

Κ7. ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ

1. Το βασικό αντικείμενο της Χρηματοοικονομικής Διοίκησης είναι η υποστήριξη των επιχειρηματικών αποφάσεων και η συμμετοχή στη διαδικασία λήψης των επιχειρηματικών αποφάσεων.

Τέτοιες αποφάσεις είναι:

- η αξιολόγηση και η επιλογή των επενδύσεων (κερδοφορία από την επένδυση)
- η αξιολόγηση και η επιλογή των πηγών και των τρόπων χρηματοδότησης (εξασφάλιση κεφαλαίων από την ίδια την επιχείρηση, από δανειακά ή μετοχικά κεφάλαια)
- η διαχείριση των οικονομικών κινδύνων (των κινδύνων που συσχετίζονται με τις δραστηριότητες της επιχείρησης, με σκοπό την επίτευξη του μεγαλύτερου οφέλους).

2. Τα χρηματοοικονομικά στοιχεία είναι χρήσιμα για τους εξής λόγους:

- ελέγχουν τις δραστηριότητες, τα έσοδα και τα έξοδα της επιχείρησης
- παρουσιάζουν τη χρηματοοικονομική κατάσταση της επιχείρησης στα ενδιαφερόμενα μέρη, δηλαδή στους εργαζόμενους, στους μετόχους, στους χρηματοπιστωτικούς οργανισμούς, στους προμηθευτές, στους καταναλωτές
- ανταποκρίνονται στις νομικές υποχρεώσεις της επιχείρησης.

3. Ο οικονομικός προϋπολογισμός της επιχείρησης, καταγράφει τις προβλέψεις για την εξέλιξη των οικονομικών μεγεθών το επόμενο οικονομικό έτος.

Η υλοποίηση του προϋπολογισμού παρακολουθείται, εντοπίζονται οι αποκλίσεις αν υπάρχουν και διορθώνονται.

Διακρίνεται στον τακτικό προϋπολογισμό και τον προϋπολογισμό επενδύσεων.

4. Τακτικός Προϋπολογισμός

Αναφέρεται σε όλα τα έσοδα και έξοδα που προβλέπεται να προκύψουν κατά την διάρκεια ενός οικονομικού έτους.

Προϋπολογισμός Επενδύσεων

Αναφέρεται σε όλες τις επενδύσεις που προγραμματίζεται να πραγματοποιηθούν και οι οποίες αφορούν νέες δραστηριότητες της επιχείρησης ή βελτίωση των ήδη υπαρχόντων δραστηριοτήτων διάρκεια ενός οικονομικού έτους.

5. Η ταμειακή λειτουργία (εισπράξεις – πληρωμές)

Έχει ως αντικείμενο τη διαχείριση των εισπράξεων και πληρωμών της επιχείρησης και έχει την ευθύνη της διαχείρισης του ταμείου.

6. Η λογιστική λειτουργία

Η λογιστική λειτουργία ασχολείται με την καταγραφή και καταχώρηση στα λογιστικά βιβλία των οικονομικών μεγεθών και πράξεων της επιχείρησης. Αυτό διασφαλίζει την ενημέρωση των ενδιαφερομένων φορέων σχετικά με την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης.

Η καταγραφή των οικονομικών πράξεων στα λογιστικά βιβλία της επιχείρησης, γίνεται πάντα σύμφωνα με ισχύουσες νομοθεσίες, με βάση τα διεθνή λογιστικά πρότυπα.

7. Η λειτουργία διαχείρισης κεφαλαίων ασχολείται με τη διαχείριση των διαθέσιμων κεφαλαίων της επιχείρησης για απόκτηση εισροών, δηλαδή πρώτων υλών, ανταλλακτικών, εμπορευμάτων κ.λπ.

Επειδή το χρήμα κοστίζει, δεν είναι αποδοτικό να υπάρχουν αχρησιμοποίητα κεφάλαια στο ταμείο της επιχείρησης. Άρα η σωστή διαχείριση των διαθεσίμων κεφαλαίων, συμβάλλει στην υψηλότερη αποδοτικότητά τους

Οικονομική αποδοτικότητα = Κέρδος ή Ζημιά / Χρησιμοποιηθέντα κεφάλαια

8. **δ.** από τις οικονομικές καταστάσεις που η χρηματοοικονομική διοίκηση παρουσιάζει κάθε έτος.

