



ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΜΕΣΟΓΕΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

**ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΚΑΙ
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ**

**ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ
ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΜΕΝΕΣ
ΣΤΑ ΝΕΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ**

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Εισηγητής: Μαρία Αικατερίνη Βογιατζή, AM1557

Επιβλέπων: Γεώργιος Μαστοράκης, Αναπληρωτής Καθηγητής,
Αντιπρόεδρος Τμήματος

©

2024



HELLENIC MEDITERRANEAN UNIVERSITY

**SCHOOL OF MANAGEMENT AND ECONOMICS
SCIENCE**

**DEPARTMENT OF MANAGMENT SCIENCE AND
TECHNOLOGY**

**MODERN PAYROLL APPLICATIONS
ADAPTED TO NEW TECHNOLOGICAL
DATA**

DIPLOMA THESIS

Student : Maria Aikaterini Vogiatzi, AM1557

Supervisor : Georgios Mastorakis, Associate Professor, Department Vice-president

©

2024

Υπεύθυνη Δήλωση: Βεβαιώνω ότι είμαι συγγραφέας αυτής της πτυχιακής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην πτυχιακή εργασία. Επίσης έχω αναφέρει τις όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε αυτές αναφέρονται ακριβώς είτε παραφρασμένες. Επίσης βεβαιώνω ότι αυτή η πτυχιακή εργασία προετοιμάστηκε από εμένα προσωπικά ειδικά για τις απαιτήσεις του προγράμματος σπουδών του Τμήματος Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας του ΕΛ.ΜΕ.ΠΑ.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα διπλωματική εργασία εστιάζει στην έκθεση των σύγχρονων προγραμμάτων μισθοδοσίας και την προσαρμογή τους στα πρόσφατα τεχνολογικά δεδομένα. Η ακριβής προετοιμασία των καταστάσεων μισθοδοσίας δεν απαιτείται μόνο νομικά αλλά και απαραίτητη για τη διατήρηση μιας θετικής φήμης με εξωτερικούς ενδιαφερόμενους φορείς. Οι εφαρμογές μισθοδοσίας προχωρούν συνεχώς για να δώσουν προτεραιότητα στην αποτελεσματική διαχείριση. Η διαχείριση μισθοδοσίας, μια βασική λειτουργία σε κάθε επιχείρηση, δεν εξαιρείται από την επαναστατική εισροή της σύγχρονης τεχνολογίας που επηρεάζει τώρα τις μέρες μας. Οι επιχειρήσεις χρησιμοποιούν προηγμένη τεχνολογία για να μεταμορφώσουν το μέλλον της διαχείρισης μισθοδοσίας καθώς επιδιώκουν να αναπτυχθούν και να αξιοποιήσουν νέες δυνατότητες. Τα σύγχρονα συστήματα μισθοδοσίας βλέπουν μια θεμελιώδη αλλαγή, συμπεριλαμβανομένου του λογισμικού μισθοδοσίας που βασίζεται σε cloud, καθώς και της τεχνητής νοημοσύνης και της μηχανικής μάθησης. Αυτές οι εξελίξεις βελτιστοποιούν τις λειτουργικές διαδικασίες, βελτιώνουν την ικανοποίηση των εργαζομένων και διασφαλίζουν ότι οι οργανισμοί παραμένουν σε συμμόρφωση με τους μεταβαλλόμενους κανόνες. Το μέλλον της διαχείρισης μισθοδοσίας εξαρτάται από τη χρήση της τεχνολογίας ως καταλύτη για την επέκταση και την επίτευξη σε αυτήν την εποχή της ψηφιοποίησης.

Λέξεις Κλειδιά: Μισθοδοσία, Σύγχρονες Εφαρμογές Μισθοδοσίας, Τεχνολογικά δεδομένα

ABSTRACT

This thesis focuses on the exposure of modern payroll programs and their adaptation to recent technological data. Accurate preparation of payroll statements is not only legally required but also necessary to maintain a positive reputation with external stakeholders. Payroll applications are constantly moving forward to prioritize efficient management. Payroll management, a core function in any business, is not exempt from the revolutionary influx of modern technology now affecting our days. Businesses are using advanced technology to transform the future of payroll management as they seek to grow and leverage new capabilities. Modern payroll systems are seeing a fundamental shift, including cloud-based payroll software, as well as artificial intelligence and machine learning. These developments streamline operational processes, improve employee satisfaction and ensure organizations remain compliant with changing regulations. The future of payroll management depends on using technology as a catalyst for expansion and achievement in this age of digitization.

Key Words: Payroll, Current Payroll Applications, Technological Data.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	2
ABSTRACT	5
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	9
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο : ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ	9
1.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ Σ' ΑΥΤΗ	10
1.1.1 Ορισμός	10
1.2 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΚΑΙ ΙΔΕΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ	11
1.3 ΔΙΟΙΚΗΣΗ-ΔΙΑΧΕΙΡΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	14
1.3.1 Ορισμός	14
1.3.2 Διαφορά Μεταξύ Διαχείρισης Προσωπικού και Διαχείρισης Ανθρώπινων Πόρων	15
1.3.3 Ιστορική Ανασκόπηση	17
1.3.4 Σκοπός	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
1.3.5 Λειτουργία	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
1.4 ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ και ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ	23
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο : ΜΙΣΘΟΣ ΚΑΙ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ	26
2.1 ΟΡΙΣΜΟΙ	26
2.1.1 Μισθός	26
2.1.2 Χρόνος και Τρόπος Καταβολής	26
2.2 Είδη Μισθών	26
2.2 ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ	27
2.2.1 Ανασκόπηση της Βιβλιογραφίας	28
2.2.2 Επιλογή Συστήματος Μισθοδοσίας	28
2.2.3 Δημιουργία Πολιτικής Μισθοδοσίας	29
2.2 ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ	29
2.5 ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ	31
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο ΝΕΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΤΩΝ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ	35
3.1 ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΔΙΑΧΕΙΡΗΣΗΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ	35
3.1.1 ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ	35
3.1.2 ΝΕΕΣ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ERP	36
3.2 Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΩΝ ΚΑΙ Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥΣ ΣΤΗΝ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ	40

3.3 ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΩΝ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ	48
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο : ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ	50
4.1.Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΧΑΛΚΙΑΔΑΚΗΣ ΑΕ	50
4.2 Η ΈΡΕΥΝΑ	52
4.3 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	53
4.3.1 Η Διαχρονική Διαχείριση της Εφαρμογής Μισθοδοσίας στην Χαλκιάδακης Αε.	53
4.3.2 Προκλήσεις στην Διαχείριση της Εφαρμογής Μισθοδοσίας	53
4.3.3 Η Εισαγωγή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας , στην Διαχείριση Μισθοδοσίας	54

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να εκφράσω τις ευχαριστίες μου προς τον κ. Γεώργιο Μαστοράκη επιβλέπων καθηγητή της πτυχιακής μου εργασίας, για το ενδιαφέρον και τη βοήθειά του στην ολοκλήρωση της διπλωματικής εργασίας μου.

Επιπλέον, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την εταιρεία Χαλκιαδάκης ΑΕ για την εμπιστοσύνη που μου έδειξαν, αλλά και την πολύτιμη υποστήριξη που μου παρείχαν καθ' όλη τη διάρκεια της διπλωματικής μου εργασίας.

Τέλος, θέλω από τα βάθη της καρδιάς μου να ευχαριστήσω την οικογένειά μου και τον σύντροφό μου, για την ανεκτίμητη στήριξή τους, τόσο στην παρούσα εργασία, όσο και στην ολοκλήρωση των σπουδών μου.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η μισθοδοσία αποτελεί βασικό συστατικό των οργανισμών, καθώς εγγυάται δίκαιη αποζημίωση για τους εργαζόμενους και διασφαλίζει τη συμμόρφωση με τις φορολογικές και κανονιστικές υποχρεώσεις. Ιστορικά, η μισθοδοσία περιλαμβάνει επίπονους υπολογισμούς, χρονοβόρα διοικητικά καθήκοντα και περίπλοκες κανονιστικές απαιτήσεις. Ωστόσο, καθώς οι οργανισμοί προσαρμόζονται στην εξελισσόμενη τεχνολογία και τη δυναμική της εργασίας, το μέλλον της μισθοδοσίας βλέπει μια ουσιαστική μεταμόρφωση.

Το τοπίο της μισθοδοσίας υφίσταται σημαντική μεταμόρφωση λόγω της προόδου στον αυτοματισμό, την ανάλυση δεδομένων και τις λύσεις που βασίζονται στο cloud. Οι εργοδότες χρησιμοποιούν τώρα τεχνολογία αιχμής για να εξορθολογήσουν τις διαδικασίες μισθοδοσίας, να βελτιώσουν την ακρίβεια των δεδομένων και να αυξήσουν την ικανοποίηση των εργαζομένων. Καθώς οι λειτουργίες μισθοδοσίας επεκτείνονται πέρα από τα παραδοσιακά όρια, οι επιχειρήσεις πρέπει να συμβαδίζουν με τις τάσεις που θα καθορίσουν το μέλλον της μισθοδοσίας.

Η παρούσα εργασία εξετάζει την ενσωμάτωση της αναδυόμενης τεχνολογίας στα συστήματα μισθοδοσίας. Το πρώτο κεφάλαιο διεξάγει μια βιβλιογραφική ανάλυση για θεμελιώδη θέματα που συνδέονται στενά με την έννοια της μισθοδοσίας, συμπεριλαμβανομένης της εργασίας, της ανάπτυξης των εργασιακών δικαιωμάτων, της διαχείρισης ανθρώπινων πόρων και της σύνδεσής της με τη διαχείριση μισθοδοσίας. Το δεύτερο κεφάλαιο εστιάζει στην εξέταση των εννοιών του μισθού και της μισθοδοσίας. Συγκεκριμένα, καλύπτει πολλές πτυχές της μισθοδοσίας, συμπεριλαμβανομένων των νομικών, ασφαλιστικών, φορολογικών και λογιστικών πτυχών. Το δεύτερο κεφάλαιο ολοκληρώνεται με μια αναφορά στα συστήματα TOOL I και TOOL II. Το τρίτο μέρος του βιβλίου εστιάζει στις τελευταίες εξελίξεις και τις μελλοντικές εξελίξεις στις εφαρμογές μισθοδοσίας. Το τέταρτο κεφάλαιο εστιάζει στη μελέτη περίπτωσης της εταιρείας λιανικής Χαλκιαδάκης Α.Ε. Πραγματοποιήθηκε έρευνα χρησιμοποιώντας αυτή τη μελέτη περίπτωσης και δίνονται τα ευρήματα μετά την ολοκλήρωση της εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο : ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ

1.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΣΕ ΑΥΤΗ

1.1.1 Ορισμός

Εργασία είναι η καταβολή ανθρώπινης προσπάθειας με σκοπό την παραγωγή ευεργετικού αποτελέσματος. Η εργασία μπορεί να κατηγοριοποιηθεί ως χειροκίνητη ή πνευματική, ή ως συνδυασμός και των δύο, και μπορεί επίσης να εκτελεστεί μόνη της ή σε ομάδα. Το άτομο στοχεύει στην επίτευξη ενός παραγωγικού ή δημιουργικού στόχου αναπτύσσοντας κουλτούρα, άρα ξεχωρίζοντας από τα άλλα πλάσματα. Επηρεάζει τόσο τα γνωστικά και συναισθηματικά στοιχεία της ψυχικής υγείας ενός ατόμου, όσο και την κοινωνική του φήμη (Καλούδης, 2018).

Η απασχόληση είναι μια κρίσιμη πτυχή της ανθρώπινης εμπειρίας. Αναφέρεται στους θεματικούς τομείς της πνευματικότητας, της ηθικής και της ψυχολογίας (Andersson, 1992).

Η σημασία της δραστηριότητας στον πνευματικό τομέα έγκειται στην πρόοδο των ανθρωπιστικών επιστημών και των τεχνών. Η καλλιέργεια κουλτούρας προάγει την ανάπτυξη της κριτικής σκέψης και της δημιουργικής φαντασίας ενός ατόμου. Στον τομέα της ηθικής, προάγει την ενίσχυση της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και αυτοεκτίμησης, προάγει την καλλιέργεια της αξιοπρέπειας και διευκολύνει τη δημιουργία ευγενούς άμιλλας. Η συμβολή της εργασίας στον ψυχολογικό τομέα είναι σημαντική αφού παρέχει εσωτερική ευχαρίστηση και ενισχύει την αυτοπεποίθηση του ατόμου (Βουρδουμπάς, 2017).

1.1.2 Το Δικαίωμα στην Εργασία

Τα άρθρα 23 και 24 της Οικουμενικής Διακήρυξης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, όπως αναγνωρίζεται από τα Ηνωμένα Έθνη, προβλέπουν το δικαίωμα στην εργασία. Το άρθρο 23 εγγυάται ρητά το δικαίωμα των ατόμων να απασχολούνται σε απασχόληση της επιλογής τους, διασφαλίζοντας δίκαιες και ευνοϊκές συνθήκες εργασίας, καθώς και προστασία από την ανεργία. Κάθε άτομο, ανεξάρτητα από κάθε είδους προκατάληψη, έχει το δικαίωμα να λάβει δίκαιη αποζημίωση για την εκτέλεση ισοδύναμων καθηκόντων. Κάθε εργαζόμενος δικαιούται δίκαιη και συμφέρουσα αποζημίωση που εγγυάται ένα βιοτικό επίπεδο που προστατεύει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και μπορεί να ενισχυθεί από περαιτέρω μορφές κοινωνικής ασφάλισης, εάν χρειαστεί. Το άρθρο 24 εγγυάται το δικαίωμα ανάπαυσης και αναψυχής για όλα τα άτομα, το οποίο περιλαμβάνει εύλογους περιορισμούς στο ωράριο εργασίας και τις τακτικές αμειβόμενες διακοπές (Ηνωμένα Έθνη, 2023).

Η Συμφωνία του Άμστερνταμ του 1997, στην Ευρώπη, ήταν μια συμφωνία ορόσημο που αντιμετώπιζε ζητήματα που συνδέονται με την εργασία. Το έργο παρουσίασε μια ολοκληρωμένη πρωτοβουλία που μπορεί να ταξινομηθεί σε δύο βασικά στάδια. Από το 1998 έως το 2002, εφαρμόστηκε ένα σύνολο πολιτικών για την ενίσχυση των προοπτικών απασχόλησης, την ενίσχυση της επιχειρηματικότητας και της αυτοαπασχόλησης και τη διασφάλιση των ίσων ευκαιριών με την εξάλειψη διαφορετικών τύπων εργασιακών διακρίσεων. Η δεύτερη φάση, που ξεκίνησε το 2003 και συνεχίζεται μέχρι σήμερα, επικεντρώνεται στην υιοθέτηση της «ευέλικτης

ασφάλειας». Αυτό αναφέρεται στην έμφαση στο να γίνει η εργασία πιο ευέλικτη, διατηρώντας παράλληλα υψηλό επίπεδο ασφάλειας. Η προσέγγιση βασίζεται στη χρήση της συμβατικής ευελιξίας, σε ένα ολοκληρωμένο ιστορικό συνεχούς μάθησης, σε πολιτικές που στοχεύουν στην προώθηση της απασχόλησης των νέων και σε μέτρα για την παροχή κοινωνικής ασφάλισης, όπως η εισοδηματική βοήθεια.

Με την ίδρυσή του το 2016, το Ευρωπαϊκό Κέντρο Αρμοδιοτήτων για το Εργατικό Δίκαιο, τις Πολιτικές Απασχόλησης και Αγοράς δραστηριοποιείται έκτοτε. Σκοπός αυτής της εργασίας είναι να εξακριβώσει τα νομικά και κανονιστικά στοιχεία και να παράσχει οδηγίες στα κράτη μέλη που πρέπει να τηρούν. Ο όρος "Ευρωπαϊκή Αναταραχή" αναφέρεται σε ένα κράτος αναταραχών ή αναταραχών που συμβαίνουν στην Ευρώπη. Το άρθρο 22 του Ελληνικού Συντάγματος κατοχυρώνει την εργασία και το δικαίωμα στην απασχόληση. Οι πολίτες έχουν εγγενές δικαίωμα σε επικερδή απασχόληση και είναι καθήκον του κράτους να διασφαλίσει ότι όλοι οι εργαζόμενοι μπορούν να το κάνουν σε ασφαλή και υγιή περιβάλλοντα. Όλοι έχουν το δικαίωμα να εργάζονται, και η κυβέρνηση είναι εκεί για να διατηρήσει αυτό το δικαίωμα και να διασφαλίσει ότι όλοι έχουν ένα ασφαλές μέρος για να εργαστούν.

Ο νόμος καθορίζει τους όρους απασχόλησης, οι οποίοι ενισχύονται με συλλογικές συμβάσεις εργασίας που προκύπτουν από εθελοντικές συνομιλίες ή, εάν οι διαπραγματεύσεις αποτύχουν, από τη διαιτησία. Εφαρμόζονται κανονισμοί για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας για τους εργαζόμενους τόσο στον δημόσιο όσο και στον εμπορικό τομέα. Επιπλέον, απαγορεύει ρητά την καταναγκαστική εργασία, εκτός από εξαιρετικές περιστάσεις, όπως όταν μια χώρα εμπλέκεται σε ένοπλες συγκρούσεις ή όταν ορισμένες κοινωνικοοικονομικές απαιτήσεις θέτουν σε κίνδυνο την εθνική σταθερότητα. Το Κράτος αναγνωρίζει και εγγυάται την ευημερία της κοινωνικής ασφάλισης των εργαζομένων σύμφωνα με τις νομοθετικές διατάξεις. Οι προαναφερθείσες πολιτικές προστατεύουν τα δικαιώματα των εργαζομένων διασφαλίζοντας δίκαιες αποδοχές και συνθήκες εργασίας, ενώ παράλληλα προσφέρουν παροχές κοινωνικής πρόνοιας (Σύνταγμα της Ελλάδας, xx).

1.2 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΚΑΙ ΙΔΕΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

Η έννοια της εργασίας και οι πολλές ερμηνείες της έχουν μια βαθιά ιστορική σημασία, όπως φαίνεται από την παρουσία της σε κοινότητες πρωτευόντων. Η ικανότητα ορισμένων πιθήκων να παράγουν εργαλεία προσεγγίζει πολύ την έννοια της εργασίας. Η εμφάνιση των πρώιμων ανθρωποειδών επηρέασε σε μεγάλο βαθμό τη διαφοροποίησή τους από άλλα ζωικά είδη μέσω της ανάπτυξης της χρήσης εργαλείων και άλλων μορφών εργασίας.

