αίθουσα. Η βαθμολογία της παρουσίασης θα είναι ο μέσος όρος που θα βαθμολογήσουν οι συμμαθητές τους (**peer evaluation**).

15^η
Έκδοση

JOSEPH J. MARTOCCHIO

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ



Επιστημονική Επιμέλεια
Γεώργιος Θερίου & Λήδα Παναγιωτοπούλου

ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΕΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ
ΜΑΡΙΑ ΛΑΣΚΑΡΑΚΗ



ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΤΖΙΟΛΑ

Εισαγωγή στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού



Σημειώσεις - Παράδειγμα

Μαθησιακοί στόχοι:

Μετά την ολοκλήρωση της διάλεξης οι φοιτητές θα είναι σε θέση να:

- 1.1** Ορίσουν την έννοια της διαχείρισης ή διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού (ΔΑΔ) και τη σημασία της μελέτης της.
- 1.2** Περιγράψουν ποιος πραγματοποιεί τις δραστηριότητες διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού.
- 1.3** Εξηγήσουν με ποιον τρόπο ο τομέας της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού λειτουργεί ως στρατηγικός συνεργάτης και τα στοιχεία του δυναμικού περιβάλλοντος της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού.
- 1.4** Αναλύσουν τον ρόλο της ΔΑΔ στην ανάπτυξη της εταιρικής κουλτούρας και του employer branding.
- 1.5** Συνοψίσουν θέματα που αφορούν τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού στις μικρές επιχειρήσεις.
- 1.6** Προσδιορίσουν τους τρόπους με τους οποίους η κουλτούρα κάθε χώρας επηρεάζει την παγκόσμια επιχειρηματικότητα.
- 1.7** Διερευνήσουν τις απαραίτητες δεξιότητες για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού ή μιας διαφορετικής σταδιοδρομίας.



Σύνοψη ερωτήσεις - Παράδειγμα

1. Η αξιοποίηση των ατόμων για την επίτευξη των οργανωτικών στόχων είναι γνωστή ως _____.
 - A) Ηγεσία ανθρώπινου δυναμικού.
 - B) Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού.
 - Γ) Στελέχωση ανθρώπινου δυναμικού.
 - Δ) Προγραμματισμός ανθρώπινου δυναμικού.
2. Η διαδικασία της στελέχωσης περιλαμβάνει όλες τις ακόλουθες λειτουργίες ΕΚΤΟΣ από _____.
 - A) την ανάλυση θέσης εργασίας.
 - B) την προσέλκυση.
 - Γ) την τοποθέτηση προϊόντων.
 - Δ) την επιλογή.
3. Η Ευγενία είναι διοικητικό στέλεχος της ΔΑΔ σε μια εταιρεία μάρκετινγκ. Ποια από τις παρακάτω λειτουργίες είναι ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ πιθανό να περιλαμβάνει η θέση εργασίας της;
 - A) στελέχωση.
 - B) ασφάλεια εργαζόμενων.
 - Γ) δοκιμές προϊόντων.
 - Δ) εργασιακές και υπαλληλικές σχέσεις.
4. Πώς ονομάζεται η συστηματική διαδικασία προσδιορισμού των δεξιοτήτων, των καθηκόντων και των γνώσεων που απαιτούνται για την κάλυψη μιας θέσης εργασίας στον οργανισμό;
 - A) στρατηγικός σχεδιασμός.
 - B) διεύρυνση εργασίας.
 - Γ) προσέλκυση.
 - Δ) ανάλυση θέσης εργασίας.