9. **δ.** από τη χρηματοοικονομική διοίκηση.

K8. ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ

1. Οι πληροφορίες αφορούν:

Το ωράριο εξυπηρέτησης των πολιτών από δημόσιες υπηρεσίες, τράπεζες, καταστήματα, τις τιμές πώλησης των αγαθών/υπηρεσιών, τα δρομολόγια, τις χιλιομετρικές αποστάσεις για τους τόπους προορισμού, ηλεκτρονικές διευθύνσεις στο διαδίκτυο, πρόγνωση καιρού, την κυκλοφορία βιβλίων, εφημερίδων, περιοδικών κ.λπ.

Δηλ επιλέγονται πληροφορίες που βοηθούν τον σύγχρονο άνθρωπο να βελτιώσει το επίπεδο ζωής, τους όρους εργασίας, την επικοινωνία του με τους άλλους, την αξιοποίηση του χρόνου κ.λπ.

2. Μια επιχείρηση αποτελεί πληροφοριακό σύστημα όταν προχωρεί σε μηχανογράφηση των διαδικασιών της. Ένα αποτελεσματικό πληροφοριακό σύστημα δίνει την δυνατότητα στην επιχείρηση:

- Να συλλέγει και να αποθηκεύει δεδομένα (την κατάλληλη στιγμή, στους κατάλληλους ανθρώπους, τις κατάλληλες πληροφορίες)
- Να παράγει πληροφορίες που απαιτούνται για την καθημερινή της λειτουργία

- Να επικοινωνεί με το περιβάλλον της ώστε να εξασφαλίζεται η λήψη εκείνων των αποφάσεων που της επιτρέπουν να είναι ανταγωνιστική.
3. Για την καλύτερη διοίκηση της επιχείρησης παραγωγής παγωτών, θα ήταν απαραίτητες πληροφορίες σχετικά με:
τα νέα ανταγωνιστικά προϊόντα, τις νέες ανταγωνιστικές επιχειρήσεις που πιθανόν να εμφανιστούν στην αγορά, το κόστος παραγωγής, τις μεθόδους προώθησης των προϊόντων, τους προμηθευτές, τους διανομείς, τις προτιμήσεις των καταναλωτών, τους κανόνες υγιεινής για τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, τις τιμές των πρώτων υλών, τις κλιματολογικές συνθήκες, την νομοθεσία περί τροφίμων κ.λπ.
 4. I γ, II δ
 5. A1, B5, Γ3
 6. α λάθος, β λάθος, γ σωστό

Κ9. ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ

1. Σκοπός της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού είναι να εξασφαλίσει για την επιχείρηση τα κατάλληλα άτομα από άποψη ποιότητας και ποσότητας και να πετύχει την αποτελεσματική χρήση και αξιοποίηση τους.

Η ΔΑΔ αποτελεί μια σημαντική επιχειρησιακή λειτουργία, αφού οι άνθρωποι είναι το πιο ζωτικό στοιχείο μιας επιχείρησης και αποτελούν τον πιο σημαντικό παράγοντα επιτυχίας κάθε οργανωμένης ανθρώπινης προσπάθειας. Οι άνθρωποι είναι το κλειδί που ενεργοποιεί του άλλους συντελεστές παραγωγής και είναι αυτοί που θα δώσουν το πλεονέκτημα στην επιχείρηση έναντι των ανταγωνιστών της.

2. Πιθανά λάθη στη διαχείριση προσωπικού μπορούν να επιφέρουν πολλά προβλήματα καθώς και αυξημένο κόστος στην επιχείρηση, με αποτέλεσμα τη μείωση της ανταγωνιστικότητας και τη μη εκπλήρωση των στόχων της.

Κάποια από αυτά τα προβλήματα είναι τα ακόλουθα:

- πρόσληψη λάθος ανθρώπου σε συγκεκριμένη θέση εργασίας
- οι εργαζόμενοι να μην δουλεύουν με τον πλέον αποδοτικό τρόπο
- συχνή εναλλαγή προσωπικού
- η επιχείρηση οδηγείται στα δικαστήρια για παράβαση της νομοθεσίας
- η έλλειψη εκπαίδευσης υποσκάπτει την αποτελεσματικότητα.