Η έναρξη των γεωργικών δραστηριοτήτων περιελάμβανε την οργάνωση εργασιών ευθυγραμμισμένων με τους εποχιακούς κύκλους, συμπεριλαμβανομένων τόσο της γεωργίας όσο και της εκτροφής ζώων. Επιπρόσθετα, έγιναν προσπάθειες για τη δημιουργία, συντήρηση και επέκταση μόνιμων οικισμών. Η έννοια της ιδιοκτησίας γης λειτούργησε ως ο πρώτος καταλύτης για τη διαμόρφωση ανθρώπινων ιεραρχιών και ταξικών διακρίσεων σε ορισμένους πολιτισμούς. Καθώς προχωρούσαν οι πολιτισμοί,

εμφανίστηκε και η έννοια της εργασίας. Τρεις μοναδικές ιδέες της Εργασίας μπορούν να διακριθούν.

- Ως αξιοσημείωτο επίτευγμα, που ολοκληρώθηκε σε διάστημα έξι ημερών σύμφωνα με το εδάφιο Γένεση 2:3.

- Εκτός από αναψυχή και χαλάρωση, ο Θεός αναπαύεται και την έβδομη ημέρα (ίδιο απόσπασμα).

- Ο Αδάμ καταδικάζεται σε εργασία ως συνέπεια και ποινή επειδή εκδιώχθηκε από τον Κήπο της Εδέμ (Γένεση 3:19).

Οι αρχαίοι Έλληνες και οι Ρωμαίοι εξέλιξαν την ιδέα της εργασίας ως τιμωρίας. Οι Ρωμαίοι υιοθέτησαν ως επί το πλείστον ένα ιεραρχικό σύστημα ταξινόμησης διαφορετικών τύπων εργασίας. Κατά κύριο λόγο, η πλειονότητα των χειρωνακτικών εργασιών γινόταν από σκλάβους. Η Ρωμαϊκή Οικονομία αναγνώριζε την εργασία ως στοιχείο παραγωγής, η οποία ήταν ένας πόρος που μπορούσε να ανήκει, να ανταλλάσσεται από οποιονδήποτε.

Με την εμφάνιση του Χριστιανισμού, παρουσιάζονται αρκετές νέες πρόοδοι. Τα μοναστήρια αναδείχθηκαν ως το επίκεντρο για διάφορες μορφές εργασίας, με την ίδια την εργασία να αποτελεί αναπόσπαστο στοιχείο της αναζήτησης των πιστών για σωτηρία. Εμφανίζεται μια νέα ερμηνεία, σύμφωνα με την οποία η Εργασία θεωρείται ως μέσο για την επίτευξη προσωπικής ολοκλήρωσης. Τα μοναστήρια θα μπορούσαν να θεωρηθούν ως οι πρώτες εταιρείες που είχαν προηγμένες διαδικασίες διαχείρισης και παραγωγής. Ωστόσο, ορισμένα τμήματα του Έργου θεωρήθηκαν κακόβουλα, και αυτή η διαφοροποίηση παρέμεινε, διαμορφώνοντας την αντίληψη του Χριστιανισμού για το Έργο, μέχρι τις μεταρρυθμίσεις του Λούθηρου. Έβλεπε τις οικονομικές συναλλαγές, τις πιστώσεις και το εμπόριο ως συστατικά στοιχεία του «βασιλείου της αφάνειας». Ο Καλβινισμός ήταν το μόνο σύστημα πεποιθήσεων που εξάλειψε με επιτυχία την αρνητική αντίληψη που σχετίζεται με ορισμένα είδη εργασίας, η οποία τελικά είχε ως αποτέλεσμα την αναγνώριση του Προτεσταντισμού ως βάσης του καπιταλισμού.

Κατά τον Μεσαίωνα, η ανοικοδόμηση των πόλεων προκάλεσε σημαντικά φαινόμενα που άρχισαν να επηρεάζουν τη σφαίρα της εργασίας. Μια σημαντική αντίθεση είναι η διαφοροποίηση μεταξύ Τεχνών και Χειροτεχνίας, η οποία μπορεί να φανεί, για παράδειγμα, στην κατασκευή των Μεγάλων Καθεδρικών Ναών στην Ευρώπη. Ωστόσο, κατά τη διάρκεια του Μεσαίωνα, ένα σημαντικό εργατικό κίνημα άρχισε να εμφανίζεται.

Η Αναγέννηση σηματοδότησε την έναρξη μιας περιόδου ακμής στις Τέχνες, που συμπίπτει με ένα κύμα νέων επιστημονικών ανακαλύψεων. Άνθησαν επίσης οι οικονομικές ανταλλαγές και οι επιχειρηματικές δραστηριότητες. Η εμφάνιση του εμπορίου και των τραπεζών οδήγησε στην καθιέρωση των πρώτων εκδηλώσεων του σύγχρονου εμπορίου. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, αναπτύχθηκαν πολλά εργαλεία με επιρροή, όπως το διπλογραφικό λογιστικό σύστημα, τα οποία συνεχίζουν να έχουν σημαντικό αντίκτυπο στις σημερινές εργασιακές πρακτικές. Η εμφάνιση των διαφόρων σταδίων των Βιομηχανικών Επαναστάσεων συν έπεσε με την κοινωνική

αποδοκιμασία των υπόλοιπων εκδηλώσεων της δουλείας ως μέσο ρύθμισης της εργασίας.

Τον δέκατο ένατο αιώνα, μια νέα έννοια εμφανίζεται μέσα στις στρατιωτικές και διοικητικές δομές μεγάλων αυτοκρατοριών και βασιλείων. Η έννοια της απασχόλησης. Ο προσδιορισμός της ακριβούς ώρας που η εργασία μετατράπηκε στην τρέχουσα μορφή της είναι μια πρόκληση. Ωστόσο, μπορεί να αποδοθεί η έννοια της γραφειοκρατίας του Max Weber ως μία από τις πρώτες εξηγήσεις των θεμελιωδών χαρακτηριστικών της. Η πρώτη πτυχή συνεπάγεται μια ακριβή οριοθέτηση ρόλων και ευθυνών, η οποία προκύπτει από μια λειτουργική κατανομή καθηκόντων. Η δεύτερη πτυχή είναι μια οριστική διαφοροποίηση μεταξύ προσωπικών αντικειμένων και περιουσιακών στοιχείων "γραφείου" (πριν, οι περισσότεροι εργαζόμενοι θα παρείχαν τον δικό τους εξοπλισμό). Η τρίτη πτυχή συνεπάγεται ένα καλά καθορισμένο σύνολο κανονισμών που ρυθμίζουν τη δομή, λειτουργώντας κάτω από ένα ιεραρχικό σύστημα εξουσίας. Επιπλέον, η επιχείρηση μπορεί να επιδεικνύει απροσωπία αξιολογώντας τα άτομα με βάση μόνο τα προσόντα τους και όχι με βάση το υπόβαθρο ή την κοινωνική τους θέση.

Αυτές οι ιδέες είναι θεμελιώδεις για την έννοια της Εργασίας στη σύγχρονη κουλτούρα. Ο Taylor ώθησε τις αρχές στα όριά τους, επεκτείνοντάς τις από τη γραφειοκρατία σε τεχνοκρατικές μονάδες παραγωγής. Ο καταμερισμός της εργασίας εξελίσσεται στον τομέα ενός νέου είδους μηχανικής. Οι θέσεις εργασίας δημιουργούνται στρατηγικά από το υψηλότερο επίπεδο ως στοιχείο μιας συνεχούς επιδίωξης για βέλτιστη απόδοση. Ο εργαζόμενος παραιτείται από την κυριότητα των αποτελεσμάτων της εργασίας του. Παρουσιάζεται ένα νέο είδος απασχόλησης γνωστό ως σχέση Εργοδότη-Εργαζόμενου, που θα διαμορφώσει την κύρια συζήτηση για την εργασία στη σύγχρονη εποχή. Αυτή η έννοια παρουσιάζεται ως παράδειγμα στο έργο του Καρλ Μαρξ και στην επακόλουθη ανάπτυξη του σοσιαλισμού (Lucassen, 2014).

Η μέθοδος του Taylor είχε διαρκή αντίκτυπο στους δύο Παγκόσμιους Πολέμους. Η δεκαετία του 1950 θεωρείται συχνά ως περίοδος ασφάλειας στις περισσότερες δυτικές χώρες. Οι θέσεις εργασίας θεωρούνται συχνά ως η επιτομή της αποτελεσματικότητας, διευκολύνοντας τη γρήγορη συσσώρευση πλούτου σε πολλά έθνη, ενώ οι ευκαιρίες απασχόλησης στη βιομηχανία και τη γεωργία παρουσιάζουν σημαντική μείωση. Ο ελεύθερος χρόνος αναδεικνύεται ως σημαντικό οικονομικό ζήτημα καθώς το εξελισσόμενο εργατικό δυναμικό προσαρμόζεται στον αυξανόμενο ελεύθερο χρόνο που είναι πλέον προσβάσιμος ; σε μια γενιά εργαζομένων. Οι δεκαετίες του 1970 και του 1980 επαναφέρουν μια αίσθηση αβεβαιότητας στο χώρο της απασχόλησης. Η παγκόσμια προοπτική εξετάζει τώρα την αποτελεσματικότητα και οι πρώτες σημαντικές επιπτώσεις της αυτοματοποίησης και της εξωτερικής ανάθεσης δημιουργούν νέες συγκρούσεις. Τα ιδανικά του ατομικού πάθους, της ορμής και της αφοσίωσης επαναπροσδιορίζονται ως στοιχεία ενός ανθρωπιστικού ιδεώδους, με σκοπό την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και την αύξηση των κερδών. Εάν αυτοί οι στόχοι δεν επιτευχθούν, δίνονται κίνητρα στο άτομο που δεν έχει ενθουσιασμό, όπως η μείωση του προσωπικού, η αναδιάρθρωση και η ευελιξία.

Οι εντάσεις κλιμακώνονται λόγω της διάλυσης του Κομμουνιστικού Μπλοκ στην Ευρώπη και σταδιακά διαχέονται παγκοσμίως. Μετά την απότομη κατάρρευση της

κυρίαρχης ιδεολογίας που υποστήριζε τη σημασία του Εργατικού κινήματος, η μόνη βιώσιμη εναλλακτική φαινόταν να ήταν μια καπιταλιστική προοπτική που έδινε έμφαση σε ένα εργασιακό περιβάλλον που καθοδηγείται από την αδιάκοπη αναζήτηση οικονομικού κέρδους. Κατά τη δεκαετία του 1990, υπήρξε παγκόσμια αύξηση του αριθμού των ατόμων που απασχολούνται σε επισφαλή ή μερική απασχόληση. Ταυτόχρονα, υπάρχει μια αυξανόμενη εισροή οικονομικών μεταναστών σε πιο εύπορες χώρες για την επιδίωξη βελτιωμένων προοπτικών απασχόλησης. Δημιουργείται ένα νέο στρώμα, το οποίο χαρακτηρίζεται από μια αυξανόμενη ανισότητα μεταξύ των πλουσιότερων και των πιο φτωχών ατόμων. Η εργασία έχει μετατραπεί από ένα πεδίο σταθερότητας σε μια σημαντική αιτία άγχους για την πλειοψηφία των ατόμων (Lucassen, 2014).

1.3 ΔΙΟΙΚΗΣΗ-ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Η σύναψη, η διατήρηση και η καταγγελία των συμβάσεων εργασίας είναι αρμοδιότητες κάθε μεμονωμένου εργοδότη. Η εργασιακή σχέση είναι ένα κοινωνικό συμβόλαιο που επηρεάζεται από διάφορους παράγοντες και υφίσταται αλλαγές με την πάροδο του χρόνου. Δεν πρέπει να θεωρείται ως μια απλή συναλλαγή σε μια ιδανική αγορά. Η αποτελεσματική εκτέλεση της διαχείρισης των εργασιακών σχέσεων εξαρτάται από διάφορες κρίσιμες μεταβλητές.

1. την καθιερωμένη δομή κανόνων και κανονισμών εντός του ιδρύματος,
2. τις ηθικές αρχές και τα πρότυπα που προωθεί ο οργανισμός,
3. τις επικρατούσες οικονομικές, πολιτικές και κοινωνικές συνθήκες.

Η παροχή ενός μοναδικού ορισμού της διαχείρισης ανθρώπινων πόρων δεν είναι εφικτή. Ωστόσο, μπορεί κανείς να παρέχει ορισμούς για συγκεκριμένους τομείς.

1. Η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού αναφέρεται σε οποιαδήποτε μέθοδο, μέσο ή συμπεριφορά που επηρεάζει τα άτομα σε μια επαγγελματική σχέση.
2. Η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού περιλαμβάνει όλες τις πτυχές μιας εταιρείας που βρίσκονται υπό την εξουσία του τμήματος που είναι υπεύθυνο για αυτήν τη δραστηριότητα.
3. Ο τομέας της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού είναι ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα που δίνει έμφαση στη σημασία των ατόμων στις επιχειρήσεις, πέρα από την κοινή αντίληψη. Η έκταση της απόκλισης μπορεί να είναι σημαντική, ανάλογα με τον κλάδο και το μέγεθος κάθε επιχείρησης, δεδομένων των ξεχωριστών οργανωτικών απαιτήσεων. Θα ήταν άδικο να συγκριθεί μια εταιρεία πετρελαίου με μια startup λογισμικού ή μια μικρή επιχείρηση με δέκα άτομα με μια μεγάλη με δέκα χιλιάδες (Rihan and Adresi, 1998).

1.3.1 Ορισμός

Η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού είναι ο κλάδος που εστιάζει στη διοίκηση και την εποπτεία των ατόμων, χρησιμεύοντας ως η ανθρώπινη πτυχή της Διοίκησης Επιχειρήσεων. Η διαδικασία περιλαμβάνει την πρόσληψη, την επιλογή, την ενσωμάτωση, τον προσανατολισμό, την εκπαίδευση και ανάπτυξη, την αξιολόγηση απόδοσης, τον καθορισμό αποδοχών και παροχών, τα κίνητρα των εργαζομένων, τη διαχείριση σχέσεων εργαζομένων και συνδικάτων και τη διασφάλιση της ασφάλειας

των εργαζομένων (Σχήμα 1). Εφαρμόζει πρωτόκολλα πρόνοιας και υγείας σε συμμόρφωση με την εργατική νομοθεσία του έθνους.



Εικόνα 1.: Η Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού (excellence-lean.gr)

Μεταξύ των πολυάριθμων άλλων τίτλων του είναι η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού (HRM), η Διαχείριση Προσωπικού (PM), η Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού και μια σειρά από άλλους. Η φράση «διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού» έχει αποκτήσει ευρεία χρήση την τελευταία δεκαετία περίπου. Προηγουμένως, η αναφερόταν ως "διαχείριση προσωπικού". Η ονοματολογία της διαχείρισης ανθρώπινων πόρων έχει υποστεί αρκετές αναθεωρήσεις κατά τη διάρκεια της ιστορίας. Ο όρος αλλαγή προέρχεται κυρίως από τις αλλαγές στην κοινωνική και οικονομική δραστηριότητα κατά τη διάρκεια της ιστορίας. Ακαδημαϊκοί και εξειδικευμένα ιδρύματα έχουν διατυπώσει διάφορες ερμηνείες της έννοιας του HRM όπως για παράδειγμα, «*Η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού (HRM) αναφέρεται στην αποτελεσματική και στρατηγική διαχείριση των ατόμων μέσα σε έναν οργανισμό*». Η βελτίωση της παραγωγικότητας και της ευτυχίας των ανθρώπων στην εργασία αποτελεί το επίκεντρο. Η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού περιλαμβάνει όλες τις πρακτικές, τους κανονισμούς και τα συστήματα που επηρεάζουν τη συμπεριφορά, την αφοσίωση και την απόδοση των εργαζομένων.

1.3.2 Διαφορά Μεταξύ Διαχείρισης Προσωπικού και Διαχείρισης Ανθρώπινων Πόρων.

Η διαχείριση προσωπικού επικεντρώνεται συνήθως στις άψυχες εισροές της παραγωγής που εμπλέκονται στην παραγωγή, ενώ η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού ασχολείται με την ικανοποίηση των ατομικών και ομαδικών απαιτήσεων των ανθρώπων που εργάζονται σε μια εταιρεία. Η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού έχει καθιερωθεί ως αναγνωρισμένο επάγγελμα από την ολοκλήρωση του Β' Παγκοσμίου

Πολέμου, με τη δική της επαγγελματική κοινωνία και ένα σύνολο επαγγελματικών αρχών. Η στελέχωση είναι μία από τις επτά θεμελιώδεις δραστηριότητες του HRM. Οι επτά θεμελιώδεις ρόλοι της διαχείρισης ανθρώπινων πόρων περιλαμβάνουν το προσωπικό, την αξιολόγηση απόδοσης και ικανοτήτων, τη διαχείριση αμοιβών, την εκπαίδευση και ανάπτυξη, τις εργασιακές σχέσεις, την επίβλεψη προγραμμάτων ασφάλειας, τις πρωτοβουλίες ευεξίας και υγείας και την έρευνα. Ο Peter Drucker πρότεινε την έννοια της διαχείρισης με βάση τους στόχους το 1954. Σύμφωνα με αυτό το μοντέλο, ένας αξιολογημένος υπάλληλος και ο προϊστάμενός του συνεργάζονται για να δημιουργήσουν, να παρακολουθήσουν και να αξιολογήσουν την απόδοση. Η επίτευξη κορυφαίας απόδοσης από τους υπαλλήλους εξαρτάται από καλά σχεδιασμένες πρωτοβουλίες εκπαίδευσης και ανάπτυξης του προσωπικού. Οι μισθοί, τα προνόμια και τα κίνητρα, τόσο ομαδικά όσο και ατομικά, αποτελούν μέρος της συνολικής αποζημίωσης. Ανεξάρτητα από τον κλάδο ή την τοποθεσία, το κλειδί για μια επιτυχημένη επιχείρηση είναι μια καλά διαχειριζόμενη σχέση μεταξύ της ανώτερης διοίκησης και των εργαζομένων. Όταν αντιμετωπίζονται παραβάσεις, είναι καλύτερο να χρησιμοποιούνται πειθαρχικά μέτρα με μεθοδικό, συστηματικό τρόπο που μπορεί να είναι είτε επανορθωτικό είτε τιμωρητικό (Scott, 2008).