Παράδειγμα εξετάσεων

| α/α | Ερώτηση | Σωστό | Λάθος |
|-----|---|-------|-------|
| 1 | Μια αιτία που κάνει την αλλαγή αναγκαία είναι η αλλαγή στις πολιτικές διαστάσεις. | ☺ | |
| 2 | Οι χρηματοδοτικές δυνάμεις είναι χρήσιμες για την επίτευξη στόχων. | ☺ | |
| 3 | Οι προμηθευτές δεν είναι ένας από τους παράγοντες που κάνουν αναγκαία την αλλαγή. | | ☺ |
| 4 | Η απρογραμματίστη, η φυσική και η διαπραγματεύσιμη είναι τα τρία είδη οργανωσιακής αλλαγής. | | ☺ |
| 5 | Η αλαζονεία είναι μια από τις αιτίες αντίστασης στην αλλαγή | ☺ | |
| 6 | Η απώλεια ελέγχου δεν είναι μια αιτία αντίστασης στην αλλαγή. | | ☺ |
| 7 | Η έλλειψη κινήτρων είναι μια αιτία αντίσταση στην αλλαγή. | ☺ | |
| 8 | Η οργανωσιακή δομή είναι ένας παράγοντας μέσα στην οργάνωση που επηρεάζεται από την αλλαγή. | ☺ | |
| 9 | Η απόρριψη είναι μια μορφή αντίδρασης των εργαζομένων σε μια πιθανή αλλαγή. | ☺ | |
| 10 | Η ανοχή είναι μια μορφή αντίδρασης των εργαζομένων σε μια πιθανή αλλαγή. | ☺ | |
| 11 | Η αποδοχή δεν είναι μια μορφή αντίδρασης των εργαζομένων σε μια πιθανή αλλαγή. | | ☺ |
| 12 | Οι οργανωσιακές δεσμεύσεις είναι ένας λόγος που οι οργανισμοί δεν υλοποιούν τις οργανωσιακές αλλαγές. | ☺ | |
| 13 | Η έλλειψη πόρων δεν είναι ένας λόγος που οι οργανισμοί δεν υλοποιούν τις οργανωσιακές αλλαγές. | | ☺ |
| 14 | Η ομαδική αντίδραση είναι ένα από τα εμπόδια στην προσπάθεια εισαγωγής αλλαγών. | ☺ | |
| 15 | Η έλλειψη πόρων δεν είναι ένα από τα εμπόδια στην προσπάθεια εισαγωγής αλλαγών. | | ☺ |
| 16 | Οι δομικές αλλαγές είναι ένα από τα εμπόδια στην προσπάθεια εισαγωγής αλλαγών. | | ☺ |
| 17 | Η εξασφάλιση ικανού χρόνου για την υλοποίηση είναι ένας παράγοντας αποτελεσματικής εφαρμογής αλλαγών. | ☺ | |
| 18 | Η παροχή κινήτρων δεν είναι ένας παράγοντας αποτελεσματικής εφαρμογής αλλαγών. | | ☺ |
| 19 | Η μερική πληροφόρηση δεν είναι ένας παράγοντας αποτελεσματικής εφαρμογής αλλαγών. | ☺ | |
| 20 | Η στοχοθεσία είναι ένας σύγχρονος τρόπος αντιμετώπισης της αντίστασης στην αλλαγή. | ☺ | |
| 21 | Η συμμετοχή των εργαζομένων δεν είναι ένας σύγχρονος τρόπος αντιμετώπισης της αντίστασης στην αλλαγή. | | ☺ |
| 22 | Η διαχείριση άγχους δεν είναι ένας σύγχρονος τρόπος αντιμετώπισης της αντίστασης στην αλλαγή. | | ☺ |
| 23 | Η πεποίθηση του ατόμου ότι μπορεί να ανταπεξέλθει στην αλλαγή δεν επηρεάζει το επίπεδο ετοιμότητας. | | ☺ |
| 24 | Η παραδοχή του ατόμου ότι υπάρχει δέσμευση του οργανισμού επηρεάζει το επίπεδο ετοιμότητας. | ☺ | |
| 25 | Η ενδυνάμωση και η μερική συμμετοχή είναι ένα από τα 8 βήματα για την υλοποίηση της αλλαγής σύμφωνα με τον J. Kotter. | ☺ | |

Ένα διαφορετικό βιογραφικό



Αναζήτηση



Ένα «διαφορετικό» βιογραφικό | Vasilis Vasiliadis | TEDxChania



TEDx Talks ✓
39,6 εκ. εγγεγραμμένοι

Εγγραφή

👍 939



➦ Κοινοποίηση

✂ Κλιπ



<https://www.youtube.com/watch?v=FfV3tId5Cek>

Δρ. Εμμανουήλ Φ. Παπαβασιλείου

Σχετικά με το Μάνο



Μάνατζμεντ & Ηγεσία
στον Τουρισμό



Emmanouil Papavasileiou

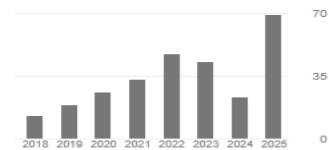
Hellenic Mediterranean University
Η διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου έχει επαληθευτεί στον τομέα hmu.gr
Work values generational diversity systematic literature review tourism development

ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΓΗΣΗ

| ΤΙΤΛΟΣ | ΠΑΡΑΤΙΘΕΤΑΙ ΑΠΟ | ΕΤΟΣ |
|---|-----------------|------|
| Evidence of construct validity for work values using triangulation analysis | 19 | 2025 |
| eGates in airports: A systematic literature review and future research directions | 2025 | 2025 |
| The use of artificial intelligence (AI) in talent acquisition: The case of Greek luxury hotels | 5 | 2025 |
| Human operators in air transport: A decade of systematic reviews | 1 | 2025 |
| Unmasking the surface acting and emotional exhaustion of frontline employees in UK's fine dining sector | 2025 | 2025 |
| Millennials' identity in hospitality and tourism: A systematic review with qualitative framework synthesis | 2 | 2025 |
| Millennials' work values: a systematic review and synthesis of factors | 5 | 2025 |
| Millennials work values: The school to work transition in tourism | 5 | 2024 |
| Generations in the tourism workforce: A systematic literature review and meta-analytic insights | 3 | 2022 |
| Tourism Carbon Kuznets-Curve Hypothesis: A Systematic Literature Review and a Paradigm Shift to a Corporation-Performance Perspective | 42 | 2020 |
| The work values of public, parapublic and private sector employees in Japan. | 1 | 2018 |
| Are work values different across the school to work transition? The Greek Europeanised generation | 2017 | 2017 |
| Work values in tourism: Past, present and future | 34 | 2017 |
| Age-based generations at work: A culture-specific approach | 14 | 2016 |
| The changing employee across hotel chains—a generational approach | 2 | 2016 |
| The influence of motherhood on STEM women academics' perceptions of organizational support, mentoring and networking | 42 | 2016 |
| A comparative analysis of the work values of Greece's 'Millennial' generation | 119 | 2015 |
| Work Values Across Generations-A Study of the Greek Hotel Workforce | 1 | 2013 |