3 Οι κυριότερες ενέργειες του προγραμματισμού είναι:

- έλεγχος των δεξιοτήτων και ικανοτήτων του προσωπικού της επιχείρησης
- ανάλυση της αγοράς εργασίας και της σχέσης προσφοράς και ζήτησης ανθρώπινου δυναμικού
- προβλέψεις σε ανάγκες ανθρώπινου δυναμικού με βάση την παρούσα παραγωγή, την προβλεπόμενη μελλοντική παραγωγή, τις τεχνολογικές αλλαγές και τις αλλαγές στην αγορά και τον ανταγωνισμό
- σχεδιασμός προγράμματος για την αντιμετώπιση ελλείψεων σε τεχνικά, επιστημονικά και διοικητικά στελέχη
- αξιολόγηση και διορθωτικές ενέργειες για βελτίωση του προγράμματος.

4. Τα τρία στάδια της επιλογής και πρόσληψης προσωπικού είναι:

- α Την προσέλκυση του προσωπικού, είτε με διαδικασίες μέσα από την επιχείρηση, είτε με διαδικασίες έξω από την επιχείρηση
- β Την επιλογή του προσωπικού με βιογραφικά σημειώματα, με συνεντεύξεις, συστάσεις, δοκιμασίες, ιατρική εξέταση, κ.λπ
- γ Την ομαλή εγκατάσταση του προσωπικού με εφαρμογή προγραμμάτων για το νέο Προσωπικό.

5. Η περιγραφή της θέσης εργασίας πρέπει να περιλαμβάνει πληροφορίες όπως:

Τον σκοπό της θέσης (πχ Διοίκηση σχολείου ή Οργάνωση και Διοίκηση πωλήσεων)

Τα κύρια καθήκοντα της θέσης (πχ καθήκοντα θέσης διευθυντή σχολείου-διοίκηση σχολείου)

Τις ευθύνες του εργαζόμενου στη συγκεκριμένη θέση (πχ οργάνωση, προγράμματα, έλεγχος)

Τα αποτελέσματα για τα οποία ο εργαζόμενος είναι υπεύθυνος (πχ λειτουργικό σχολείο)

Τη μόρφωση, τα προσόντα και την εμπειρία που πρέπει να έχει ο εργαζόμενος

Τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της θέσης (πχ ευθύνη για την ομαλή και σωστή λειτουργία του σχολείου)

(ο κάθε συνάδελφος μπορεί να καταθέσει στην τάξη τις δικές του γνώσεις και απόψεις)

6. σελ 144

7. σελ 145 (το βιογραφικό περιέχει πληροφορίες για τον υποψήφιο, την ηλικία του, την οικογενειακή του κατάσταση, τη μόρφωσή του, την προϋπηρεσία του σε άλλους οργανισμούς, τα ενδιαφέροντά του κ.λπ.)

8. Έρευνα στο διαδίκτυο

9. Πλεονεκτήματα της εκπαίδευσης του προσωπικού:

- αυξάνονται οι γνώσεις, οι δεξιότητες και οι ικανότητες τους.
- αύξηση της παραγωγικότητας λόγω μείωσης των λαθών και καθυστερήσεων
- ανάπτυξη της προσωπικότητας και ανάληψη θέσεων με περισσότερες ευθύνες, εκδήλωση των ηγετικών τους ικανοτήτων.

10. Ο όρος αμοιβή περιλαμβάνει τον μισθό του εργαζόμενου και όλα τα άλλα στοιχεία που λειτουργούν ως ανταμοιβή για την καλή του επίδοση, όπως χρηματικές ενισχύσεις (bonus), προμήθεια, συμμετοχή στα κέρδη της επιχείρησης, διάθεση μετοχών, ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, επιπλέον άδεια, προαγωγή, επαίνους, αναγνώριση των προσπαθειών, προαγωγές κ.λπ.

Συνήθως το επίπεδο αμοιβών μιας επιχείρησης εξαρτάται από:

- την ποιότητα της εργασίας του προσωπικού της
- τον ανταγωνισμό (την παραγωγικότητα) μεταξύ των εργαζόμενων
- την ικανότητα της επιχείρησης να πληρώνει ελκυστικούς μισθούς
- τον ανταγωνισμό που δημιουργούν άλλες επιχειρήσεις, για ορισμένες θέσεις εργασίας κ.λπ.