Ο κύριος στόχος της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού (HRM) είναι η απόκτηση και η αποτελεσματική χρήση ανθρώπινων πόρων. Ο εταιρικός κόσμος έχει αναγνωρίσει τις τελευταίες δεκαετίες ότι η αποτελεσματικότητα, τα κίνητρα και η δημιουργικότητα των εργαζομένων του είναι κρίσιμοι παράγοντες για την επίτευξη ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος. Ένα παράδειγμα αυτού του φαινομένου φαίνεται στον διορισμό του διευθυντή HR στο συμβούλιο προοδευτικών οργανώσεων, υπογραμμίζοντας την αυξανόμενη σημασία του HR. Το Σχήμα 36.6 παρουσιάζει μια συνοπτική επισκόπηση των βασικών αρχών της Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού (HRM). Το μάρκετινγκ ανθρώπινων πόρων, η οργανωτική διαχείριση ανθρώπινων πόρων και η στρατηγική διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού είναι διεπιστημονικές λειτουργίες, ενώ ο έλεγχος ανθρώπινου δυναμικού και το στρατηγικό ανθρώπινο δυναμικό είναι πιο ευρείες και προηγμένες.

Εικόνα 2 . Διαχείριση ανθρώπινων πόρων, με βάση τον Thom (2001, σελ. 118) .

Πριν από την πρόσληψη προσωπικού, είναι απαραίτητο να εξακριβωθούν οι ανάγκες σε εργατικό δυναμικό. Για να γίνει αυτό, θα μπορούσε κανείς να θέσει το παρακάτω ερώτημα: Ποιος είναι ο προβλεπόμενος αριθμός προσωπικού με συγκεκριμένα σύνολα δεξιοτήτων που θα χρειαστούν σε διαφορετικές τοποθεσίες, μαζί με τη διάρκεια της απασχόλησής τους, προκειμένου να χειριστούν με επιτυχία και αποτελεσματικά τα καθήκοντα στο εσωτερικό της εταιρίας? Σύμφωνα με την έκθεση του 2001 της KMPG, το 74% των διευθυντικών στελεχών θεωρούν το έργο της πρόσληψης ικανού προσωπικού ως το σημαντικότερο εμπόδιο τους. Η πρόσληψη ανθρώπινου δυναμικού περιλαμβάνει τις δραστηριότητες της προμήθειας προσωπικού, που περιλαμβάνει την ενεργή αναζήτηση πιθανών εργαζομένων, και την επιλογή προσωπικού, η οποία περιλαμβάνει τον προσεκτικό εντοπισμό ατόμων που κρίνονται κατάλληλα για τη δουλειά. Τα κέντρα εξέτασης και αξιολόγησης είναι δύο παραδείγματα των πολλών διαδικασιών επιλογής που μπορούν να βοηθήσουν τη διοίκηση κατά τη λήψη αποφάσεων. Από την άλλη πλευρά, καμία προσέγγιση δεν δίνει οριστικά αποτελέσματα. Οι πρώτες εντυπώσεις είναι μακροχρόνιες, επομένως η νεοσύλλεκτη και η εταιρεία θέλουν να αξιοποιήσουν στο έπακρο εκείνη την πρώτη μέρα. Η διασφάλιση ότι τα ταλέντα των εργαζομένων είναι εμπορεύσιμα και ότι οι ανάγκες εργασίας είναι καλά ευθυγραμμισμένες είναι δύο πτυχές της ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού (HRD). Είναι δυνατές μέθοδοι ανάπτυξης τόσο εντός όσο και εκτός εργασίας. Παραδείγματα των πρώτων περιλαμβάνουν την καθοδήγηση, την εναλλαγή εργασίας και τον εμπλουτισμό εργασίας. Παραδείγματα των τελευταίων περιλαμβάνουν συνέδρια, σεμινάρια και επιπλέον κατάρτιση. Επιπλέον, μπορούν επίσης να χρησιμοποιηθούν μέτρα επί της εργασίας, όπως ο προγραμματισμός σταδιοδρομίας, οι αξιολογήσεις εργαζομένων και οι αξιολογήσεις ανάπτυξης. Η διασφάλιση της διατήρησης του προσωπικού είναι ένα πολύ δύσκολο καθήκον για τους CEO. Απαιτεί την ενίσχυση της συμμετοχής των εργαζομένων και της εργασιακής ικανοποίησης. Χρησιμοποιούνται διάφορες μέθοδοι σε μια προσπάθεια να δημιουργηθεί μια σύνδεση μεταξύ του ικανού προσωπικού και του οργανισμού. Το κίνητρο είναι κρίσιμο σε αυτό το πλαίσιο. Η έρευνα για τα κίνητρα υποστηρίζει ότι τα εξωτερικά συστήματα κινήτρων, όπως η χρηματική αποζημίωση και τα μπόνους, είναι λιγότερο αποτελεσματικά μακροπρόθεσμα σε σύγκριση με στοιχεία εγγενών κινήτρων, όπως η δέσμευση εργασίας και η ανάληψη ευθύνης. Κατά συνέπεια, αρκετοί οργανισμοί εξετάζουν τώρα το κατάλληλο «μίγμα κινήτρων». Η ηγεσία έχει το κρίσιμο καθήκον του τερματισμού του ανθρώπινου δυναμικού, είτε με εθελοντικές είτε με ακούσιες μεθόδους. Οι απώλειες θέσεων εργασίας συχνά συμβαίνουν με την παρουσία περίσσειας προσβάσιμου εργατικού δυναμικού. Τα θέματα που αφορούν τη συρρίκνωση έχουν εξεταστεί διεξοδικά, ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια λόγω της απορρύθμισης των αγορών και της οικονομικής ύφεσης που επιβάλλει την αναδιοργάνωση πολλών επιχειρήσεων. Πριν ανακοινωθούν οι απολύσεις, είναι επιτακτική ανάγκη να εξαντληθούν όλες οι διαθέσιμες εναλλακτικές λύσεις, συμπεριλαμβανομένης της εισαγωγής ευέλικτων ωραρίων εργασίας, της ανακατανομής προσωπικού σε άλλες θέσεις, της δυνατότητας της διοίκησης να εξαγοράσει την επιχείρηση, της άδειας εσωτερικών μεταθέσεων και της εφαρμογής μειωμένων ωρών εργασίας. Η τελευταία ημέρα εργασίας έχει σημασία τόσο για την επιχείρηση όσο και για τον εργαζόμενο που αποχωρεί, καθώς επηρεάζει τη μελλοντική άποψη και στάση του εργαζομένου απέναντι στον εργοδότη, όπως ακριβώς συμβαίνει

και με τη διαδικασία πρόσληψης. Πριν από οποιαδήποτε αναχώρηση, είναι επιτακτική ανάγκη να πραγματοποιηθεί μια συνέντευξη εξόδου, όταν δίνεται στο άτομο που αποχωρεί η ευκαιρία να απαντήσει σε τυχόν καθυστερημένες ερωτήσεις και να εξηγήσει τους μελλοντικούς του στόχους.

Το «able to go, but happy to stay» ενσωματώνει με ακρίβεια την ουσία του διλήμματος στη Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού (HRM). Το πρωταρχικό μέλημα για τους εργαζόμενους είναι να διατηρήσουν την απασχολησιμότητά τους. Η διασφάλιση της απασχολησιμότητας είναι πρωταρχική ευθύνη του προϊσταμένου, ο οποίος πρέπει να παρέχει στον εργαζόμενο συνεχείς ευκαιρίες για επαγγελματική ανάπτυξη. Καθώς η απασχολησιμότητα των εργαζομένων στην αγορά εργασίας βελτιώνεται, η κινητικότητά τους αυξάνεται επίσης. Αυτό δημιουργεί ένα αίνιγμα για τους εργοδότες λόγω του κινδύνου φυγής των εργαζομένων για άλλες ευκαιρίες. Η λύση σε αυτή τη δύσκολη θέση βρίσκεται μόνο στο τελευταίο μέρος της προηγούμενης δήλωσης: "...αλλά ικανοποιημένος να παραμείνει." Οι εργοδότες πρέπει να παρέχουν μια ευνοϊκή ατμόσφαιρα εργασίας για να εξασφαλίσουν τη διαρκή εργασιακή ικανοποίηση και ευτυχία των εργαζομένων τους (Imboden, 2014).

1.3.3 Ιστορική Ανασκόπηση

Στο δυναμικό και ανταγωνιστικό τοπίο των ελεύθερων αγορών, η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού διαδραματίζει κρίσιμο ρόλο στην επιτυχή ανάπτυξη κάθε επιχείρησης. Η έννοια του σχεδιασμού του ανθρώπινου δυναμικού ξεκίνησε από την αρχαιότητα και υπέστη σημαντικούς μετασχηματισμούς με την πάροδο του χρόνου, και τελικά εξελίχθηκε σε διαχείριση προσωπικού. Επί του παρόντος, ο τομέας της διαχείρισης ανθρώπων αναφέρεται ως διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού.

Το εργατικό κίνημα ήταν καθοριστικό για την επίτευξη της ενδυνάμωσης των εργαζομένων από το 1945 έως το 1960. Η αποτελεσματικότητα της εταιρείας επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από το πόσο παραγωγικοί και εμπνευσμένοι είναι οι εργαζόμενοι. Μετά την ολοκλήρωση του πολέμου, τα συνδικάτα και οι οργανώσεις που επικεντρώθηκαν στις ανθρώπινες σχέσεις τόνισαν την ανάγκη να ενισχυθεί το κίνητρο των εργαζομένων, συμπεριλαμβάνοντας κοινωνικά και ψυχολογικά στοιχεία παράλληλα με τα χρηματικά κίνητρα. Αυτό περιλαμβάνει την αναγνώριση της συνεισφοράς τους και τη μέτρηση της απόδοσής τους σε σχέση με τα καθιερωμένα πρότυπα. Σε περιόδους πολέμου, οι άνθρωποι ταξινομούσαν σε στρατιωτικούς κλάδους και γίνονταν συστηματικές προσπάθειες να οργανωθούν οι εργάτες σε συνεκτικές ομάδες προκειμένου να βελτιωθούν οι διαδικασίες στρατολόγησης και επιλογής. Οι πιο βαθιές ενότητες της κατηγοριοποίησης περιλάμβαναν περιγραφές θέσεων εργασίας που παρείχαν σαφείς πληροφορίες σχετικά με τις θέσεις εργασίας, τις λειτουργίες και τις ευθύνες, αντιμετωπίζοντας αποτελεσματικά τα ερωτήματα από άτομα που αναζητούσαν εργασία. Χρησιμοποιώντας κατάλληλα συστήματα αμοιβών, καθιερώθηκαν μέθοδοι αξιολόγησης με βάση αυτές τις περιγραφές θέσεων εργασίας και στη συνέχεια εφαρμόστηκαν.

Μεταξύ 1963 και 1980, υπήρξε μια αξιοσημείωτη άνοδος στην εφαρμογή και την εκπλήρωση της εργατικής νομοθεσίας στις Ηνωμένες Πολιτείες. Αυτοί οι νόμοι διέπουν διάφορες πτυχές των εργατικών συνδικάτων, συμπεριλαμβανομένων των πρακτικών που εξαιρέθηκαν με προκατάληψη, της παροχής συνταξιοδοτικών διακανονισμών, της προώθησης ανησυχιών που σχετίζονται με την εργασία, όπως η

υγεία και η ασφάλεια και οι φορολογικοί κανονισμοί. Ως εκ τούτου, το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού είχε επίσης επιφορτιστεί με τη συλλογή, ανάλυση και αναφορά άφθονων ποσοτήτων δεδομένων στα νομοθετικά όργανα προκειμένου να διασφαλιστεί η συμμόρφωση με τους κανονισμούς. Υπήρχε πλήρης αμεροληψία σε όλες τις διαδικασίες πρόσληψης. Πολλές πληροφορίες σχετικά με τις προσλήψεις, τις αμοιβές, την εκπαίδευση και τα οφέλη έπρεπε να συγκεντρωθούν, να αξιολογηθούν και να καταγραφούν σχολαστικά από το τμήμα HR. Σε εκείνη τη συγκυρία, το τμήμα προσωπικού μετασηματίστηκε και άρχισε να αναφέρεται ως τμήματα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού. Κατά συνέπεια, ιδρύθηκε το τμήμα HRM.

Μια άλλη σημαντική πτυχή ήταν η ευρεία οικονομική επιτυχία που παρατηρήθηκε σε όλα σχεδόν τα ανεπτυγμένα έθνη. Τα εργατικά συνδικάτα διαπραγματεύτηκαν επιτυχώς για βελτιωμένες συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των επιδομάτων υγειονομικής περίθαλψης και των πακέτων απόλυσης. Κατά συνέπεια, υπήρξε σημαντική αύξηση των δαπανών εργασίας, γεγονός που αναγκάζει τους διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού να αξιολογήσουν και να δικαιολογήσουν την αύξηση των δαπανών σε σχέση με την παραγωγή. Το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού έχει μεταβεί από το ρόλο της απλής επιμέλειας σε μια αυξημένη έμφαση στη δέσμευση και την ενδυνάμωση των εργαζομένων και έχει ανακατευθύνει την προσοχή του από τη διατήρηση των εργαζομένων στην ενίσχυση των εργαζομένων. Η περίοδος από το 1990 έως σήμερα έχει χαρακτηριστεί από σημαντική τεχνολογική πρόοδο και την ανάδειξη στρατηγικών ανθρώπινων πόρων. Η ανάγκη για στρατηγικό σχεδιασμό και αποτελεσματική παροχή υπηρεσιών ανθρώπινου δυναμικού είναι άμεσο αποτέλεσμα της επέκτασης στο εύρος και το βάθος των αρμοδιοτήτων HR.

Ήταν προτεραιότητα για τις αμερικανικές και διεθνείς εταιρείες να εξοικονομήσουν δαπάνες τις δεκαετίες του 1980 και του 1990 αυξάνοντας την αποτελεσματικότητα μέσω αυτοματισμού και άλλων μέσων. Αυτό έγινε ως απάντηση στον αυξημένο ανταγωνισμό από τις ευρωπαϊκές και ασιατικές οικονομίες. Επιπλέον, υπήρξε μια αυξανόμενη κατανόηση της διαδικασίας διαχείρισης, καθώς οι σχετικές δαπάνες θεωρήθηκαν κρίσιμο στοιχείο του συνολικού οικονομικού σχεδίου της εταιρείας. Ένας μικρότερος αριθμός οργανισμών έχει υπολογίσει ότι οι δαπάνες διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού αντιπροσωπεύουν το 80% του συνολικού λειτουργικού τους κόστους.

Από το 1990 έως σήμερα, έχουν σημειωθεί σημαντικές αλλαγές στο οικονομικό τοπίο λόγω των τεχνολογικών εξελίξεων και της αύξησης του στρατηγικού ανθρώπινου δυναμικού. Αυτές οι αλλαγές περιλαμβάνουν την αυξημένη παγκοσμιοποίηση, την ανάπτυξη της υψηλής τεχνολογίας, ιδιαίτερα του Διαδικτύου και των διαδικτυακών υπηρεσιών, και τον εντατικό ανταγωνισμό. Δεδομένου ότι το πνευματικό κεφάλαιο είναι τόσο δύσκολο να αναπαραχθεί, οι σύγχρονες εταιρείες έχουν συνειδητοποιήσει ότι οι καινοτόμοι και πολυμήχανοι υπάλληλοι παρέχουν ένα βιώσιμο πλεονέκτημα. Εξαιτίας αυτού, ο ρόλος της διαχείρισης ταλέντων στο ανθρώπινο δυναμικό έχει αποκτήσει σημαντική στρατηγική συνάφεια, με έμφαση στη στρατολόγηση, τη δέσμευση και τη διατήρηση εργαζομένων υψηλής εξειδίκευσης. «Το στρατηγικό ανθρώπινο δυναμικό προέρχεται από τη θεωρητική επίδρασή του από την ανάλυση που βασίζεται σε πόρους της επιχείρησης που ευχαριστεί τους ανθρώπινους πόρους ως στρατηγικό πλεονέκτημα και ανταγωνιστικό πλεονέκτημα για τη βελτίωση της

οργανωσιακής απόδοσης» .Η αυξημένη χρήση της τεχνολογίας έχει αλλάξει τη σημασία και τη συγκέντρωση του ανθρώπινου δυναμικού για την ενίσχυση της αξίας των αγαθών. ή τις υπηρεσίες που παρέχει η εταιρεία , που μετέτρεψε το τμήμα HR σε βασικό επιχειρηματικό σύμμαχο. Η στρατηγική διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού βασίζεται στην ανάλυση της επιχείρησης με βάση τους πόρους, η οποία αναγνωρίζει τους ανθρώπινους πόρους ως πολύτιμο περιουσιακό στοιχείο και ανταγωνιστικό πλεονέκτημα που ενισχύει την απόδοση του οργανισμού. Οι διακυμάνσεις στις οικονομικές καταστάσεις κατά την τελευταία δεκαετία ενίσχυσαν τη σημασία του ανθρώπινου δυναμικού (HR) και το ρόλο του στην υποστήριξη ολόκληρου του οργανισμού. Κατά τη διάρκεια περιόδων οικονομικής ύφεσης, οι στρατηγικές ανθρώπινων πόρων δεν έδιναν προτεραιότητα στην απόκτηση ειδικευμένων ατόμων, αλλά επικεντρώθηκαν κυρίως στην εφαρμογή μέτρων μείωσης του κόστους και στην ενίσχυση της λειτουργικής αποτελεσματικότητας (Aslam et al., 2014).

1.3.4 Ο Σκοπός της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού

Ο πρωταρχικός στόχος της ομάδας διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού είναι να παρέχει στρατηγική καθοδήγηση στην ομάδα διαχείρισης σχετικά με την αποτελεσματική χρήση των ανθρώπων ως πολύτιμα περιουσιακά στοιχεία εντός του οργανισμού. Αυτό περιλαμβάνει τη δημιουργία στρατηγικών για την εκπαίδευση και την ανάπτυξη του προσωπικού, την επίβλεψη των παροχών των εργαζομένων και την πρόσληψη και επιλογή ατόμων με το σωστό συνδυασμό δεξιοτήτων για την επίτευξη των σημερινών και μελλοντικών οργανωτικών στόχων. Οι ειδικοί ανθρώπινου δυναμικού χρησιμεύουν ως σύμβουλοι αντί να λειτουργούν ως άτομα μέσα σε ένα ξεχωριστό τμήμα της εταιρείας. Παρέχουν καθοδήγηση στους διευθυντές για πολλά θέματα που αφορούν το προσωπικό και τη συμβολή τους στην επίτευξη του στόχου του οργανισμού.