Παρατίθεται από ΠΡΟΒΟΛΗ ΩΔΩΝ

| | Όλα | Από το 2020 |
|------------|-----|-------------|
| Παραθέσεις | 306 | 242 |
| h-index | 7 | 6 |
| i10-index | 6 | 6 |



Συν-συγγραφείς ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ

- Sean Lyons**
Gordon S. Lang School of Busin... >
- Panagiotis Tzouvanas**
Senior Lecturer in Economics & ... >
- Liza Howe-Walsh, Professor in Global...**
University of Portsmouth >

Δρ. Εμμανουήλ Φ. Παπαβασιλείου

Σχετικά με το Μάνο



Μάνατζμεντ & Ηγεσία
στον Τουρισμό

Το δικό σας βιογραφικό;



Μάνατζμεντ & Ηγεσία
στον Τουρισμό

Ελάτε να γνωριστούμε

This is NOT Sparta



Μάνατζμεντ & Ηγεσία
στον Τουρισμό



<https://www.youtube.com/watch?v=QkWS9PiXekE>

Η ετυμολογία της φιλοξενίας



Μάνατζμεντ & Ηγεσία
στον Τουρισμό

From a social perspective, **tourism** is primarily defined by the nature of peoples' interactions.

Hence, attempts have long been made to understand and explore the relationship between **host** and **guest** which lies at the heart of tourism (Cetin & Okumus, 2018) and plays central role the **guest** experience.



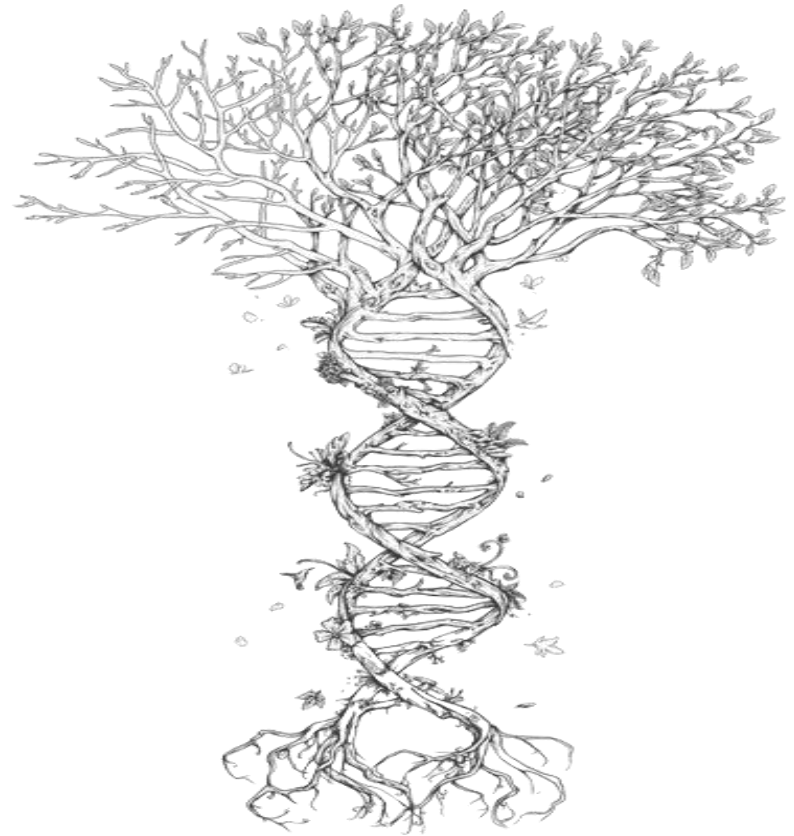
Η ετυμολογία της φιλοξενίας



Μάνατζμεντ & Ηγεσία
στον Τουρισμό

The verb *philoxeno* is defined as ‘to offer friendship’ (Zarkia, 1996, p. 163), while ‘philoxenia’ is a compound word comprised of *philos* (friend) and *xenos*, the latter initially meaning ‘guest’ but later acquiring the meaning of ‘foreigner’.

Although the literal translation of the word philoxenia is ‘hospitality’, this does not fully convey its full sense as it fails to encompass the fundamental element of philoxenia, namely, the generosity of the spirit (CYEU, 2012).