11. Η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού συντονίζει τις μεταθέσεις και τις προαγωγές σε συνεργασία με τον διευθυντή του αντίστοιχου τμήματος του εργαζόμενου, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες της επιχείρησης, τις επιθυμίες του εργαζόμενου καθώς και τα προσόντα και τις ικανότητές του.

12. Επικίνδυνα επαγγέλματα: εργάτες στα ορυχεία, ναυτικοί, βιομηχανικοί εργάτες, εργάτες στις οικοδομές και πολλά άλλα.

Οι εργοδότες πρέπει να λαμβάνουν μέτρα για πρόληψη της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων στον χώρο εργασίας.

(οι συνάδελφοι μπορούν να καταθέσουν τις απόψεις τους.....)

13. Οι καλές εργασιακές σχέσεις μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων συμπεριλαμβάνουν την επικοινωνία μεταξύ της διοίκησης και εργαζομένων και δημιουργούν κλίμα φιλίας, συνεργασίας και εμπιστοσύνης και όλοι την αίσθηση ότι αποτελούν μέρος της επιχείρησης και είναι πιο αποτελεσματικοί στην εκτέλεση των καθηκόντων τους και στην επίτευξη των στόχων της επιχείρησης.

14. Σύνταξη ερωτηματολογίου για την «έρευνα γνώμων».....

15. Η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού διοίκησης φροντίζει για την εξασφάλιση ωφελημάτων για τους εργαζομένους. Αυτά συμπεριλαμβάνουν την εξασφάλιση των συντάξεων, των ασφαλίσεων και της ιατρικής και νοσοκομειακής περίθαλψης στους εργαζομένους. Επίσης, φροντίζει για αποζημιώσεις ασθένειας, ανεργίας, δάνεια κ.λπ. Τέλος η ΔΑΔ, οργανώνει κοινωνικά και ψυχαγωγικά προγράμματα.

16. Η ΔΑΔ έχει την ευθύνη της δημιουργίας της κατάλληλης εταιρικής κουλτούρας. Δηλαδή, φροντίζει όλοι οι εργαζόμενοι να αποδέχονται συγκεκριμένες αξίες, αρχές και πιστεύω που είναι απαραίτητες για την ατομική, ομαδική και επιχειρησιακή αποδοτικότητα και

αποτελεσματικότητα. Έτσι οι εργαζόμενοι συνεργάζονται και επικοινωνούν αποτελεσματικά και η επιχείρηση να προσαρμόζεται στις αλλαγές του περιβάλλοντος και να παραμένει ανταγωνιστική.

K10. ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (management)

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ

1. Η Διοίκηση των Επιχειρήσεων, ερευνά, ασχολείται και εξηγεί τα φαινόμενα που συνδέονται με την επιχείρηση (ή οργανισμό), με τις επιμέρους λειτουργίες της, τα μέρη της, καθώς και με τις σχέσεις της με το περιβάλλον.

Τα επιμέρους επιστημονικά πεδία της Διοίκησης των Επιχειρήσεων είναι:

- Η Οργάνωση και Διοίκηση (μάνατζμεντ)
- Το Marketing και η Διοίκηση Πωλήσεων
- Η Διοίκηση Παραγωγής
- Η Χρηματοοικονομική Διοίκηση και η Λογιστική
- Η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού (ή Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων)
- Η Διαχείριση Πληροφοριών

2. Το μάνατζμεντ (management) ορίζεται ως η διαδικασία των λειτουργιών του προγραμματισμού (planning), της οργάνωσης (organizing), της διεύθυνσης (directing) και του ελέγχου (controlling), ο οποίος με τη σειρά του οδηγεί στην αναθεώρηση ή μη του προγραμματισμού.

Οι λειτουργίες αυτές συνδέονται άμεσα με τη λήψη αποφάσεων (decision making) στην επιχείρηση ή στον οργανισμό, προκειμένου να επιτευχθούν αποτελεσματικά οι στόχοι.