Ανάπτυξη Δεξιοτήτων για το Μέλλον

Οι διευθυντές και οι επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού συνεργάζονται σε όλα τα επίπεδα της εταιρείας για να βελτιώσουν την ανάπτυξη δεξιοτήτων των εργαζομένων. Οι ειδικοί ανθρώπινου δυναμικού παρέχουν καθοδήγηση σε διευθυντές και προϊσταμένους σχετικά με την κατανομή προσωπικού σε όλη την επιχείρηση, διευκολύνοντας την αποτελεσματική προσαρμογή στο οργανωτικό περιβάλλον. Μέσα σε μια ευέλικτη εταιρεία, τα άτομα μεταβαίνουν μεταξύ διαφόρων επιχειρηματικών ρόλων ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης και τις προσωπικές προτιμήσεις των εργαζομένων.

Οικοδόμηση πίστης και δέσμευσης

Οι ειδικοί ανθρώπινου δυναμικού μπορούν να παρέχουν συστάσεις για την ενίσχυση της δέσμευσης των εργαζομένων εντός της εταιρείας. Το πρώτο βήμα περιλαμβάνει τη χρήση της διαδικασίας πρόσληψης ή την ευθυγράμμιση ατόμων με κατάλληλους ρόλους με βάση τα διαπιστευτήριά τους. Μόλις προσληφθούν, οι εργαζόμενοι αναμένεται να επιδείξουν αταλάντευτη αφοσίωση στα καθήκοντά τους και να βιώνουν σταθερά μια αίσθηση τόνωσης από τη διοίκησή τους καθ' όλη τη διάρκεια του έτους.

Χτίζοντας έναν αγωγό ταλέντων

Μια ομάδα ανθρώπινου δυναμικού διαδραματίζει κρίσιμο ρόλο στην ενίσχυση του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος μιας επιχείρησης ενισχύοντας την ικανότητα της εταιρείας να παρέχει μια ξεχωριστή σειρά προϊόντων ή υπηρεσιών στους πελάτες της. Προκειμένου να δημιουργηθεί ένα ικανό ανθρώπινο δυναμικό, οι ιδιωτικές εταιρείες επιδίδονται σε μια ανταγωνιστική επιδίωξη για άτομα υψηλής ειδίκευσης, που μερικές φορές αναφέρεται ως «πόλεμος για ταλέντο». Περιλαμβάνει περισσότερα από την πράξη της πρόσληψης ειδικευμένων ατόμων. Ο πρωταρχικός στόχος αυτού του παιχνιδιού είναι να εξασφαλίσει τη συνεχή παρουσία και ανάπτυξη των ατόμων, καθώς και να διατηρήσει το ενδιαφέρον και τη συμμετοχή τους για εκτεταμένη χρονική περίοδο.

Παραμένοντας επίκαιρος και ανταγωνιστικός

Η αποτελεσματική διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού απαιτεί την εφαρμογή στρατηγικού σχεδιασμού όχι μόνο για την κάλυψη των εξελισσόμενων απαιτήσεων ενός εργοδότη αλλά και για την προσαρμογή στη δυναμική και ανταγωνιστική αγορά εργασίας. Οι εργοδότες πρέπει να αξιολογούν με συνέπεια το κόστος των πακέτων παροχών εργαζομένων. Η προσαρμογή των πακέτων προσφέρει την ευκαιρία να βελτιωθεί η διατήρηση των εργαζομένων, συμπεριλαμβάνοντας οφέλη όπως επιπλέον ημέρες διακοπών, ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας ή αλλαγές στα συνταξιοδοτικά προγράμματα. Πρόσφατα, ορισμένοι εμπειρογνώμονες ανθρώπινου δυναμικού έχουν συμπεριλάβει προληπτικά στοιχεία υγείας σε συμβατικά προγράμματα υγείας για να ενισχύσουν τις προσπάθειες πρόσληψης θέσεων εργασίας και διατήρησης (AudraB, 2019).

1.3.5 Η Λειτουργία της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού

Η δουλειά του HR περιλαμβάνει περισσότερα από τη διαχείριση προβλημάτων και νομικών δυσκολιών των εργαζομένων. Πράγματι, το τμήμα HR έχει βασικό ρόλο σε κάθε οργανισμό, επιβλέποντας ένα πλήθος λειτουργιών. Καθένας από αυτούς τους τομείς μπορεί να ταξινομηθεί σύμφωνα με τα κύρια καθήκοντα της διαχείρισης ανθρώπινων πόρων:

Λειτουργία	Τι αφορά
Πρόσληψη και Επιλογή	<ul style="list-style-type: none"> • Εύρεση και πρόσληψη ειδικευμένων υπαλλήλων ή/και εργολάβων • Χρήση εργαλείων και τεχνολογίας πρόσληψης • Προετοιμασία συμβάσεων εργαζομένων και διαπραγμάτευση μισθών και παροχών • Τήρηση νομικών απαιτήσεων σχετικά με την πρόσληψη και τήρηση δεοντολογικών πρακτικών
Προπόνηση και ανάπτυξη	<ul style="list-style-type: none"> • Ενσωματωμένη εκπαίδευση για νέους υπαλλήλους και συνεχής εκπαίδευση και ανάπτυξη για τους σημερινούς υπαλλήλους • Οι δραστηριότητες εκπαίδευσης και ανάπτυξης μπορεί να περιλαμβάνουν εσωτερικές συναντήσεις, συνέδρια ή εξωτερικά εκπαιδευτικά μαθήματα • Ευκαιρίες για αξιολόγηση εργαζομένων
Αποζημίωση	<ul style="list-style-type: none"> • Καθορισμός κατάλληλων και ανταγωνιστικών μισθών ή ημερομισθίων για τους εργαζόμενους • Έρευνα και διαπραγμάτευση ασφαλιστικών και συνταξιοδοτικών προγραμμάτων, καθώς και άλλων τύπων παροχών, με τρίτους παρόχους
Ασφάλεια και Υγεία	<ul style="list-style-type: none"> • Διασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι έχουν ένα ασφαλές εργασιακό περιβάλλον και ότι ο οργανισμός συμμορφώνεται με τις νομικές απαιτήσεις που ορίζονται από τη Διοίκηση Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία (OSHA) • Εφαρμογή νέων μέτρων ασφαλείας όταν οι νόμοι αλλάζουν σε έναν δεδομένο κλάδο • Συζήτηση για την ασφάλεια και τη συμμόρφωση με τις αρμόδιες κυβερνητικές υπηρεσίες • Συζήτηση για την ασφάλεια και τη συμμόρφωση με τα συνδικάτα
Εργαζομένων και Εργασιακών Σχέσεων	<ul style="list-style-type: none"> • Διαμεσολάβηση διαφορών μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών, καθώς και μεταξύ εργαζομένων και άλλων εργαζομένων • Διασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι κατανοούν τα δικαιώματά τους σε σχέση με τα συνδικάτα και τη συνδικαλιστική οργάνωση
Καταγγελία συμβάσεων εργαζομένων όταν είναι απαραίτητο	<ul style="list-style-type: none"> • Βοηθά στην τεκμηρίωση προβλημάτων των εργαζομένων προκειμένου να δικαιολογηθεί η απόλυση • Απόλυση εργαζομένων για διάφορους λόγους και παρακολούθηση κατάλληλων εγγράφων και νομικών ενεργειών

Ο στρατηγικός σχεδιασμός και η ανάπτυξη του οργανισμού μπορεί να επηρεαστεί σημαντικά από τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού. Οι ειδικοί ανθρώπινου δυναμικού είναι υπεύθυνοι για εργασίες όπως η χάραξη στρατηγικής και η εκτέλεση προσλήψεων και μεταφορών προσωπικού κατά τη διάρκεια περιόδων εταιρικής επέκτασης. Για παράδειγμα, επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού συμμετέχουν σε:

- Παροχή εκπαίδευσης σε νεοπροσλαμβανόμενο προσωπικό κατά την αναδιάρθρωση ή την ανάπτυξη της εταιρείας.
- Θέσπιση πρωτοβουλιών κινήτρων για την ενίσχυση του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος της εταιρείας έναντι άλλων εργοδοτών.
- Διεξαγωγή έρευνας σχετικά με τη νομοθεσία και τους κανονισμούς που σχετίζονται με τα εργασιακά δικαιώματα σε άλλα κράτη ή έθνη.
- Συντονισμός της μεταφοράς του προσωπικού, των ταξιδιών και άλλων υλικοτεχνικών αναγκών όπως απαιτείται (Principles of Management Module 7: Human Resource Management).

1.4 ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ και ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ

Σε μια επιχείρηση, το τμήμα HR και το τμήμα μισθοδοσίας είναι υπεύθυνα για ξεχωριστά καθήκοντα. Το τμήμα μισθοδοσίας είναι υπεύθυνο για τη διαχείριση και τη ρύθμιση των μισθών. Ωστόσο, σε πολλές περιπτώσεις, αυτές οι δύο λειτουργίες τείνουν να συμπίπτουν και εκτελούνται από το ίδιο άτομο, ειδικά σε μικρές επιχειρήσεις. Η χρήση αυτής της μεθόδου ωφελεί πρωτίστως τις επιχειρήσεις μειώνοντας τον αριθμό των ατόμων που απασχολούνται, αλλά μπορεί επίσης να κρύψει πιθανά προβλήματα. Η διοίκηση της εταιρείας πρέπει να κατανοήσει τις διακρίσεις μεταξύ των καθηκόντων προκειμένου να προωθήσει την απρόσκοπτη λειτουργία τους. Ακολουθούν αρκετά καθήκοντα που χρήζουν εξαιρετικής δια τμηματικής συνεργασίας.

Οι εργαζόμενοι προσλαμβάνονται (ή απολύονται) από το τμήμα HR, το οποίο τους ενσωματώνει επίσης στο σύστημα. Στη συνέχεια, το τμήμα μισθοδοσίας έχει την ευθύνη για τη διασφάλιση της ολοκληρωμένης διαχείρισης των αμοιβών τους. Και τα δύο συστήματα παρακολουθούν τα υπόλοιπα αδειών ασθενειών, διακοπών και άλλων τύπων. Οι διευθυντές και οι επόπτες λαμβάνουν τα δεδομένα και έχουν την ευθύνη του αποτελεσματικού συντονισμού των απαιτήσεων προγραμματισμού. Και οι δύο αρχές διαθέτουν τη δυνατότητα να λαμβάνουν εμπιστευτικά δεδομένα εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των αριθμών κοινωνικής ασφάλισης, των οικονομικών στοιχείων και των διευθύνσεων κατοικίας. Τόσο το τμήμα HR όσο και το τμήμα Μισθοδοσίας έχουν την ευθύνη να προστατεύουν ευαίσθητες πληροφορίες από μη εξουσιοδοτημένη πρόσβαση. Η μισθοδοσία και το ανθρώπινο δυναμικό έχουν και τα δύο καθήκοντα να θεσπίσουν συστήματα αποζημίωσης, τα οποία μπορούν να ανατεθούν σε ένα ή και στα δύο τμήματα. Συνήθως, αυτές οι ομάδες εφαρμόζουν εργαλεία δεδομένων αποζημίωσης για να εγγραφούν ότι οι εργαζόμενοι αμείβονται με ανταγωνιστικό και δίκαιο τρόπο, δίνοντάς τους τη δυνατότητα να κάνουν επιλογές με

βάση τα γεγονότα. Η διαφοροποίηση μεταξύ μισθοδοσίας και ανθρώπινου δυναμικού είναι απλή. Η ουσία του θέματος έγκειται στις συγκεκριμένες λειτουργίες που εκτελεί κάθε τμήμα εντός της επιχείρησης. Η μισθοδοσία συνεπάγεται πρωτίστως την αμοιβή των ατόμων που εκτελούν τα καθήκοντά τους σύμφωνα με συγκεκριμένες απαιτήσεις και την εγγύηση της σχολαστικής διαχείρισης όλων των πτυχών της αποζημίωσης. Το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού είναι υπεύθυνο για την πρόσληψη και επιλογή του καταλληλότερου αιτούντος για κάθε θέση, καθώς και για τη διευκόλυνση της διαδικασίας ενσωμάτωσης νέων υπαλλήλων και τη διαχείριση των ρυθμίσεων του συστήματος. Το Διαδίκτυο αναδιαμορφώνει τη λειτουργία του ανθρώπινου δυναμικού στα σύγχρονα εργασιακά περιβάλλοντα. Σημαντικά μέρη αυτής της διαδικασίας περιλαμβάνουν υπηρεσίες μισθοδοσίας και ανθρώπινου δυναμικού.

Το λογισμικό ανθρώπινων πόρων (HR) είναι μια ισχυρή λύση που βασίζεται στο διαδίκτυο για τη διαχείριση και τη βελτίωση των καθημερινών εργασιών και λειτουργιών ανθρώπινου δυναμικού, που είναι επίσης γνωστό ως συστήματα διαχείρισης ανθρώπινων πόρων (HRMS). Μέσω της ενοποίησης διαφορετικών συστημάτων και διαδικασιών, χειρίζεται με επιτυχία και αποτελεσματικότητα δεδομένα, εταιρικές λειτουργίες και ανθρώπινο δυναμικό. Το λογισμικό ανθρώπινου δυναμικού το κάνει αυτό επισπεύδοντας και αποκαθιστώντας τις μέχρι τώρα μη αυτόματες διαδικασίες, ενοποιώντας δεδομένα προσωπικού και δημιουργώντας πρακτικά αποτελέσματα.

Στον προηγούμενο ρόλο του το HR, η κύρια έμφαση ήταν στην κατηγοριοποίηση του προσωπικού και στην ανάπτυξη πιο αποτελεσματικών μεθοδολογιών για τον προσδιορισμό των καταλληλότερων ομάδων για αυτό. Οι πρακτικές Ανθρώπινου Δυναμικού του 21ου αιώνα βασίζονται σε μεγάλο βαθμό στην αυτοματοποίηση για τον εξορθολογισμό και την ενημέρωση των διαδικασιών αυτοματοποιώντας και ενσωματώνοντας πολλά καθήκοντα ρουτίνας ανθρώπινου δυναμικού που συχνά εκτελούνται από εταιρείες. Η χρήση διαφορετικών υποδομών πληροφορικής ενισχύει σημαντικά τη συλλογή και αναφορά δεδομένων, διευκολύνοντας δραματικά τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού.

Μια εταιρεία πληρώνει τους υπαλλήλους της μέσω του συστήματος μισθοδοσίας. Κατά συνέπεια, είναι λογικό να υποθέσουμε ότι η μισθοδοσία σχετίζεται επίσης με τα προνόμια και τις αποζημιώσεις των εργαζομένων. Το λογισμικό μισθοδοσίας, όπως το λογισμικό ανθρώπινου δυναμικού, είναι ένα εργαλείο διαχείρισης για την παρακολούθηση, την οργάνωση και την αυτοματοποίηση της αμοιβής των εργαζομένων. Τα περισσότερα σύγχρονα συστήματα μισθοδοσίας βασίζονται στην τεχνολογία του Διαδικτύου.

Αυτή η λύση επιτρέπει στις εταιρείες να παρακάμψουν το επίπονο και επιρρεπές σε λάθη καθήκον του υπολογισμού και της διαχείρισης της μισθοδοσίας για κάθε μεμονωμένο εργαζόμενο, διευκολύνοντας έτσι την ακριβέστερη τήρηση λογιστικών καταστάσεων μισθοδοσίας. Ο αυτοματισμός μπορεί να ενισχύσει την αξιοπιστία των διαδικασιών μισθοδοσίας εξαλείφοντας την πιθανότητα ανθρώπινου λάθους. Το σύστημα μισθοδοσίας συχνά συμβάλλει στη δημιουργία επιταγών μισθοδοσίας και άμεσων πληρωμών σε μηνιαία βάση.

Προκειμένου να γίνει η επαρκής διαχείριση της ανάπτυξης του συστήματος μισθοδοσίας, είναι απαραίτητο ο υπεύθυνος να κατέχει εξειδίκευση σε παροχές, φορολογικούς κανονισμούς και άλλες σχετικές γνώσεις που αφορούν τον κλάδο. Το λογισμικό μισθοδοσίας έχει αναπτυχθεί κυρίως για τη βελτιστοποίηση και τη μηχανοποίηση του συνόλου της διαδικασίας μισθοδοσίας. Ο παρακάτω πίνακας απεικονίζει τις διακρίσεις μεταξύ λογισμικού μισθοδοσίας και λογισμικού HR.

Λογισμικό μισθοδοσίας	Λογισμικό HR
Λογισμικό διαχείρισης μισθοδοσίας βασισμένο στον Ιστό που παρακολουθεί, ενημερώνει και αυτοματοποιεί τακτικά τις αμοιβές των εργαζομένων.	Μια τεχνολογία διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού που βασίζεται στο cloud και βελτιώνει την απόδοση, προσβάσιμη μέσω του Παγκόσμιου Ιστού.
Στην πιο βασική του μορφή, το λογισμικό μισθοδοσίας έχει σχεδιαστεί για να εξορθολογίζει και να αυτοματοποιεί ολόκληρη τη λειτουργία μισθοδοσίας.	Παρέχει διασφάλιση της σωστής διαχείρισης πληροφοριών, οργάνωσης και προσωπικού
Εκτελέστε καθήκοντα όπως υπολογισμός μισθού και έκπτωσης, δημιουργία αποκομμάτων, υπολογισμός κινήτρων και μπόνους, υπολογισμός κόστους και φόρου κ.λπ.	Η διοίκηση προσωπικού περιλαμβάνει την αναζήτηση και πρόσληψη νέων υπαλλήλων, τη διατήρηση καρτελών σχετικά με τους τρέχοντες υπαλλήλους, την επεξεργασία πληρωμών και παροχών, την παρακολούθηση του χρόνου και της παρουσίας κ.λπ.