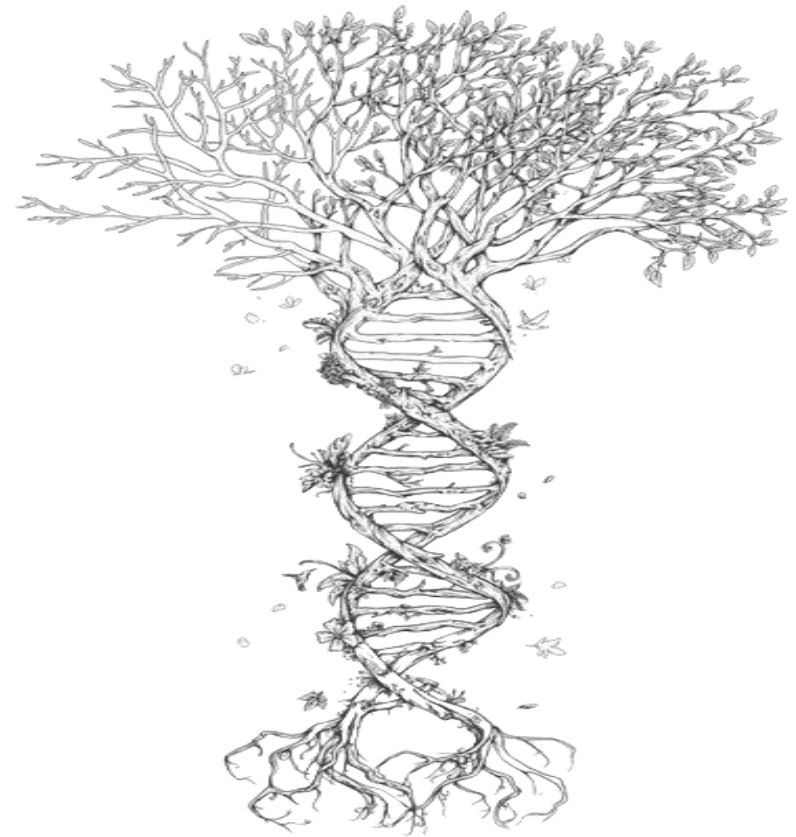
Η ετυμολογία της φιλοξενίας



Μάνατζμεντ & Ηγεσία
στον Τουρισμό

In fact, philoxenia is often portrayed as a **multifaceted** concept that has a number of psychological and spiritual meanings attached to it, defined as it is as the affectionate behaviour towards others, particularly guests (Paravouniotissa, 2011).

More generally, the practice of welcoming, protecting and honouring visitors has a tradition almost as long as humanity itself and is observed in societies around the world (Blain & Lashley, 2014).



Πηγή: Christou & Sharpley (2019)

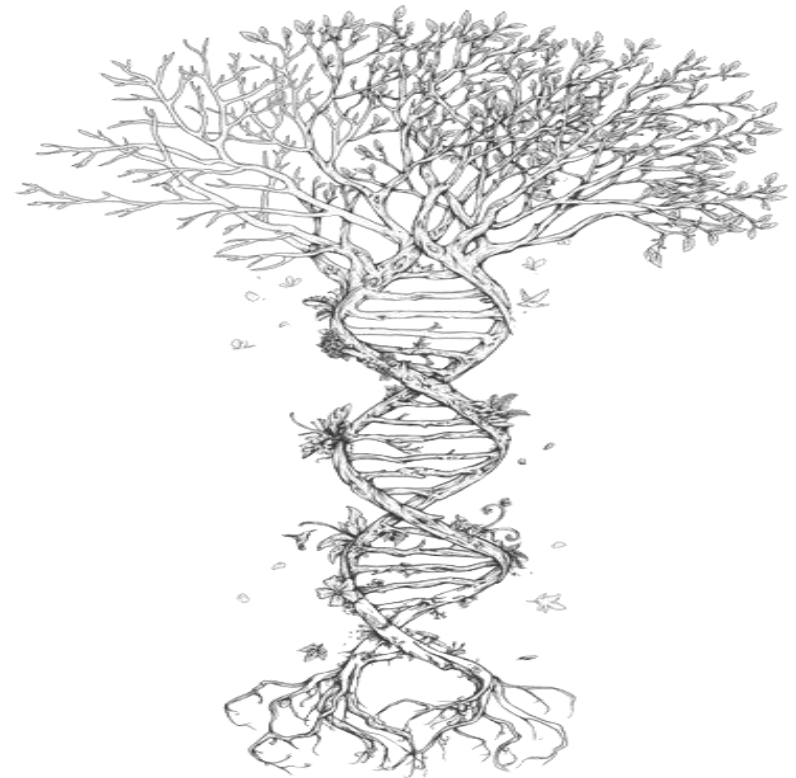
Η ετυμολογία της φιλοξενίας



Μάνατζμεντ & Ηγεσία
στον Τουρισμό

For example, as Cetin and Okumus (2018, p.229) note, the ‘**Turkish** translation for hospitality is “misafir-perverlik” starting with guest or traveler as “misafir” and “perver” as an umbrella term for feeding, protecting caring and growing’.