3. Ο Προγραμματισμός είναι η σκέψη πριν τη δράση και αναφέρεται:

- στη σχεδίαση για το «τι» θα γίνει, «ποιος» θα το κάνει
- «γιατί» και «πότε» θα πραγματοποιηθεί μια ενέργεια
- «ποια μέσα» θα χρησιμοποιηθούν

Δηλαδή ο προγραμματισμός περιλαμβάνει τον καθορισμό στόχων, τις προβλέψεις για τα μελλοντικά σχέδια της επιχείρησης ή του οργανισμού και τα λειτουργικά προγράμματα δράσης.

Η Οργάνωση είναι η διαδικασία κατά την οποία:

το σύνολο των εργασιών της επιχείρησης, ταξινομείται σε επιμέρους καθήκοντα, κατανέμεται στα κατάλληλα στελέχη, στα οποία αναθέτονται οι σχετικές ευθύνες και διαθέτονται ο κατάλληλοι πόροι. το συνολικό έργο εκφράζεται με το οργανόγραμμα.

Η Διεύθυνση αφορά τη σωστή διοίκηση του ανθρώπινου παράγοντα, δηλαδή είναι: η καθοδήγηση, η ενθάρρυνση και η ενεργοποίηση του ανθρώπινου παράγοντα και η αποτελεσματική επικοινωνία μεταξύ των μελών της επιχείρησης.

Η Λήψη αποφάσεων αποτελεί αναμφισβήτητα ένα κύριο συστατικό της λειτουργίας του μάνατζμεντ. Τα διοικητικά στελέχη για να προγραμματίζουν, να οργανώνουν, να διευθύνουν, είναι αναγκασμένα να παίρνουν συνεχώς μικρές ή μεγάλες αποφάσεις.

Ο Έλεγχος είναι η συστηματική παρακολούθηση των ενεργειών των διάφορων μελών της επιχείρησης για την εξακρίβωση και τη διόρθωση τυχόν αποκλίσεων από τους στόχους που έχουν τεθεί. Η λειτουργία του ελέγχου είναι στενά συνδεδεμένη με τη λειτουργία του προγραμματισμού.

4. Το μάνατζμεντ συνδέεται με την αποτελεσματικότητα της επιχείρησης ή του οργανισμού, γιατί αποτελεί βασική προϋπόθεση για την αποτελεσματική αξιοποίηση των πόρων που διαθέτει η επιχείρηση και την επίτευξη των στόχων.

Για παράδειγμα αν στο σχολείο, στο νοσοκομείο ή στην οικογένεια δεν υπήρχε προγραμματισμός, οργάνωση, διεύθυνση και έλεγχος και σωστή διοίκηση των ανθρώπων, τότε τα αποτελέσματα θα ήταν απογοητευτικά.

5. σελ 161

6. Η αποτελεσματική άσκηση των καθηκόντων των διοικητικών στελεχών, προϋποθέτει την συνύπαρξη 4 βασικών συντελεστών: να έχουν γνώσεις, να έχουν διοικητικές ικανότητες, να έχουν κουλτούρα και να διαθέτουν εργαλεία διοίκησης. (.....ανάπτυξη)

7. Οι βασικές αρχές του μάνατζμεντ έχουν καθολική ισχύ, όμως δεν μπορούν να εφαρμόζονται με τον ίδιο τρόπο. Απαιτείται ξεχωριστή εφαρμογή των αρχών, προσαρμογή των τρόπων, των μεθόδων και των διαδικασιών του μάνατζμεντ στην πράξη.

Επίσης σε χώρες με διαφορετικές οικονομικές, πολιτιστικές, κοινωνικές και τεχνολογικές ιδιαιτερότητες οι βασικές αρχές και λειτουργίες του μάνατζμεντ έχουν καθολική εφαρμογή. Τα στοιχεία που χρειάζονται προσαρμογή είναι οι μέθοδοι, οι διαδικασίες και οι τεχνικές εφαρμογής των λειτουργιών του μάνατζμεντ, ώστε να ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα της κάθε χώρας.