Πίνακας 1: Βασικές διαφορές αναμεσά στο λογισμικό μισθοδοσίας και HR

Οι υπολογισμοί των μισθών, των κρατήσεων, των παροχών, των επιδομάτων, των επιστροφών και των φόρων αποτελούν μέρος της μισθοδοσίας, η οποία εποπτεύεται από το τμήμα οικονομικών. Μερικές φορές σε ένα άλλο τμήμα ανατίθεται το έργο της επεξεργασίας της μισθοδοσίας. Η διασφάλιση της απρόσκοπτης εκτέλεσης των διαδικασιών που σχετίζονται με τη μισθοδοσία είναι ζωτικής σημασίας καθήκον του τμήματος HR. Πολλοί άνθρωποι πιστεύουν ότι οι τεχνολογίες που χρησιμοποιούνται σήμερα για τη διαχείριση ανθρώπινων πόρων, οι οποίες περιλαμβάνουν λογισμικό μισθοδοσίας, είναι αρκετά αξιόπιστες.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο : ΜΙΣΘΟΣ ΚΑΙ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΑ

2.1 ΟΡΙΣΜΟΙ

2.1.1 Μισθός

Η Επιθεώρηση Εργασίας έχει έναν σαφή ορισμό των μισθών: είναι η χρηματική αποζημίωση που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι για την εργασία τους. Αυτά τα πλεονεκτήματα περιλαμβάνουν κάθε είδους αποζημίωση, είτε με τη μορφή χρηματικής πληρωμής είτε με μη χρηματικές ανταμοιβές, που παρέχονται με συνέπεια και αόριστο χρόνο. Τα πλεονεκτήματα προκύπτουν είτε από μεμονωμένες συμφωνίες, συλλογικές συμβάσεις, νόμους ή εθιμικές πρακτικές ελλείψει ειδικών συμφωνιών.

Η λέξη "τακτικές αποδοχές" αναφέρεται στον βασικό μισθό ή ημερομίσθιο, συμπεριλαμβανομένων όλων των επιδομάτων και οποιωνδήποτε άλλων χρηματικών ή μη πλεονεκτημάτων που προσφέρει ο εργοδότης σταθερά και μόνιμα ως αντάλλαγμα για τις υπηρεσίες του εργαζομένου.

Αυτά τα επιδόματα περιλαμβάνουν διάφορα είδη, όπως δώρα διακοπών, Πάσχα και Χριστουγέννων, πολυετή, οικογενειακή, ανθυγιεινή εργασία, επικίνδυνα, επιστημονικά, διοικητικά λάθη, κυριακάτικη και νυχτερινή εργασία, νόμιμες τακτικές υπερωρίες, φαγητό και στέγαση. Επιπλέον, περιλαμβάνονται τυχόν πρόσθετα τακτικά και μόνιμα επιδόματα σύμφωνα με την Επιθεώρηση Εργασίας.

2.1.2 Χρόνος και Τρόπος Καταβολής

Σύμφωνα με το άρθρο 655 του Αστικού Κώδικα, ο μισθός καταβάλλεται με την ολοκλήρωση της εργασίας, εκτός εάν συμφωνηθεί διαφορετικά. Ο τρόπος και ο χρόνος υπολογισμού, καθώς και η διάρκεια της σύμβασης, δεν επηρεάζουν αυτή την απαίτηση. Σε κάθε περίπτωση, ο μισθός που αντιστοιχεί στο διάστημα μέχρι τη λήξη της σύμβασης πρέπει να καταβληθεί εγκαίρως με τη λήξη του (άρθρο 655 ΑΚ).

Η ρήτρα του άρθρου 655 ΑΚ ενισχύεται από τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας του 95/1949 «περί προστασίας του ημερομισθίου» για τις συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας και απαιτείται. Σύμφωνα με το άρθρο 12 παράγραφος 1 της σύμβασης, η αμοιβή πρέπει να καταβάλλεται σε σταθερά χρονικά διαστήματα, όπως εβδομαδιαία, τη 15η ημέρα κάθε μήνα. Τα διαστήματα καθορίζονται με βάση την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις αποφάσεις διαιτησίας (Επιθεώρηση εργασίας).

Σύμφωνα με το άρθρο 38 του Ν. 4387/2016, οι εργοδότες του ιδιωτικού τομέα υποχρεούνται να καταβάλλουν μισθούς μόνο στους τραπεζικούς λογαριασμούς των εργαζομένων που δικαιούνται να τους λαμβάνουν. Οι μισθοί εκταμιεύονται σε ειδικευμένους εργαζόμενους μέσω διαφόρων μεθόδων, όπως συστήματα ηλεκτρονικών πληρωμών ή παρόχους υπηρεσιών πληρωμών. Κάθε πληρωμή πρέπει να αναφέρει σαφώς τον σκοπό και τη διάρκεια που αφορά. Το κείμενο παραπέμπει στο άρθρο 655 ΑΚ.

2.2 Είδη Μισθών

Υφίστανται τρία βασικά είδη μισθού :

Νόμιμος μισθός : Περιλαμβάνει την υποχρεωτική αμοιβή που πρέπει να παρέχει ο εργοδότης στους εργαζόμενους. Αποτελείται από έναν βασικό μισθό μαζί με πολλά επιδόματα. Οι πηγές αυτές, δηλαδή Νόμος, Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, Διαιτησία ή Υπουργική Απόφαση, καθορίζουν τις διατάξεις.

Συμβατικός Μισθός: Μια ατομική σύμβαση εργασίας, γραπτή ή προφορική, αντιπροσωπεύει τη συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου. Η αμοιβή υπερβαίνει το νόμιμο ελάχιστο, καθώς ορίζεται από το νόμο και δεν μπορεί να είναι χαμηλότερη. Κάθε ατομική συμφωνία που έρχεται σε αντίθεση με τη νόμιμη ανάγκη καταβολής μισθού χαμηλότερου από το προβλεπόμενο ποσό θεωρείται άκυρη.

Ειθισμένος Μισθός: Η καθιερωμένη αμοιβή παρέχεται στον εργαζόμενο σε περιπτώσεις που δεν επιτυγχάνεται νόμιμη αμοιβή είτε λόγω απροσδιοριστίας είτε λόγω αδυναμίας εφαρμογής της σχετικής συλλογικής σύμβασης. Ο μισθός είναι η αμοιβή που δίνεται σε υπαλλήλους που διαθέτουν την ίδια τεχνογνωσία, διαπιστευτήρια και χαρακτηριστικά, εργάζονται στην ίδια τοποθεσία και εκτελούν ισοδύναμα καθήκοντα. Ο τυπικός μισθός ευθυγραμμίζεται με την αποζημίωση που περιγράφεται σε μια Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και συχνά καταβάλλεται από τους εργοδότες στις σχετικές περιστάσεις. Η αποζημίωση εξαρτάται από τη φύση της εργασίας και τον συγκεκριμένο τομέα στον οποίο απασχολείται το άτομο (Επιθεώρηση Εργασίας).

2.2 ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ

Η μισθοδοσία αναφέρεται στην αμοιβή που μια εταιρεία υποχρεούται να παρέχει στους εργαζομένους της εντός συγκεκριμένου χρονικού πλαισίου ή σε καθορισμένη ημέρα. Συνήθως, η ευθύνη για τη διαχείρισή του ανήκει είτε στο λογιστικό τμήμα είτε στο τμήμα ανθρώπινου δυναμικού μιας εταιρείας. Την ευθύνη της διαχείρισης της μισθοδοσίας μιας μικρής εταιρείας μπορεί να αναλάβει ο ιδιοκτήτης ή ένας συνεργάτης. Η μισθοδοσία αναφέρεται στο συνολικό ποσό των αμοιβών που εκταμιεύεται από μια επιχείρηση στους υπαλλήλους της και σε άλλους εργάτες. Η μισθοδοσία της εταιρείας ενδέχεται να είναι η πιο σημαντική οικονομική επιβάρυνση για την επιχείρηση και η διαδικασία διαχείρισης της μισθοδοσίας είναι πολύπλοκη. Απαιτείται να εισπράττονται ασφάλιστρα, πληρωμές συντάξεων και φορολογικές εκπτώσεις από τις αποδοχές των εργαζομένων.

Τα συστατικά στοιχεία της μισθοδοσίας είναι τα ακόλουθα τέσσερα :

1. Ακαθάριστοι μισθοί

Ένας εργαζόμενος λαμβάνει ως αμοιβή το ποσό, εξαιρουμένων των κρατήσεων. Τα καθαρά κέρδη υπολογίζονται αφαιρώντας τα ακόλουθα από τα ακαθάριστα κέρδη. Εκτός από τον βασικό μισθό, διάφορα είδη αμοιβών, συμπεριλαμβανομένων των προμηθειών και των μπόνους, υπολογίζονται στα ακαθάριστα κέρδη.

2. Παροχές

Η ασφάλιση υγείας, τα προγράμματα συνταξιοδότησης και άλλα προνόμια είναι διαθέσιμα στους εργαζόμενους μέσω του εργοδότη. Αν και η επιχείρηση καλύπτει ορισμένα από αυτά τα έξοδα, ένα κλάσμα των πλεονεκτημάτων μπορεί να αφαιρεθεί από το συνολικό εισόδημα του εργαζομένου.

3. Υγειονομική και Κοινωνική ασφάλιση

Οι ακαθάριστες αποδοχές μειώνονται με την αφαίρεση της μερίδας του εργαζομένου από τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης και τα επιδόματα υγείας. Οι εργαζόμενοι ενδέχεται να υπόκεινται σε επιπλέον κρατήσεις που επιβάλλονται από τη νομοθεσία.

4. Παρακρατήσεις φόρων

Ο φόρος εισοδήματος αφαιρείται από τον μισθό του εργαζομένου. Η καθαρή αμοιβή αναφέρεται στο πραγματικό χρηματικό ποσό που παίρνει ένας εργαζόμενος στον μισθό του. Οι εταιρείες συχνά εκτελούν μισθοδοσία σε τακτά χρονικά διαστήματα. Η διάρκεια αυτής της περιόδου ποικίλλει μεταξύ των εταιρειών και μπορεί ακόμη και να αλλάξει εντός μιας επιχείρησης για διάφορες κατηγορίες εργαζομένων.

2.2.1 Ανασκόπηση της Βιβλιογραφίας

Ο Steven M. Bragg (2011) αναφέρει ότι η Διαχείριση Μισθοδοσίας προορίζεται για άτομα με διαφορετικά επίπεδα εξειδίκευσης στη λογιστική. Δεδομένου ότι και τα δύο μέρη ενδέχεται να έχουν πλεονεκτήματα από περιεκτικές επεξηγήσεις συστημάτων, ελέγχου, διαδικασιών και κανονισμών. Ο Chetan Wain (2014) δηλώνει ότι το τμήμα μισθοδοσίας είναι ένα κρίσιμο συστατικό του τμήματος HR και συχνά έχει τον υψηλότερο αριθμό θέσεων. Σύμφωνα με τον Ajit Yadav (2014), η μισθοδοσία έχει σημαντική σημασία για τα άτομα που τη λαμβάνουν, δηλαδή τους εργαζόμενους μιας επιχείρησης. Τα μισθολογικά λάθη και οι ανωμαλίες μπορεί να έχουν αρνητικό αντίκτυπο στο ηθικό των εργαζομένων, επομένως είναι σημαντικό για μια επιχείρηση να διασφαλίζει τη σωστή κατανομή των μισθών. Στην έρευνά του, ο Charlie (2000) έδωσε έναν ορισμό δηλώνοντας ότι οι τεχνικές μισθοδοσίας έχουν ως αποτέλεσμα την ενίσχυση της κερδοφορίας, τη βελτιστοποίηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων και τη μείωση του χρόνου που αφιερώνεται στις συναλλαγές ανθρώπινου δυναμικού. Σύμφωνα με τον Robert Leach (1999), η ενσωμάτωση της διαχείρισης μισθοδοσίας στη λειτουργία ανθρώπινων πόρων μπορεί να ενισχύσει την αποτελεσματικότητά της επιτρέποντας την ανταλλαγή πολύτιμων πληροφοριών με άλλα τμήματα της εταιρείας.

2.2.2 Επιλογή Συστήματος Μισθοδοσίας

Η χειρωνακτική επεξεργασία, η εξωτερική ανάθεση και το λογισμικό είναι οι τρεις κύριοι τύποι συστημάτων μισθοδοσίας. Η χειροκίνητη επεξεργασία μισθοδοσίας συνεπάγεται την εκτέλεση της εργασίας μία προς μία, χρησιμοποιώντας είτε έντυπα είτε ηλεκτρονικό υπολογιστικό φύλλο. Η εξωτερική ανάθεση μισθοδοσίας αναφέρεται στην πρακτική της ανάθεσης της ευθύνης διαχείρισης των φόρων μισθοδοσίας και της λογιστικής σε τρίτους.

Υπάρχει μια μεγάλη ποικιλία λογισμικού μισθοδοσίας διαθέσιμη. Η βασική βοήθεια μισθοδοσίας είναι μόνο η αρχή. Πολλοί προμηθευτές παρέχουν επίσης συμπληρωματικές υπηρεσίες μισθοδοσίας, όπως παρακολούθηση χρόνου και βοήθεια ανθρώπινου δυναμικού. Η επιλογή ενός συστήματος έναντι ενός άλλου έχει αντίκτυπο σε πτυχές όπως η επέκταση του οργανισμού, τα πλεονεκτήματα για τους εργαζόμενους και η πολυπλοκότητα των φορολογικών και κρατικών κανονισμών. Το λογισμικό μισθοδοσίας χρησιμοποιείται συχνότερα όταν έχουμε να κάνουμε με περίπλοκα δεδομένα και υπολογισμούς.

2.2.3 Δημιουργία Πολιτικής Μισθοδοσίας

Οι κρατικοί και ομοσπονδιακοί νόμοι λαμβάνονται επίσης υπόψη κατά τη διαμόρφωση της μισθολογικής πολιτικής. Επιπλέον, στην πολιτική μισθοδοσίας θα πρέπει να περιλαμβάνονται τα ακόλουθα:

- Ημερομηνίες πληρωμής, μαζί με τη διάρκεια κάθε κύκλου πληρωμής.
- Καθορισμό του τρόπου πληρωμής των εργαζομένων, είτε με απευθείας κατάθεση είτε με έντυπη επιταγή.
- Αντίκτυπο των κρατήσεων και των παρακρατήσεων μισθοδοσίας στην αποζημίωση του υπαλλήλου, καθώς και ο τρόπος με τον οποίο τα προνόμια που παρέχονται θα την επηρεάσουν.

2.2 ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

Το εργασιακό δίκαιο στην Ελλάδα περιλαμβάνει ένα σύνολο νομοθεσιών που ρυθμίζουν τις σχέσεις που δημιουργούνται μέσω της παροχής εργασίας, όπου το ένα μέρος εξαρτάται από το άλλο. Τα προβλήματα του εργατικού δικαίου περιλαμβάνουν τόσο ατομικές όσο και συλλογικές πτυχές της απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων τόσο των ανθρώπων όσο και των οργανισμών. Ο νόμος περιλαμβάνει διατάξεις που αφορούν τη διατήρηση της δημόσιας τάξης, με ιδιαίτερη έμφαση στην προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων που συμμετέχουν σε εξαρτημένη σύμβαση εργασίας. Το περιεχόμενο χωρίζεται σε δύο διακριτές κατηγορίες: ατομικό και κοινό.

Η εξαρτημένη απασχόληση είναι μια κατάσταση κατά την οποία ένας εργαζόμενος εργάζεται για έναν εργοδότη ενώ εποπτεύεται και ελέγχεται άμεσα από αυτόν. Η βοηθητική εργασία, όπως ορίζεται από το νομικό προηγούμενο, αφορά περιπτώσεις όπου ο εργοδότης έχει την εξουσία να επιβλέπει και να ελέγχει την εργασία, συμπεριλαμβανομένου του προσδιορισμού του χρόνου, της μεθόδου και του τόπου εκτέλεσής της. Υπάλληλος, συχνά γνωστός ως εργάτης, είναι ένα άτομο που εργάζεται με αντάλλαγμα την αποζημίωση στο πλαίσιο του Ιδιωτικού Δικαίου. Ένας εργαζόμενος ασχολείται κυρίως με γνωστική εργασία, ενώ ένας εργάτης ασχολείται κυρίως με σωματική εργασία. Ωστόσο, κάθε έργο τέχνης έχει τόσο πνευματικά όσο και φυσικά συστατικά, τα οποία προσδιορίζονται με άλλα κριτήρια.

Ο εργοδότης ενός εργαζομένου είναι το άτομο ή η επιχείρηση που τον πληρώνει για να κάνει τη δουλειά του. Με την πρώτη υπογραφή της σύμβασης, αναλαμβάνει θέση

αντισυμβαλλόμενου στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης. Αλλά κατά τη διάρκεια της σύμβασης, διατηρεί αυτή τη λειτουργία και αναλαμβάνει επίσης το ρόλο του κατόχου δικαιωμάτων με διαχειριστική εξουσία. Η ταυτότητα του εργοδότη μπορεί να αλλοιωθεί ως αποτέλεσμα παραγόντων όπως ο θάνατος, η ειδική ή καθολική διαδοχή ή μια εταιρική συγχώνευση, αν και η εργασιακή σχέση παραμένει ανεπηρέαστη.

Ο εργαζόμενος υποχρεούται να εργάζεται υπέρ του εργοδότη για ορισμένο ή αόριστο χρόνο και ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει στον εργαζόμενο τη συμφωνημένη ή συνήθη αποζημίωση, όπως ορίζεται στο άρθρο 648 § 1 ΑΚ. Η διάρκεια μιας σύμβασης ορισμένου χρόνου μπορεί να καθοριστεί εκ των προτέρων (για παράδειγμα, δύο χρόνια) ή μπορεί να εξαρτάται από την ικανότητα της εταιρείας μηχανικών ή του εργοδότη να ολοκληρώσει ένα συγκεκριμένο έργο (για παράδειγμα, την κατασκευή μιας γέφυρας). Η συμφωνία θα λήξει αυτόματα την τελευταία ημέρα του έργου ή την επιτυχή ολοκλήρωσή του. Εάν η απασχόληση είναι συνεχιζόμενη μετά τη λήξη της σύμβασης ορισμένου χρόνου ή εάν παραταθεί διαδοχικά μετά τη λήξη της, θα μετατραπεί σε σύμβαση χωρίς ημερομηνία λήξης.