Furthermore, as Brotherton (2005, p.139) observes, ‘ ... hospitality, as a philosophy, moral imperative, social practice or economic activity, has existed almost since time immemorial’.



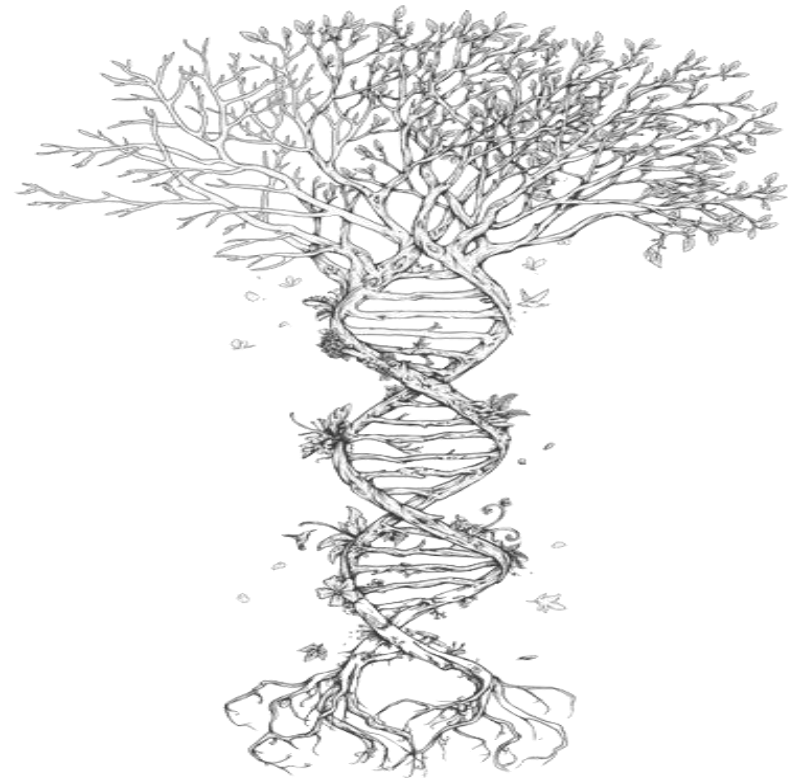
Η ετυμολογία της φιλοξενίας



Μάνατζμεντ & Ηγεσία
στον Τουρισμό

Indeed, evidence of philoxenic attitudes can be traced back to **Biblical times**, as in the proverbial story of Abraham and Sarah's philoxenia towards the three angels that visited them.

... when he saw them, he ran to meet them ... Let now a little water be fetched, and wash your feet ... And I will fetch a morsel of bread, and stay ye your heart. (Genesis 18: 2, 4,5 - Abraham's Philoxenia)



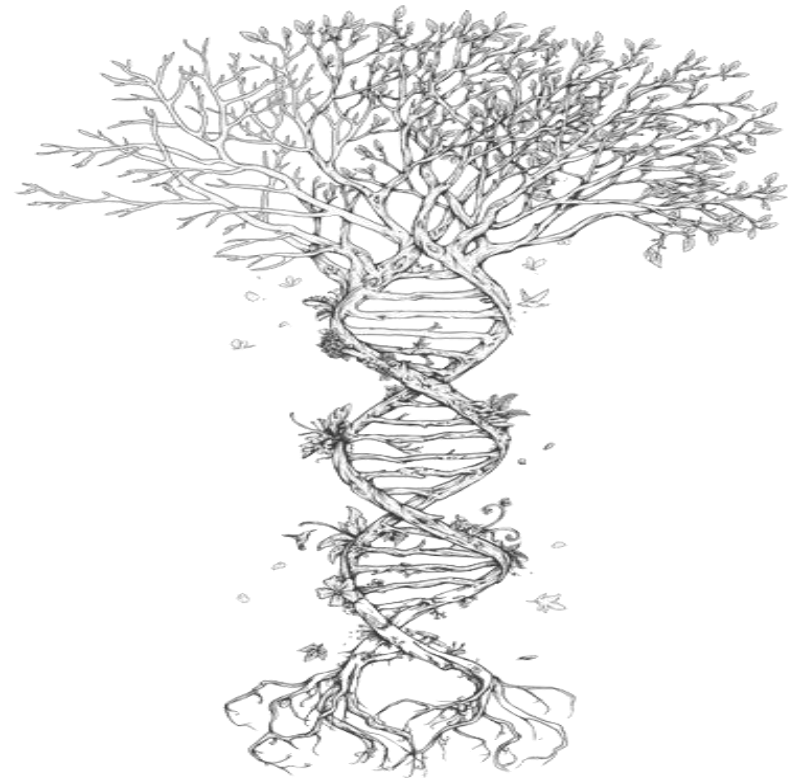
Η ετυμολογία της φιλοξενίας



Μάνατζμεντ & Ηγεσία
στον Τουρισμό

In **Homeric** times, after the offering of philoxenia, families were connected with 'xenian links' that were inherited by their descendants.