Κ 11. ΚΡΙΤΙΚΗ ΣΚΕΨΗ – ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ - ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ

ΕΡΩΤΗΣΗΙΣ

1. Κριτική σκέψη είναι μια δεξιότητα η οποία περιλαμβάνει την ικανότητα του ανθρώπου να συγκεντρώνει, να επεξεργάζεται πληροφορίες και να κρίνει αν είναι αληθινές, ορθές ή γνήσιες, ώστε να παίρνει σωστές αποφάσεις για την επίλυση των προβλημάτων του.
2. Για να καλλιεργήσουμε την κριτική σκέψη, πρέπει να αναπτύξουμε τις εξής δεξιότητες:

α Λογική: να χρησιμοποιούμε επιχειρήματα για να βγάζουμε σωστά συμπεράσματα. Αυτό σημαίνει ότι θα βασιζόμαστε στη λογική, θα απαιτούμε αποδεικτικά στοιχεία και θα προσπαθούμε να βρίσκουμε τις καλύτερες δυνατές εξηγήσεις.

β Αυτογνωσία: να γνωρίζουμε τον εαυτό μας, να αναγνωρίζουμε τις προκαταλήψεις μας και τα αυθόρμητα συναισθήματά μας.

γ Ευρύτητα πνεύματος: να επαναξιολογούμε τα αποδεικτικά μας στοιχεία και να είμαστε ανοικτοί σε εναλλακτικές ερμηνείες

δ Πειθαρχία: να είμαστε ακριβείς, λεπτομερείς και αποφεύγουμε τις γρήγορες αποφάσεις

ε Αποφασιστικότητα: να αναγνωρίζουμε τη βαρύτητα των αποδεικτικών στοιχείων και αναγνωρίζουμε την αξία των εναλλακτικών αποφάσεων και λύσεων.

3. Τα εμπόδια είναι: Η λανθασμένη χρησιμοποίηση της τεχνολογίας, όπου παίρνουμε τις πληροφορίες παθητικά χωρίς να τις επεξεργαστούμε αν είναι σωστές ή όχι και χωρίς να έχουμε τα αποδεικτικά στοιχεία. Άλλο εμπόδιο είναι και το συντηρητικό εκπαιδευτικό σύστημα με το οποίο οι μαθητές μαθαίνουν να αποστηθίζουν και όχι να εμβαθύνουν την σκέψη τους.

4. Η κριτική σκέψη βοηθά τα διοικητικά στελέχη να αντιλαμβάνονται και να αντιμετωπίζουν τα λάθη και τις πολύπλοκες καταστάσεις που παρουσιάζονται στην επιχείρηση και να βρίσκουν αποτελεσματικές λύσεις.

(Η χρησιμοποίηση της κριτικής σκέψης είναι απαραίτητη, ώστε η επιχείρηση να καταστρώνει τα σχέδιά της (σωστό προγραμματισμό), να αναλαμβάνει τους επιχειρηματικούς κινδύνους, να παίρνει σωστές αποφάσεις ώστε να βελτιώνει την παραγωγικότητά της και να επιβιώνει μελλοντικά στο συνεχώς μεταβαλλόμενο οικονομικό περιβάλλον)

5. Δημιουργικότητα είναι η ικανότητα του μυαλού να ξεπερνά τα εμπόδια σκέψης και να δημιουργεί νέες, πρωτότυπες ιδέες και αποτελεσματικές λύσεις.

6. Εμπόδια σκέψης για την ανάπτυξη της δημιουργικότητας μπορεί να θεωρηθούν ο φόβος απέναντι στην κριτική, ο φόβος αποτυχίας, η ρουτίνα, η έλλειψη αυτοπεποίθησης, η συνήθεια να σκεφτόμαστε με έναν μόνο τρόπο, η ανικανότητα να καθορίσουμε κάποιο πρόβλημα, η τυφλή εμπιστοσύνη σε άτομα που «τα γνωρίζουν όλα», τα στερεότυπα.

7. Για να αναπτυχθεί η δημιουργικότητα, τα άτομα χρειάζονται:

α. να εργάζονται σε ένα κατάλληλο και δημιουργικό περιβάλλον για να παράγουν χρήσιμες και πρωτότυπες ιδέες και

β. να έχουν κάποια χαρακτηριστικά στην προσωπικότητά τους, όπως έντονη

περιέργεια, επιθυμία να αναλαμβάνουν ρίσκα, ανοιχτό μυαλό, υπευθυνότητα και εργατικότητα, ταπεινότητα, αλλά ταυτόχρονα υπερηφάνεια για τα επιτεύγματά τους.