Λόγω της εκτεταμένης ρύθμισης υποθέσεων, οι περιορισμοί του χρόνου εργασίας έχουν γίνει εξέχον θέμα στη νομολογία. Οι θεσμοθετημένες ώρες αναφέρονται στις ώρες που επιβάλλονται ή επιτρέπονται από το νόμο. Οι συμβατικές ώρες αναφέρονται στον συγκεκριμένο αριθμό ωρών που καθορίζεται από συλλογική ή ατομική σύμβαση ή όπως ορίζεται από τους κανόνες εργασίας. Αρκετές νομοθεσίες, όπως το Προεδρικό Διάταγμα 27.6/4.7.1932, έθεσαν το ανώτατο όριο ημερήσιας εργασίας στις 8 ώρες και το μέγιστο όριο εβδομαδιαίας εργασίας στις 48 ώρες για τους εργαζόμενους σε βιομηχανίες, καταστήματα και εργαζόμενους σε ανώνυμες εταιρείες και τράπεζες. Αυτές οι νομοθεσίες καθιέρωσαν επίσης μια 7ωρη εργάσιμη ημέρα και μια εβδομάδα 42 ωρών εργασίας. Εκτός από τις προαναφερθείσες νόμιμες ώρες, δημιουργήθηκε επίσης μια εβδομάδα εργασίας 40 ωρών με συμβατική συμφωνία που αρχίζει από την 1η Ιανουαρίου 1984 (όπως αναφέρεται στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας στις 14 Φεβρουαρίου 1984). Περαιτέρω, η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση της 26.2.1975 καθιέρωσε συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο 45 ωρών και πενθήμερη εργάσιμη εβδομάδα. Η υπερωρία αναφέρεται σε εργασία που υπερβαίνει τις συμβατικές ώρες (σήμερα 40 ώρες την εβδομάδα) και εκτείνεται μέχρι το νόμιμο όριο (σήμερα 48 ώρες την εβδομάδα). Η 41η έως την 48η ώρα αποζημιώνεται με ωριαία χρέωση με επιπλέον 25%. Ορισμένες ρυθμίσεις διέπουν τις απολύσεις σε εταιρείες που έχουν εργατικό δυναμικό τουλάχιστον 50 εργαζομένων, που αφορούν καταστάσεις αόριστης διάρκειας και όταν ένα συγκεκριμένο ποσοστό εργαζομένων απολύεται, όπως καθορίζει ο Υπουργός Εργασίας. Το ποσοστό κυμαίνεται μεταξύ 2% και 10%, ανάλογα με τον αριθμό των εργαζομένων. Οι καταγγελίες για ομαδικές απολύσεις πρέπει να απευθύνονται στον Υπουργό Εργασίας εντός αυστηρού χρονικού πλαισίου οκτώ ημερών από την ειδοποίηση προς το ΓΕΕ (περισσότερες λεπτομέρειες παρέχονται παρακάτω). Ταυτόχρονα, είναι σημαντικό να υπάρχει πλήρης κατανόηση των ευθυνών που απορρέουν από το εργατικό δίκαιο. Για να επιτευχθεί αυτό θα χρειαστεί σχολαστική εξέταση του Ν. 4808/2021 σε συνδυασμό με την απόφαση 64597/2021.

2.3ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

Η διαχείριση και η παρακολούθηση της μισθοδοσίας πρέπει να διασφαλίζουν τη συμμόρφωση με την εργατική νομοθεσία αντιμετωπίζοντας όλα τα εργασιακά και ασφαλιστικά ζητήματα. Στο πλαίσιο του ασφαλιστικού συμβολαίου, πρωταρχική ευθύνη του τμήματος διαχείρισης μισθοδοσίας είναι η διασφάλιση της έγκαιρης καταβολής των ασφαλιστικών εισφορών και η ακριβής συμπλήρωση της Αναλυτικής Περιοδικής Δήλωσης. Για να αποφευχθούν τυχόν διοικητικές κυρώσεις, είναι σημαντικό να ληφθούν ορισμένα μέτρα, όπως η επιλογή του κατάλληλου ασφαλιστικού ταμείου, ο ακριβής υπολογισμός των ασφαλιστικών εισφορών για κάθε περίπτωση, η διεξαγωγή ενδεδειγμένου ελέγχου πριν από την υποβολή και η έγκαιρη πραγματοποίηση των απαραίτητων πληρωμών.

2.4 ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

Η ακριβής εξέταση των νόμων και των κανονισμών που αφορούν τη φορολογία εισοδήματος είναι απαραίτητη προϋπόθεση για τον υπολογισμό όλων των φόρων μισθοδοσίας και την τελική επίλυσή τους. Η νομοθεσία 4172/2013, συμπεριλαμβανομένων των τμημάτων της που αφορούν τους φορολογικούς συντελεστές, θα μας βοηθήσει στον ακριβή υπολογισμό των φόρων για κάθε μεμονωμένη περίπτωση. Είναι απαραίτητο να εξετάζονται διεξοδικά οι μηνιαίες καταστάσεις εισοδήματος και οι φόροι μισθοδοσίας και να υποβάλλονται εγκαίρως, προκειμένου να συμμορφώνεται η επιχείρηση με τη φορολογική νομοθεσία.

Η χρήση μιας λογιστικής μεθόδου για τη μισθοδοσία διαχειρίστηκε αποτελεσματικά τις καθημερινές διακυμάνσεις της νομοθεσίας, με αποτέλεσμα τη μείωση τόσο του χρόνου όσο και των λαθών που σχετίζονται με τις λογιστικές εγγραφές. Η πλήρης κατανόηση των Απλογραφικών και Διπλογραφικών Βιβλίων, Λογιστικών Προτύπων, ΦΠΑ, Εμπορικής Διαχείρισης, τιμολόγησης, καταχώρισης και διαχείρισης εγγράφων, σχέσεων πελάτη-προμηθευτή, συντήρησης και οργάνωσης αποθήκης, παγίων στοιχείων ενεργητικού, μισθοδοσίας-εργασίας και λογιστικών αρχείων είναι απαραίτητη για την ενοποίηση των Λογιστική και Μηχανογράφησης.

2.6 ΕΡΓΑΝΗ

Από την εφαρμογή της το 2013, ο κύριος στόχος της εφαρμογής ΕΡΓΑΝΗ ήταν η αποτελεσματική καταπολέμηση της μη δηλωμένης και ανασφάλιστης εργασίας. Πρωταρχικός στόχος αυτής της κυβερνητικής πρωτοβουλίας ήταν η ελαχιστοποίηση του ρυθμιστικού και διοικητικού φόρτου εργασίας που επιβάλλεται στις επιχειρήσεις, ενώ ταυτόχρονα ενισχύεται η ανάπτυξη της απασχόλησης.

Κάθε εργοδότης, συμπεριλαμβανομένων των Δημόσιων Φορέων που προσλαμβάνουν εργαζόμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, οφείλουν να υποβάλλουν ηλεκτρονικά στοιχεία στο Υπουργείο Εργασίας (ΣΕΠΕ-ΟΑΕΔ-ΙΚΑΕΤΑΜ) μέσω της ΕΡΓΑΝΗ. Η ΕΡΓΑΝΗ διασυνδέεται με τον ΟΠΣ ΟΑΕΔ και τον ΟΠΣ ΙΚΑ και τα στοιχεία που θα υποβληθούν περιλαμβάνουν λεπτομέρειες σχετικά με τα έντυπα εξουσιοδότησης του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και του ΟΑΕΔ.

Τα απαραίτητα έντυπα για ηλεκτρονική υποβολή είναι:

- α) Ε3. Ενιαίο έντυπο αναγγελίας πρόσληψης
- β) Ε4. Συμπληρωματικός πίνακας προσωπικού
- γ) Ε5. Αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού
- δ) Ε6. Καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου (με ή χωρίς προειδοποίηση)
- ε) Ε7. Βεβαίωση – Δήλωση εργοδότη για συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου στ)
- Ε8. Αναγγελία υπερωριακής απασχόλησης
- ζ) Ε9. Σύμβαση Εργασίας Μερικής Απασχόλησης και Εκ Περιτροπής Εργασίας
- η) Ε10. Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

Το ΦΕΚ τεύχος Β'449/25.02.2013 και στις Υ.Α.29502/85/01.09.2014 και Υ.Α.49327/107022/22.12.2014 περιγράφει τους όρους και τις προϋποθέσεις της ηλεκτρονικής υποβολής .

Ο εργοδότης υποχρεούται να προσκομίσει τα προαναφερθέντα έγγραφα, μαζί με τα σχετικά έγγραφα που να αποδεικνύουν τη νόμιμη πρόσβαση στην αγορά εργασίας, ιδιαίτερα για τους υπηκόους τρίτων χωρών ή το βιβλιάριο υγείας για ανήλικους εργαζόμενους. Οι εργοδότες έχουν πρόσβαση στην αίτηση μόνο εφόσον είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα εργοδοτών του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ. Η πράξη της ηλεκτρονικής υποβολής και εκτύπωσης της καταγεγραμμένης απόδειξης κατάθεσης χρησιμεύει ως νομικά έγκυρη απόδειξη υποβολής, κυρίως για έλεγχο από τις αρμόδιες αρχές. Ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για τη διασφάλιση της ακρίβειας και της ακρίβειας των πληροφοριών που παρέχονται στα έντυπα, οι οποίες περιλαμβάνουν λεπτομέρειες όπως ο αριθμός των εργαζομένων και τα προσωπικά τους στοιχεία, το είδος των συμβάσεων στις οποίες συμμετέχουν, οι αμοιβές τους, το μέγεθος και το είδος των εταιρείων στην οποία εργάζονται, τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, τη γεωγραφική κατανομή, την ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο και την ασφαλιστική τους ταυτότητα. Η προαναφερθείσα τεχνική επιτρέπει την αυτοματοποιημένη έκδοση διοικητικών ενεργειών όπως εγγραφές, αναστολές, διαγραφές και χορήγηση επιδομάτων/πιστοποιητικών. Επιτρέπει επίσης την απεικόνιση της αγοράς εργασίας και τον εντοπισμό προβληματικών περιοχών με χαμηλή απασχόληση. Στη διαμόρφωση πολιτικού σχεδιασμού για την ενίσχυση της απασχόλησης και τον περιορισμό της αδήλωτης εργασίας προστίθεται το παρακάτω.

2.7 ΕΡΓΑΝΗ II

Το πρόγραμμα ΕΡΓΑΝΗ II διευκολύνει την υιοθέτηση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας και είναι προσβάσιμο τόσο σε εργαζόμενους όσο και σε επιχειρήσεις, συμπεριλαμβανομένων όλων των τραπεζών και των καταστημάτων λιανικής πώλησης τροφίμων με εργατικό δυναμικό άνω των 250 ατόμων. Η εφαρμογή myErgani για κινητά και το πρόγραμμα Ergani CardScanner είναι λύσεις σχεδιασμένες για

οργανισμούς χωρίς σύστημα χρονομέτρησης. Αυτές οι τεχνολογίες επικοινωνούν αυτόματα πληροφορίες ERGANI II σε πραγματικό χρόνο για τις ώρες έναρξης και λήξης της εργασίας των εργαζομένων (Καρσαββίδου, 2017).

Το ΕΡΓΑΝΗ II αποτυπώνει μια ακριβή αναπαράσταση της αγοράς εργασίας, χρησιμεύοντας ως βάση για τη λειτουργικότητα της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, η οποία διασφαλίζει τη συμμόρφωση με τις ώρες εργασίας των εργαζομένων. Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, η εφαρμογή επικεντρώθηκε αρχικά στις τράπεζες και τη βιομηχανία λιανικής πώλησης τροφίμων. Η έρευνα των εργαζομένων για τους υπόλοιπους κλάδους της οικονομίας θα ολοκληρωθεί έως τις 31 Νοεμβρίου 2022.

Η ψηφιακή κάρτα εφαρμόζει χαρακτηριστικά ασφαλείας που επιτρέπουν και απλοποιούν τις διαδικασίες επαλήθευσης.

ένα. Η αυτοματοποιημένη ειδοποίηση έναρξης/λήξης του συστήματος ERGANI II.

σι. Κατά την παροχή των πληροφοριών στους ελεγκτικούς φορείς

Για την επίτευξη των προαναφερθέντων στόχων θα πρέπει:

1. Οι εργοδότες υποχρεούνται να εφαρμόζουν και να χρησιμοποιούν ηλεκτρονικό σύστημα που παρακολουθεί με ακρίβεια τις ώρες εργασίας των εργαζομένων τους. Το σύστημα αυτό πρέπει να είναι άμεσα συνδεδεμένο και συμβατό με το Π.Σ. Πλατφόρμα ERGANI II, που παρέχει δεδομένα σε πραγματικό χρόνο.

2. Η διάρκεια του τοκετού καταμετρείται με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας. Το Π.Σ. Το όργανο II καταγράφει τυχόν αλλαγές σε πραγματικό χρόνο που σχετίζονται με τις ώρες εργασίας των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των ωρών έναρξης και λήξης, διαλειμμάτων, υπερωριών και άλλων τύπων αδειών.

3. Οι πληροφορίες που παρέχονται στην Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας συγκρίνονται με τις πληροφορίες που αναφέρονται στην Αναλυτική Περιοδική Δήλωση (Α.Π.Δ.) που παρέχει η επιχείρηση. Το Α.Π.Δ. στο Π.Σ. Το TOOL II μπορεί να προ συμπληρωθεί αυτόματα με δεδομένα που υποβάλλονται μέσω της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας.

4. Η Επιθεώρηση Εργασίας χρησιμοποιεί ψηφιακές κάρτες εργασίας για την επαλήθευση της τήρησης των ωρών εργασίας. Εάν η ψηφιακή κάρτα εργαζομένου διαπιστωθεί ότι είναι ανενεργή κατά τη διάρκεια επιτόπιου ελέγχου της επιχείρησης, ο εργοδότης θα επιβληθεί πρόστιμο 10.500 ευρώ για κάθε εργαζόμενο που δεν έχει ενεργοποιήσει την ψηφιακή του κάρτα. Εάν τρεις διαδοχικοί έλεγχοι εντός δώδεκα μηνών αποκαλύψουν παραβάσεις των ισχυόντων κανονισμών, η εταιρεία θα τεθεί σε αναστολή λειτουργίας για δεκαπέντε ημέρες (www.opengov.gr/minlab/?p=4903).

Η ψηφιακή κάρτα εργασίας είναι συμφέρουσα για εργαζόμενους που είναι παρόντες στο γραφείο, παρόλο που έχουν αναφέρει παράτυπα την αναχώρησή τους ή δεν έχουν δηλώσει την παρουσία τους. Ο στόχος είναι να αντιμετωπιστεί η εμφάνιση πρόσθετων ωρών εργασίας χωρίς αποζημίωση. Οι εργαζόμενοι ενδέχεται να χρησιμοποιήσουν τα αρχεία σε περίπτωση εμπλοκής σε νομικές διαδικασίες για την επίλυση συγκρούσεων με τους εργοδότες. Η κάρτα μπορεί να παρέχεται είτε φυσικά είτε σε ψηφιακή εφαρμογή στο κινητό τηλέφωνο του υπαλλήλου. Η ψηφιακή εφαρμογή θα

δημιουργήσει έναν κωδικό QR, ο οποίος στη συνέχεια θα διαβαστεί από την αντίστοιχη ψηφιακή εφαρμογή της εταιρείας. Ο ιστότοπος είναι προσβάσιμος στη διεύθυνση <https://myErgani.gov.gr>.

Η κρίσιμη πτυχή για την επίτευξη των επιθυμητών ωρών εργασίας είναι η εφαρμογή μιας άμεσης και στιγμιαίας σύνδεσης με το ΕΡΓΑΝΗ II. Κατά συνέπεια, η απασχόληση θα τεκμηριώνεται όχι μόνο στο εργοδοτικό σύστημα, αλλά και ταυτόχρονα στο σύστημα του Υπουργείου Εργασίας, δηλαδή στο ΕΡΓΑΝΗ II. Αυτό διασφαλίζει ότι τα δεδομένα δεν μπορούν να παραβιαστούν ή να τροποποιηθούν από κανένα μέρος. Οι ψηφιακές κάρτες εργασίας παρέχουν την πιο αξιόπιστη εγγύηση για να διασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι εργάζονται στην ώρα τους και πληρώνουν με ακρίβεια τις υπερωρίες. Χρησιμοποιήστε ψηφιακή τεχνολογία για καταγραφή χρόνου και επίβλεψη από αρμόδιους ρυθμιστικούς φορείς. Η αδήλωτη εργασία δεν επηρεάζει μόνο τους εργαζόμενους, αλλά επηρεάζει αρνητικά και τις νομοταγείς επιχειρήσεις, εκθέτοντάς τους σε αθέμιτο ανταγωνισμό από παραβάτες του νόμου. Η τήρηση του χρονοδιαγράμματος, η αποζημίωση για επιπλέον εργασία και η αντιμετώπιση της μη δηλωθείσας εργασίας είναι βασικά στοιχεία για τη δημιουργία ενός δίκαιου ανταγωνιστικού περιβάλλοντος στην αγορά, ενώ παράλληλα διασφαλίζεται η χρηματοοικονομική σταθερότητα του ασφαλιστικού συστήματος και του προϋπολογισμού. Η χρήση του ΕΡΓΑΝΗ II εξορθολογεί επίσης τις γραφειοκρατικές διαδικασίες για τις επιχειρήσεις, αξιοποιώντας τις τεχνολογικές εξελίξεις και αξιοποιώντας νέες δυνατότητες (www.opengov.gr/minlab/?p=4903).

2.8 ΜΗΧΑΝΟΓΡΑΦΗΜΕΝΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ

Τα συστήματα μισθοδοσίας χρησιμεύουν ως καταλύτης για τον ακριβή και έγκαιρο χειρισμό όλων των προαναφερθέντων υπολογισμών και καθηκόντων. Η επεξεργασία μισθοδοσίας είναι μια κρίσιμη διαδικασία μέσα σε μια εταιρεία. Περιλαμβάνει πολλές ευθύνες για τη διασφάλιση της ακριβούς και άμεσης πληρωμής των υπηρεσιών εργατικού δυναμικού και τη διασφάλιση της εικόνας του οργανισμού με τη διατήρηση σχολαστικών αρχείων συμμόρφωσης με τους κυβερνητικούς κανόνες απασχόλησης. Η έρευνα για την επεξεργασία μισθοδοσίας είναι πολύ αραιή σε σύγκριση με άλλα συστήματα επεξεργασίας συναλλαγών όπως οι πωλήσεις και οι αγορές, παρά τον κρίσιμο ρόλο που παίζει η επεξεργασία μισθοδοσίας στην οργανωτική διαδικασία (Hanım et al., 2018).