During that era, philoxenia was founded on the 'sympathy' that people exhibited towards others. Guests were empathized with since they were away from their homes, as 'xenon', or foreigners in different lands (Homer's Iliad, 2004).



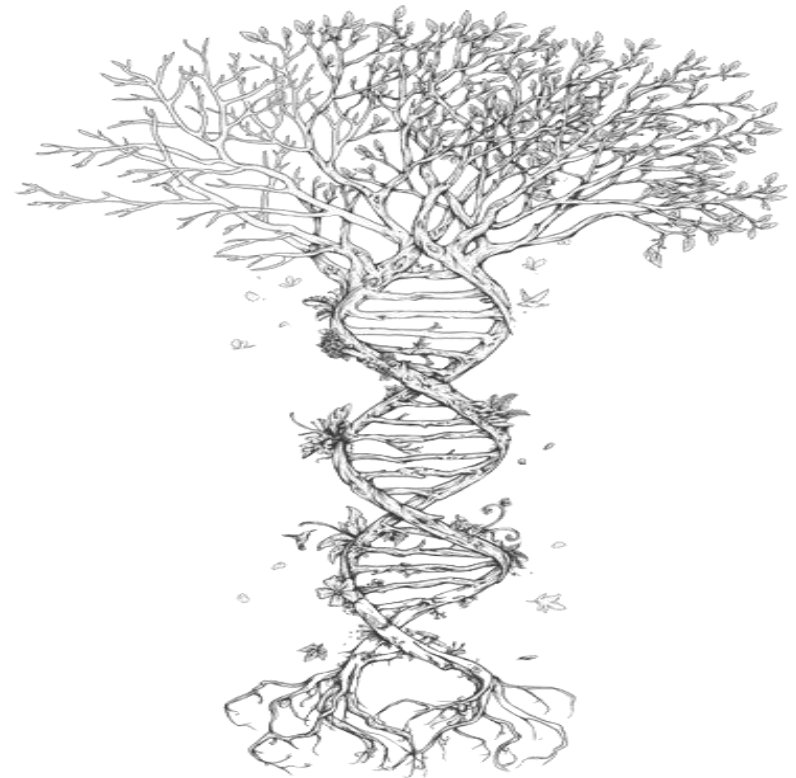
Η ετυμολογία της φιλοξενίας



Μάνατζμεντ & Ηγεσία
στον Τουρισμό

Subsequently, the statute of philoxenia was preserved as inalienable during **Christian** times.

For example, **Paul of Tarsus** encouraged others to offer philoxenia as a gesture of their **love-agape** towards others (Christou, 2018). He urged people not to neglect the offering of 'philoxenia' to strangers, not to wait to be asked for it but to *pursue* its offering (Irakleous, 2015; Paul, *Epistle Paul towards Corinthians*)



Η ετυμολογία της φιλοξενίας

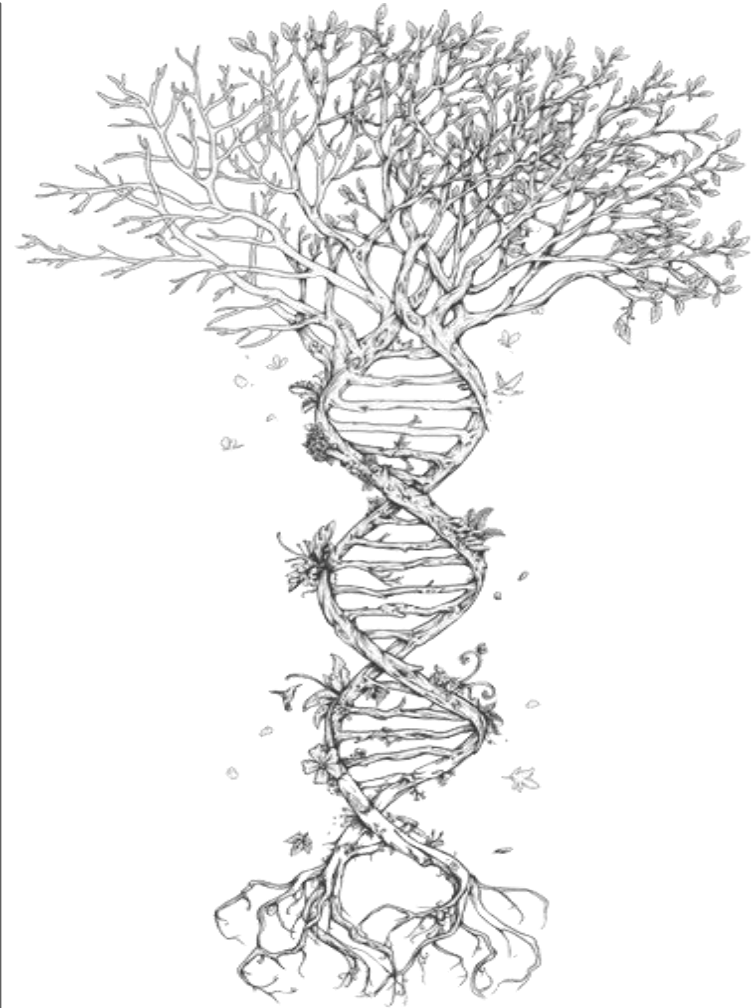


Μάνατζμεντ & Ηγεσία
στον Τουρισμό

Also guests referred to the offering of *philoxenia*, in which tangible elements (such as food) were accompanied by psychological and spiritual comfort - in cases where people came into contact with Elders, spiritually mature people who usually resided in **monasteries or Skete**.