8. Σύμφωνα με την έννοια της διαδικασίας της καινοτομίας, μια ιδέα μπορεί να μετατραπεί σε ένα εμπορεύσιμο προϊόν, μια υπηρεσία, μια μέθοδο παραγωγής ή διανομής και σε νέα βελτιωμένη μέθοδο κοινωνικής υπηρεσίας.

Για παράδειγμα η εισαγωγή αερόσακου στα αυτοκίνητα.

Σύμφωνα με την έννοια του αποτελέσματος της καινοτομίας, το τελικό αποτέλεσμα μπορεί να είναι ένα νέο προϊόν, μια νέα μέθοδος, μια νέα υπηρεσία.

Για παράδειγμα, η κυκλοφορία ενός νέου εμβολίου.

9. Η κριτική σκέψη επεξεργάζεται πληροφορίες προς αναζήτηση της μιας λογικής λύσης ή ενός σωστού συμπεράσματος.

Η δημιουργική σκέψη επεξεργάζεται πολλές πρωτότυπες και χρήσιμες ιδέες και πληροφορίες, οι οποίες θέλουν φαντασία και διαίσθηση προς αναζήτηση όλων των πιθανών λύσεων.

10. Για να είναι μια ιδέα δημιουργική, θα πρέπει να είναι χρήσιμη και εφαρμόσιμη. Θα πρέπει να μπορεί να αξιοποιηθεί εμπορικά και οικονομικά, ώστε να αποτελεί επιχειρηματική καινοτομία. Θα πρέπει να βελτιώνει ένα προϊόν ή μια υπηρεσία ή να επηρεάζει μια διαδικασία.

Αν δεν μπορεί να αξιοποιηθεί εμπορικά, τότε η νέα ιδέα μπορεί να παραμείνει ως ιδέα και στο μέλλον, όταν παρουσιαστεί η ευκαιρία, να αναπτυχθεί ως επιχειρηματική καινοτομία. (παραδείγματασελ 172)

11. Παραδείγματα επιχειρήσεωνσελ 173-174

12. Η βιώσιμη καινοτομία (οικονομική και αειφόρος ανάπτυξη) αφορά τη δημιουργία νέων προϊόντων και υπηρεσιών, τα οποία θα έχουν τις ελάχιστες επιπτώσεις στο φυσικό περιβάλλον, ή ακόμη καλύτερα θα το βελτιώνουν.

Η πράσινη καινοτομία (πράσινη ανάπτυξη) αφορά τη διατήρηση και το σεβασμό του φυσικού περιβάλλοντος με την αποτελεσματική χρήση των φυσικών πόρων.

Η βιώσιμη και η πράσινη καινοτομία είναι όροι με (σχεδόν) ταυτόσημη έννοια.

(πχ η εταιρία «APIVITA» που δραστηριοποιείται στην κατασκευή φυσικών καλλυντικών, χρησιμοποιεί ανακυκλώσιμες πρώτες ύλες στις συσκευασίες της και τα προϊόντα της παράγονται με βιολογικά εκχυλίσματα και αιθέρια έλαια. Άρα εφαρμόζει βιώσιμη και πράσινη ανάπτυξη).

(επίσης η εταιρία BAYER ΕΛΛΑΣ – φαρμακευτική εταιρία - και οι εργαζόμενοί της σεβόμενοι το περιβάλλον, υιοθετούν πρακτικές που μειώνουν την ατμοσφαιρική ρύπανση και εξοικονομούν πολύτιμους ενεργειακούς πόρους, ενώ πραγματοποιούν

περιβαλλοντικές δράσεις σε συνεργασία με διάφορους φορείς (καθαρισμός ακτών και πάρκων, δενδροφύτευση κ.λπ.)

(η εταιρία BAYER παγκοσμίως ερευνά ταυτόχρονα την βελτίωση της υγείας των ανθρώπων, των ζώων και των φυτών)

13. Η καινοτομία κοινωνικής επιχειρηματικότητας επιδιώκει καινοτόμους τρόπους για τη δημιουργία συνθηκών αλλαγής, η οποία ωφελεί την κοινωνία. Με άλλα λόγια μετατρέπονται οι ιδέες σε χρήσιμες εφαρμογές με οικονομική και κοινωνική αξία. (παραδείγματα στο βιβλίο.....).