Το μηχανογραφημένο σύστημα μισθοδοσίας επιτρέπει στους οργανισμούς να διαχειρίζονται και να αποθηκεύουν αποτελεσματικά τα αρχεία των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των πληροφοριών προσωπικού, των επιπέδων μισθών, των επιδομάτων και των φορολογικών στοιχείων. Ο καθαρός μισθός κάθε εργαζομένου προσδιορίζεται με βάση τα στοιχεία του επιδόματος και τις κρατήσεις του. Περιλαμβάνονται διάφορα διακριτικά επιδόματα και μειώσεις για τους εργαζομένους ορίζοντας ρητά τα σχετικά στοιχεία. Οι τροποποιήσεις στη δομή των μισθών οδηγούν σε ενημερώσεις για τις ζώνες πληρωμής, τους βαθμούς, τα επιδόματα, τις εκπτώσεις και τα φορολογικά δεδομένα (Kaur & Grover, 2012).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3° ΝΕΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΤΩΝ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ

3.1 ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΔΙΑΧΕΙΡΗΣΗΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ.

Όλα τα βήματα που κάνει μια εταιρεία για να πληρώσει τους εργαζομένους της αποτελούν μέρος του συστήματος διαχείρισης μισθοδοσίας. Η επίβλεψη των προγραμμάτων εργασίας των εργαζομένων και η διασφάλιση ότι αμείβονται σωστά είναι κοινά παραδείγματα τέτοιων καθηκόντων. Επιπλέον, περιλαμβάνει τον υπολογισμό της κοινωνικής ασφάλισης και των φόρων, διασφαλίζοντας την ακριβή διαχείρισή τους. Σύμφωνα με τα εταιρικά πρότυπα, η διοίκηση μπορεί να υπολογίζει και να επιβλέπει μια ποικιλία από επιπλέον κρατήσεις. Η αυτοματοποίηση μισθοδοσίας χρησιμοποιήθηκε τη δεκαετία του 1980 λόγω πολλών παραγόντων, με μια σημαντική αιτία να είναι το υψηλό κόστος που σχετίζεται με το ανθρώπινο λάθος, το οποίο επιτάχυνε την υιοθέτηση της αυτοματοποίησης μισθοδοσίας. Η εμφάνιση του πρώτου πτυχίου επιστήμης των υπολογιστών έφερε στο προσκήνιο πρωτοποριακά συστήματα υπολογιστών και διαδικασίες διαχείρισης μισθοδοσίας. Τα νέα συστήματα παρείχαν σημαντικά πλεονεκτήματα όσον αφορά την ακρίβεια και την ταχύτητα. Προς το παρόν, οι επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν ποικίλες υπηρεσίες, όπως επεξεργασία μισθοδοσίας, υποστήριξη ανθρώπινου δυναμικού, διαχείριση παροχών εργαζομένων και λύσεις στο χώρο εργασίας, μέσω της πρακτικής της εξατομικευμένης μισθοδοσίας που χρησιμοποιεί εφαρμογές διαχείρισης μισθοδοσίας.

Το πρόγραμμα μισθοδοσίας παρέχει τα ακόλουθα πλεονεκτήματα:

- Ενισχύει τη διαδικασία μισθοδοσίας αυξάνοντας την αποτελεσματικότητα και επιτυγχάνοντας συνεχή εξοικονόμηση κόστους.
- Βελτιώνει την ακρίβεια των πληρωμών και άλλων σχετικών δραστηριοτήτων που εκτελούνται χρησιμοποιώντας το πρόγραμμα. Οι οργανισμοί που δεν χρησιμοποιούν πρόγραμμα μισθοδοσίας είναι δύο φορές πιο επιρρεπείς σε λάθη μισθοδοσίας.

Καμία επιχείρηση δεν είναι πολύ μικρή για να αποκομίσει τα οφέλη μιας ολοκληρωμένης πλατφόρμας μισθοδοσίας. Η χειροκίνητη επεξεργασία μισθοδοσίας είναι επίπονη, επιρρεπής σε σφάλματα και αναποτελεσματική, ακόμη και για μια επιχείρηση ενός ατόμου. Λάβετε όμως υπόψη ότι οι περισσότερες εταιρείες λογισμικού μισθοδοσίας εξυπηρετούν πελάτες που ταιριάζουν σε συγκεκριμένες απαιτήσεις μεγέθους προσαρμόζοντας το προϊόν τους. Το λογισμικό μισθοδοσίας που αναπτύχθηκε για μικρότερες εταιρείες δεν μπορεί να είναι τόσο αποτελεσματικό όσο χρειάζονται οι μεγάλες εταιρείες για 1.000 ή 10.000 εργαζόμενους.

3.1.1 ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ

Το λογισμικό μισθοδοσίας έχει απλοποιήσει μια χρονοβόρα και επιρρεπή σε σφάλματα διαδικασία, όπως αναφέρθηκε προηγουμένως. Καθυστερήσεις πληρωμής μισθών ενδέχεται να προκύψουν λόγω ανθρώπινου λάθους ή ακατάλληλης τήρησης αρχείων. Αρχικά, οι εφαρμογές θεωρούνταν πολυτέλεια. Ωστόσο, οι επιχειρήσεις παγκοσμίως

σύντομα αναγνώρισαν τη σημασία της ακρίβειας και την ανάγκη για κατάλληλο λογισμικό που θα μπορούσε να διευκολύνει αποτελεσματικά τη διαχείριση μισθοδοσίας. Η πλειοψηφία του λογισμικού μισθοδοσίας παρέχει θεμελιώδεις δυνατότητες μισθοδοσίας, όπως η επεξεργασία μισθοδοσίας, η φορολογική διοίκηση, η δημιουργία φορολογικών εντύπων και οι δυνατότητες άμεσης κατάθεσης.

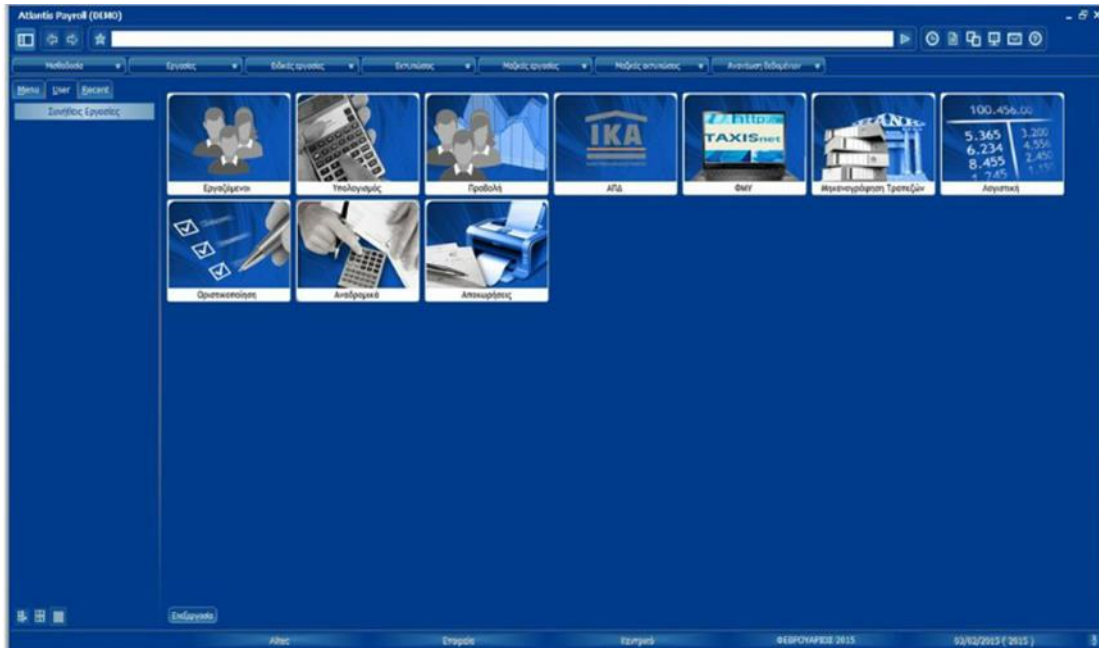
Τα κύρια χαρακτηριστικά των εφαρμογών μισθοδοσίας περιλαμβάνουν:

- Μειωμένος χρόνος επεξεργασίας πληροφοριών
- Ακριβείς και έγκαιρες πληρωμές
- Συνεπή δεδομένα
- Τήρηση φορολογικών κανονισμών
- Βελτιωμένη ασφάλεια δεδομένων
- Χαμηλότερα λειτουργικά έξοδα
- Ολοκληρωμένη κάλυψη εργαζομένων
- Ικανότητα χειρισμού εργασιών μεγάλης κλίμακας.

Ένα πρόγραμμα διαχείρισης μισθοδοσίας περιλαμβάνει περισσότερα από την απλή αποζημίωση των εργαζομένων. Είναι απαίτηση που επιβάλλεται από τους εργατικούς κανονισμούς για τις επιχειρήσεις να λειτουργούν εντός των ορίων του νόμου.

3.1.2 ΝΕΕΣ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ERP

Το λογισμικό διαχείρισης μισθοδοσίας απλοποιεί και διευκολύνει το έργο της αποζημίωσης των εργαζομένων για την εργασία τους. Αυτές οι εφαρμογές υπολογίζουν τα ακαθάριστα κέρδη λαμβάνοντας υπόψη τον αριθμό των ωρών εργασίας και επίσης υπολογίζουν και αφαιρούν φόρους και ασφάλιστρα παροχών. Στην ελληνική αγορά διατίθενται αρκετά λογισμικά διαχείρισης μισθοδοσίας, τα οποία έχουν όλα την ίδια θεμελιώδη λειτουργικότητα. Εδώ είναι η εφαρμογή Payroll III που αναπτύχθηκε από την Unisoft. Το συγκεκριμένο πρόγραμμα έχει σχεδιαστεί με πολλά μενού και θέματα και χωρίζεται σε ξεχωριστά μέρη.



Εικόνα2 : Απεικόνιση ενοτήτων

Η πρώτη συνιστώσα αφορά τη διαχείριση των δεδομένων των εργαζομένων, τον υπολογισμό των μισθών, τις αποδοχές και άλλα συναφή θέματα.

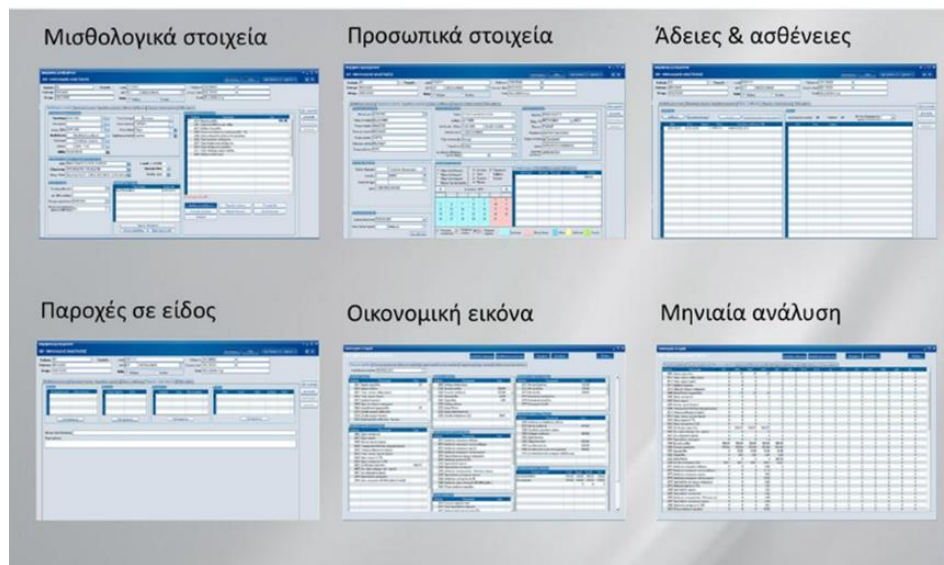
Περιλαμβάνει:

1. Αμετάβλητα και χρηματικά στοιχεία των μελών του προσωπικού
2. Πληροφορίες μισθοδοσίας εργαζομένων
3. Συμφωνίες συλλογικής εργασίας
4. Προσωπικά Στοιχεία Εργαζομένων
5. Αποχωρήσεις Εργαζομένων & Θέματα Υγείας
6. Προσωπικά επιδόματα εργαζομένων
7. Δραστηριότητες Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού
8. Τεκμηρίωση εργαζομένων
9. Ειδικές αρμοδιότητες υπαλλήλου
10. Οικονομικό στιγμιότυπο της περιόδου
11. Περιεκτική οικονομική επισκόπηση
12. Επισκόπηση της μηνιαίας οικονομικής κατάστασης
13. Εκτέλεση εργασιών μισθοδοσίας και παραγωγή εκτυπωμένων αποτελεσμάτων ταυτόχρονα
14. Υπολογισμό των ποσών μισθοδοσία.
15. Τροποποίηση στοιχείων (στήλες)

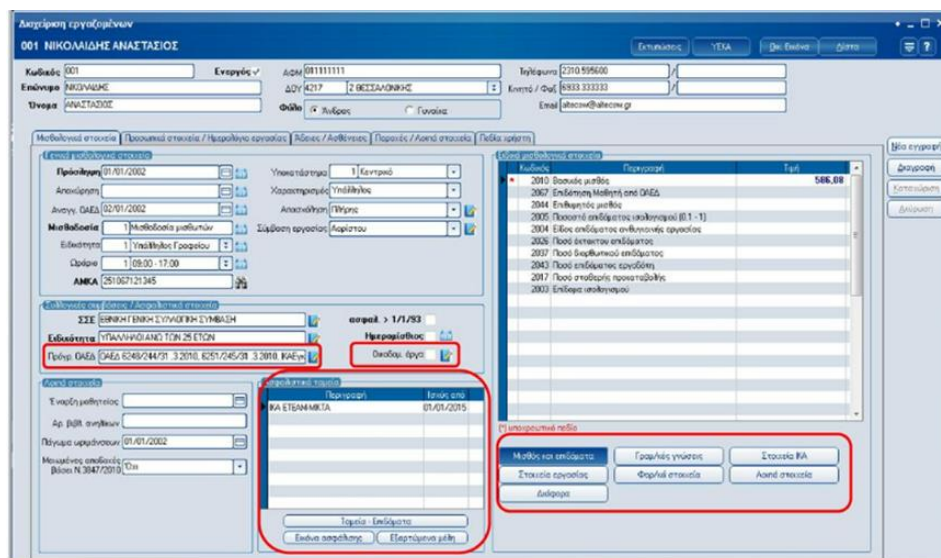
16. Αλλαγή δεδομένων (καρτέλα)
17. Εμφάνιση αποτελεσμάτων
18. Διαχείριση αποτελεσμάτων
19. Δημιουργία αποδείξεων πληρωμής
20. Δημιουργία αναφοράς μισθοδοσίας

Πρώτη ενότητα : ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Η συλλογή και η καταχώριση των δεδομένων των εργαζομένων είναι σημαντική για τον υπολογισμό των αμοιβών και των επιδομάτων όπως ορίζεται από τη νομοθεσία.



Εικόνα3. Σταθερά και οικονομικά στοιχεία εργαζομένων



Εικόνα 4. Μισθολογικά στοιχεία εργαζομένου

Ρυθμίσεις για απευθείας κατάθεση

Οποιαδήποτε τράπεζα που έχει σχέση με μια συγκεκριμένη εταιρεία μπορεί να συμβάλλει στη δημιουργία άμεσης κατάθεσης. Οι τραπεζικές πληροφορίες κάθε υπαλλήλου, συμπεριλαμβανομένων του ονόματος, του αριθμού, του τύπου και του αριθμού δρομολόγησης, είναι διαθέσιμες σε αυτές τις επιλογές.

Σύστημα χρονολογικής παρακολούθησης

Η εφαρμογή της νέας ψηφιακής κάρτας υποχρεώνει τις εταιρείες να τηρούν ακριβή αρχεία για τις ώρες εργασίας των εργαζομένων. Για να εκπληρωθεί αυτή η ανάγκη, χρησιμοποιείται λογισμικό που καταγράφει τα φύλλα χρόνου των εργαζομένων.

Εξουσιοδότηση και οριστικοποίηση της εκταμίευσης μισθού των εργαζομένων

Η λήψη έγκρισης είναι το κρίσιμο και θεμελιώδες στάδιο στη διαδικασία εκτέλεσης της μισθοδοσίας για τους εργαζόμενους που αμείβονται σε ωριαία βάση. Η επεξεργασία και η διανομή μισθοδοσίας μπορεί να ξεκινήσει μετά την έγκριση όλων των καρτών.

Τεκμηρίωση και αναθεώρηση αρχείων μισθοδοσίας

Με την ολοκλήρωση της λειτουργίας, τα αρχεία μισθοδοσίας σας ενημερώνονται άμεσα. Τα στοιχεία μισθοδοσίας έχουν σημαντική σημασία για διάφορους λόγους. Είναι σημαντικό να καταγράφεται η παρακράτηση των φόρων εισοδήματος και οι κρατήσεις κοινωνικής ασφάλισης από τους εργαζόμενους, καθώς και η τεκμηρίωση των φορολογικών πληρωμών του εργοδότη.