Isaak (2004) referred to a host who treated people with dry figs, hazelnuts and sweet delights. When he used to withdraw to the countryside he would leave the door of his little hut open for visitors.

.....I [Elder Paisios] have all the good intention to *philoxeno* ... Only now in Winter, only one person can my hut **host**. Unfortunately, my hut does not agree with my heart. (Isaak, 2004, p. 208, p. 208).



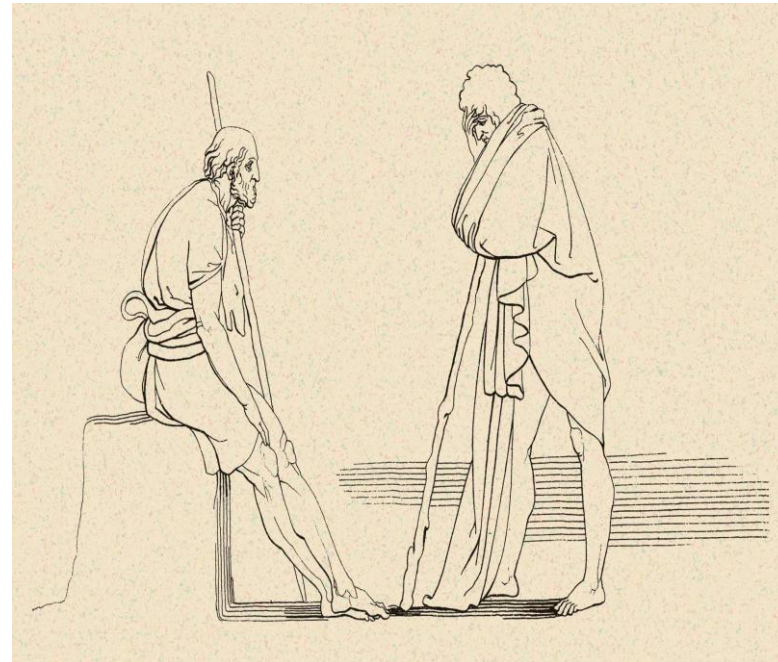
Πηγή: Christou & Sharpley (2019)

Η ετυμολογία της φιλοξενίας



Μάνατζμεντ & Ηγεσία
στον Τουρισμό

Lynch (2017, p. 178) states that 'viewing hospitality as a welcoming act is highly significant as it communicates the idea of the individual as an interpreter, recipient and sensory negotiator of welcome'.



Το πλαίσιο της φιλοξενίας



Μάνατζμεντ & Ηγεσία
στον Τουρισμό

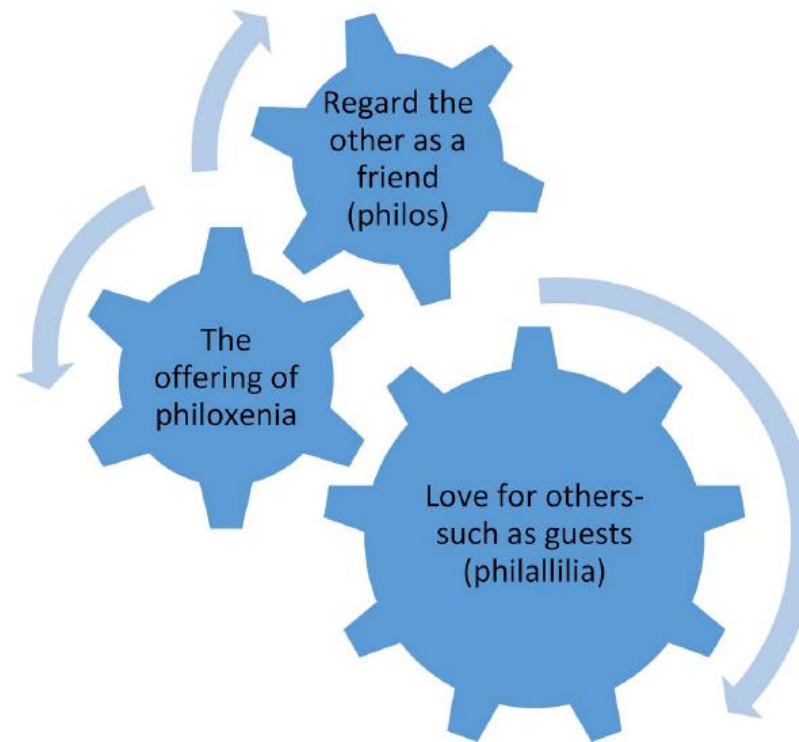


Fig. 2. The nexus of love and philoxenia.

Το πλαίσιο της φιλοξενίας



Μάνατζμεντ & Ηγεσία
στον Τουρισμό

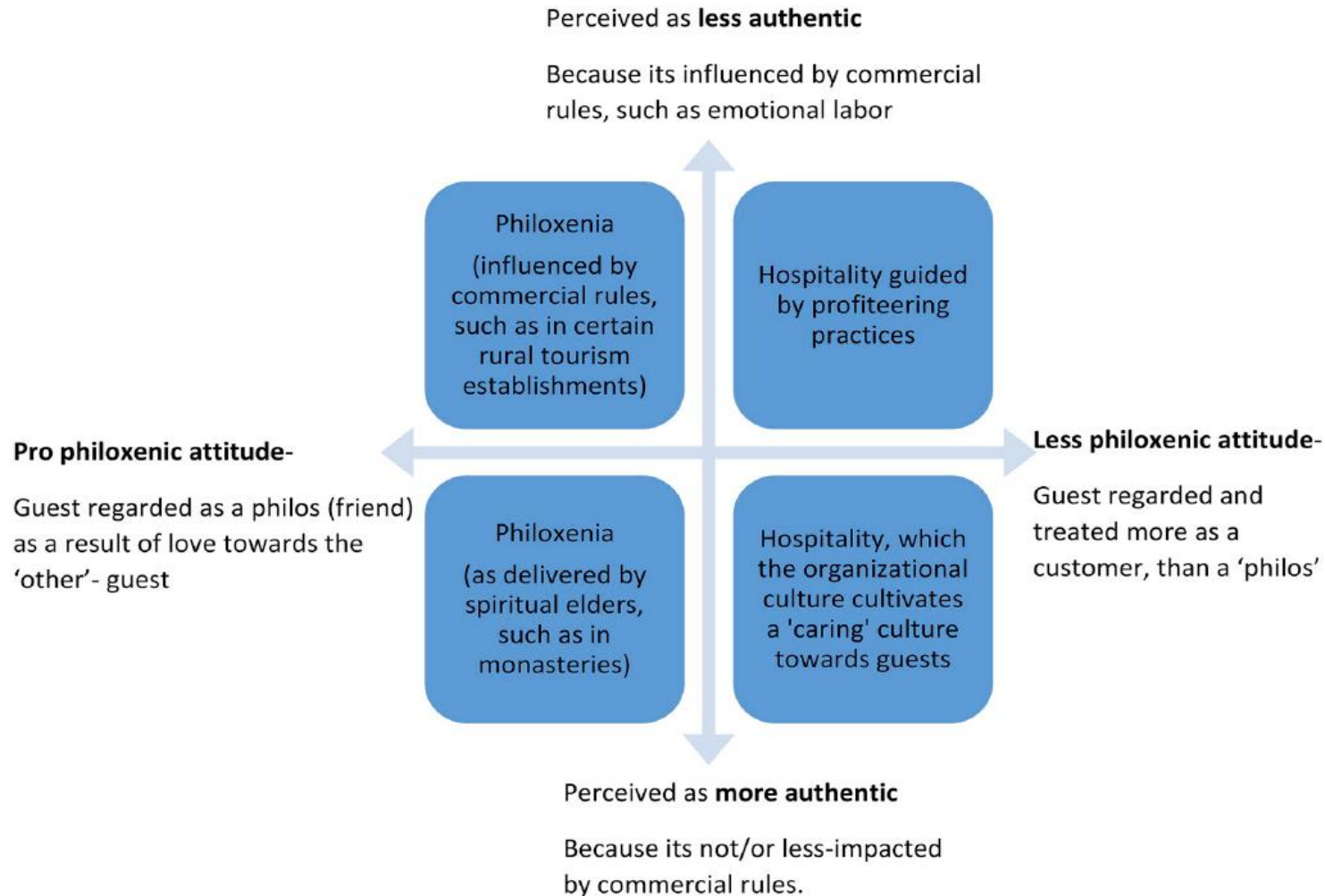


Fig. 3. Philoxenia vs hospitality guided by commercial incentives.

Το πλαίσιο της φιλοξενίας



Μάνατζμεντ & Ηγεσία
στον Τουρισμό



Fig. 5. Influences impeding, or encouraging the offering of philoxenia.

Δρ. Εμμανουήλ Παπαβασιλείου



Τμήμα
Διοίκησης
Επιχειρήσεων
και Τουρισμού

Σπουδάζοντας στο Ελληνικό Μεσογειακό Πανεπιστήμιο

είναι η βάση της εξειδίκευσης για το καλύτερο επαγγελματικό μέλλον σε καινοτόμες τεχνολογίες.

Ερωτήσεις