Διάρκεια Επεξεργασίας Μισθοδοσίας

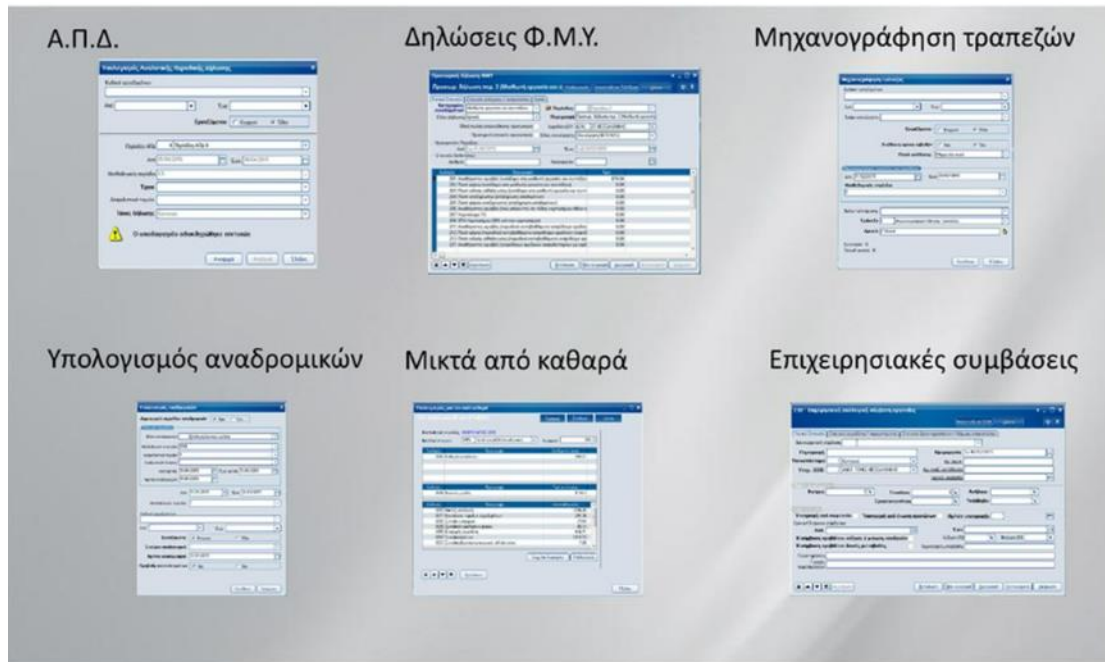
Ο αριθμός του προσωπικού και τα εργαλεία που χρησιμοποιούνται για τη διαχείριση της μισθοδοσίας ενδέχεται να έχουν ως αποτέλεσμα τη διακύμανση του χρόνου. Η χρήση αυτοματοποιημένων τεχνολογιών μισθοδοσίας και παρακολούθησης χρόνου μπορεί να εξοικονομήσει σημαντικά τον χρόνο που απαιτείται για αυτές τις εργασίες.

Η δεύτερη συνιστώσα αφορά το νομικό πλαίσιο για τη μισθοδοσία και περιλαμβάνει τα ακόλουθα:

1. Βελτιωμένη εκτέλεση των περιοδικών αρμοδιοτήτων Α.Π.Δ.
2. Επεξεργασία της περιοδικής δήλωσης
3. Προσωρινή δήλωση Φόρου Προστιθέμενης Αξίας (ΦΠΑ)
4. Αυτοματοποίηση χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων
5. Υπολογισμός αναδρομικών
6. Προσδιορισμός ακαθάριστου ποσού με βάση το καθαρό ποσό
7. Συμβάσεις χρήσης εργατικού δυναμικού σε επιχειρήσεις
8. Ολοκλήρωση αποχωρήσεων κάθε τύπου σε μία μόνο δράση
9. Αποχώρηση υπαλλήλου

10. Απόλυση υπαλλήλου
11. Αυτοματοποιημένη παραγωγή εντύπων ΥΕΚΑ
12. Εκταμιεύσεις Συντάξεων
13. Αποδείξεις πληρωμής (συγκεντρωτικά ή ανά διάστημα)
14. Αποχαιρετιστήρια δώρα

Αυτή η ενότητα εστιάζει στην εφαρμογή του φορολογικού και ασφαλιστικού πλαισίου.



Εικόνα 5. Ολοκλήρωση περιοδικών εργασιών

Το τελευταίο τμήμα που σχετίζεται με τις λειτουργίες εκτύπωσης του προγράμματος περιλαμβάνει την πράξη της εκτύπωσης.

3.2. Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΩΝ ΚΑΙ Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥΣ ΣΤΗΝ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΑ

Η τρέχουσα περίοδος αναφέρεται συχνά ως «ψηφιακή εποχή» και η διαδικασία του ψηφιακού μετασχηματισμού έχει κερδίσει παγκόσμια συμφωνία μεταξύ των επιχειρήσεων. Σύμφωνα με τους Υι και Jlnajun (2020), τεχνολογίες όπως το 5G, το cloud computing, τα μεγάλα δεδομένα, η τεχνητή νοημοσύνη, το IoT και το blockchain είναι πλέον οι κύριοι οδηγοί της εργασίας. Οι επιχειρήσεις πρέπει να αλλάξουν τα επιχειρηματικά τους μοντέλα για να επωφεληθούν από τους σημαντικούς μετασχηματισμούς που επέφερε η έλευση της ψηφιακής εποχής, δίνοντάς τους τη δυνατότητα να ανταποκρίνονται πιο γρήγορα και να προσαρμοστούν στο ταχέως εξελισσόμενο τοπίο.

Η έλευση του ψηφιακού μετασχηματισμού απαιτεί μια σημαντική επαναδημιουργία των επιχειρηματικών λειτουργιών (Heavin & Power, 2018). Ο ψηφιακός μετασχηματισμός οδηγεί σε αλλαγές στη συμπεριφορά των πελατών, στις αξιολογήσεις προϊόντων και υπηρεσιών και στις προσδοκίες (Mosca, 2020). Ως απάντηση στη μετατόπιση των τάσεων της αγοράς, αρκετοί οργανισμοί έχουν αναγνωρίσει την ανάγκη αλλαγής των επιχειρηματικών μοντέλων τους προκειμένου να επιτύχουν ένα διαρκές ανταγωνιστικό πλεονέκτημα και να παραμείνουν ευθυγραμμισμένοι με την ψηφιακή επανάσταση. Η πανδημία COVID-19 έχει επισημάνει την ανάγκη για την επιβίωση της εταιρείας να αγκαλιάσει την ψηφιοποίηση και να ενσωματώσει τις διαδικτυακές και offline λειτουργίες. Σε αντίθετη περίπτωση μπορεί να οδηγήσει σε κατάρρευση επιχειρήσεων (Yu & JInajun, 2020). Οι αλλαγές στις διαδικασίες και τα καθήκοντα HRM είχαν ως αποτέλεσμα την άφιξη του ψηφιακού μετασχηματισμού (Schmid & Pscherer, 2021). Η συνεχώς εξελισσόμενη κατάσταση της ψηφιακής τεχνολογίας έχει προκαλέσει μια αλλαγή στον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι πόροι αντιμετωπίζουν τα δεδομένα και τις πληροφορίες.

Χρησιμοποιώντας ηλεκτρονικές διαδικασίες, οι οργανισμοί μπορούν να ενισχύσουν την ικανότητά τους να εκτελούν αποτελεσματικά και ευέλικτα δραστηριότητες σε παγκόσμιο επίπεδο. Αυτό περιλαμβάνει την απρόσκοπτη ενσωμάτωση διαφόρων διαδικασιών απασχόλησης, όπως η ψηφιακή μεταφορά μισθοδοσίας, άδειας και προσωπικών πληροφοριών (Bayarçelik, 2020). Το κύριο όφελος της ψηφιοποίησης για τις επιχειρήσεις είναι η μείωση του κόστους. Η ψηφιοποίηση των εφαρμογών HR οδηγεί σε εξοικονόμηση χρόνου, με αποτέλεσμα τη μείωση των εξόδων της εταιρείας. Οι συναλλαγές που επεξεργάζονται οι ψηφιακές εφαρμογές είναι πολύ πιο γρήγορες από αυτές που επεξεργάζονται οι άνθρωποι. Σύμφωνα με τον Kiliç Kirilmaz (2020), οι ψηφιακές εφαρμογές παρέχουν τελικά στις επιχειρήσεις μεγαλύτερη ευελιξία και ευελιξία στις λειτουργίες τους. Η ψηφιακή διαχείριση μισθοδοσίας είναι το θέμα αυτού του κεφαλαίου. Οι εταιρείες μπορούν πλέον να μελετούν και να αξιολογούν τα συστήματά τους πληρέστερα με την εφαρμογή της τεχνητής νοημοσύνης και της ML στα συστήματα μισθοδοσίας. Τα συστήματα μισθοδοσίας διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στις επιχειρήσεις παρέχοντας δίκαιη αποζημίωση στους εργαζόμενους και συμμόρφωση με φορολογικές και κανονιστικές υποχρεώσεις. Ιστορικά, η μισθοδοσία περιλαμβάνει επίπουνους υπολογισμούς, χρονοβόρα διοικητικά καθήκοντα και περίπλοκες κανονιστικές απαιτήσεις. Ωστόσο, με τις εταιρείες να προσαρμόζονται στα εξελισσόμενα χαρακτηριστικά τεχνολογίας και εργασίας, το μέλλον της μισθοδοσίας βλέπει μια ουσιαστική μεταμόρφωση. Τεχνολογίες όπως το cloud computing, η ανάλυση δεδομένων και ο αυτοματισμός προκαλούν μια ριζική αλλαγή στη βιομηχανία μισθοδοσίας. Προκειμένου να απλοποιηθούν οι διαδικασίες μισθοδοσίας, να ενισχυθεί η ακρίβεια των δεδομένων και να ενισχυθεί η ευτυχία των εργαζομένων, οι εργοδότες χρησιμοποιούν όλο και περισσότερο τεχνολογία αιχμής. Ο ρόλος της μισθοδοσίας εξελίσσεται πέρα από τα παραδοσιακά της όρια, επομένως είναι επιτακτική ανάγκη οι επιχειρήσεις να παρακολουθούν αυτές τις εξελίξεις για να εξασφαλίσουν τη συνεχή επιτυχία τους.

Αυτοματισμός Και Τεχνητή Νοημοσύνη Στη Μισθοδοσία

Θα υπάρξουν εκτεταμένες συνέπειες για τη μισθοδοσία στο μέλλον ως αποτέλεσμα των τρόπων με τους οποίους η αυτοματοποίηση και η τεχνητή νοημοσύνη φέρνουν επανάσταση στη διαχείριση μισθοδοσίας για τις επιχειρήσεις. Όσον αφορά τη μισθοδοσία, η αυτοματοποίηση έχει να κάνει με τη χρήση λογισμικού και εργαλείων για την εκτέλεση κοσμικής, επαναλαμβανόμενης εργασίας με ελάχιστη ανθρώπινη συμβολή. Η τεχνητή νοημοσύνη, από την άλλη πλευρά, έχει να κάνει με τη χρήση έξυπνων αλγορίθμων για τη λήψη αποφάσεων που οι άνθρωποι μπορούν να κατανοήσουν και να κάνουν. Η χρήση αυτοματισμού και τεχνητής νοημοσύνης στη μισθοδοσία βελτιώνει κυρίως τη διαδικασία καθιστώντας την πιο αποτελεσματική και ακριβή. Η υπεραμοιβή ή η κακή αμοιβή των εργαζομένων είναι παραδείγματα ακριβών λαθών μισθοδοσίας που μπορεί να προκύψουν λόγω ανθρώπινου λάθους στους χειροκίνητους υπολογισμούς και την εισαγωγή δεδομένων. Προβλήματα συμμόρφωσης και δυσαρέσκεια μεταξύ των εργαζομένων θα μπορούσαν να προκύψουν από τέτοια λάθη. Με την αυτοματοποίηση των υπολογισμών, την επαλήθευση δεδομένων και τον εντοπισμό ανωμαλιών, οι τεχνολογίες αυτοματισμού και τεχνητής νοημοσύνης εξαλείφουν αυτά τα λάθη, διασφαλίζοντας ακριβή και γρήγορη επεξεργασία μισθοδοσίας.

Επιπλέον, η χρήση τεχνολογίας αιχμής όπως οι αλγόριθμοι μηχανικής μάθησης και τα chatbots φέρνει επανάσταση στον τρόπο με τον οποίο πραγματοποιούνται οι δραστηριότητες μισθοδοσίας. Οι αλγόριθμοι μηχανικής μάθησης χρησιμοποιούν εκτεταμένα δεδομένα μισθοδοσίας για τον εντοπισμό προτύπων, τάσεων και ανωμαλιών, επιτρέποντας στους οργανισμούς να κάνουν συνειδητές επιλογές και να βελτιώνουν τις λειτουργίες μισθοδοσίας τους. Αντίθετα, τα chatbot παρέχουν εναλλακτικές λύσεις αυτοεξυπηρέτησης στους εργαζόμενους για να λάβουν δεδομένα σχετικά με τη μισθοδοσία, όπως αποκόμματα ή φορολογικά έντυπα, μειώνοντας επομένως τον φόρτο εργασίας στο προσωπικό ανθρώπινου δυναμικού και βελτιώνοντας τη συνολική εμπειρία του εργαζομένου.

Η χρήση της αυτοματοποίησης και της τεχνητής νοημοσύνης στις διαδικασίες μισθοδοσίας αναμένεται να διαμορφώσει το μέλλον της μισθοδοσίας, οδηγώντας σε βελτιωμένη αποτελεσματικότητα, ακρίβεια και ομαλή λειτουργία. Αυτό θα μειώσει την ανάγκη για ανθρώπινη συμμετοχή και θα εξασφαλίσει μεγαλύτερη τήρηση των κανονιστικών προτύπων. Οι εταιρείες μπορεί να παραμείνουν μπροστά από την καμπύλη στην ταχέως αναπτυσσόμενη αγορά διαχείρισης μισθοδοσίας και να ανταποκριθούν στα μεταβαλλόμενα πρότυπα μισθοδοσίας με τη βοήθεια αυτών των τεχνολογιών.

Συστήματα Μισθοδοσίας Που Βασίζονται Στο Cloud

Οι οργανισμοί υιοθετούν όλο και περισσότερο συστήματα μισθοδοσίας που βασίζονται στο cloud, τα οποία έχουν σημαντικό αντίκτυπο στην πρόοδο της τεχνολογίας μισθοδοσίας. Αυτά τα συστήματα υλοποιούνται σε υποδομές cloud, επιτρέποντας στις εταιρείες να λαμβάνουν και να επιβλέπουν εξ αποστάσεως τα δεδομένα μισθοδοσίας τους χρησιμοποιώντας διεπαφές που βασίζονται στον ιστό.

Το κύριο πλεονέκτημα των λύσεων μισθοδοσίας που βασίζονται σε σύννεφο είναι ότι μπορείτε να έχετε πρόσβαση από οποιοδήποτε μέρος. Είτε μια εταιρεία έχει υπαλλήλους που εργάζονται εξ αποστάσεως είτε λειτουργεί σε περισσότερες από μία τοποθεσίες, η πρόσβαση σε δεδομένα μισθοδοσίας είναι ένα τεράστιο πλεονέκτημα. Επιπλέον, τα συστήματα μισθοδοσίας που βασίζονται στο cloud έχουν το πλεονέκτημα της επεκτασιμότητας, επιτρέποντας στους οργανισμούς να προσαρμόζουν εύκολα τις διαδικασίες μισθοδοσίας τους για να φιλοξενήσουν ένα αυξανόμενο ή εξελισσόμενο εργατικό δυναμικό.

Η ευκολία και το χαμηλό κόστος των συστημάτων μισθοδοσίας που βασίζονται σε σύννεφο, που μερικές φορές ονομάζονται λύσεις μισθοδοσίας λογισμικού ως υπηρεσία (SaaS), αυξάνουν τη δημοτικότητά τους. Οι λύσεις μισθοδοσίας που προσφέρονται ως υπηρεσία, ή SaaS, είναι πιο προσιτές για εταιρείες όλων των μεγεθών, επειδή δεν τις χρειάζονται για να επενδύσουν σε δαπανηρή υποδομή υλικού ή λογισμικού. Η παρακολούθηση της πιο πρόσφατης τεχνολογίας μισθοδοσίας είναι απαραίτητη για τις επιχειρήσεις και αυτά τα συστήματα ενημερώνονται συχνά για να περιλαμβάνουν όλες τις πιο πρόσφατες δυνατότητες και ρυθμιστικές απαιτήσεις.

Ενώ τα συστήματα μισθοδοσίας που βασίζονται σε σύννεφο έχουν πολλά πιθανά οφέλη, υπάρχουν επίσης ορισμένα πιθανά μειονεκτήματα που πρέπει να ληφθούν υπόψη. Είναι πολύ σημαντικό να λαμβάνετε κάθε προφύλαξη για την προστασία του απορρήτου και της ακεραιότητας των ευαίσθητων δεδομένων μισθοδοσίας κατά την αποθήκευση και την επεξεργασία τους στο cloud. Για την αποφυγή παραβιάσεων δεδομένων ή παράνομης πρόσβασης, οι επιχειρήσεις θα πρέπει να βεβαιωθούν ότι τα συστήματα μισθοδοσίας τους που βασίζονται στο cloud περιλαμβάνουν κρυπτογράφηση, διαδικασίες δημιουργίας αντιγράφων ασφαλείας και περιορισμούς πρόσβασης που είναι βιομηχανικά πρότυπα. Το 2018, το Heri Yuliyanto One προϊόν της Τέταρτης Βιομηχανικής Επανάστασης, ή Industry 4.0, είναι το Cloud Payroll System.

Εφαρμογές Μισθοδοσίας Για Κινητά

Οι επιχειρήσεις και οι εργαζόμενοι στρέφονται όλο και περισσότερο στις εφαρμογές μισθοδοσίας για κινητά, κάτι που έχει επηρεαστεί σε μεγάλο βαθμό από τη μετεωρική άνοδο της τεχνολογίας κινητής τηλεφωνίας. Για εύκολη και προσβάσιμη διαχείριση μισθοδοσίας εν κινήσει, οι προγραμματιστές έχουν δημιουργήσει εφαρμογές μισθοδοσίας για κινητά για tablet και smartphone.

Η απλότητα που προσφέρει στους εργαζόμενους είναι ένα μεγάλο πλεονέκτημα όσον αφορά το λογισμικό μισθοδοσίας για κινητά. Οι εφαρμογές μισθοδοσίας για κινητά παρέχουν στους υπαλλήλους πύλες αυτοεξυπηρέτησης που τους επιτρέπουν να έχουν πρόσβαση στις πληροφορίες μισθοδοσίας τους ανά πάσα στιγμή, από οποιαδήποτε τοποθεσία. Η ψηφιακή παρακολούθηση δελτίων πληρωμής, οι λήψεις φορολογικών εντύπων και η παρακολούθηση του χρόνου και της παρουσίας αποτελούν μέρος αυτών των υπηρεσιών στις οποίες μπορούν να έχουν πρόσβαση οι εργαζόμενοι από τις κινητές συσκευές τους. Εκτός από την αύξηση της παραγωγής και της αποτελεσματικότητας, αυτό δίνει επίσης στους εργαζομένους μεγαλύτερη αυτονομία σε σχέση με τα δικά τους δεδομένα μισθοδοσίας.

Οι εφαρμογές μισθοδοσίας για κινητά έχουν τη δυνατότητα να απλοποιήσουν τις διαδικασίες μισθοδοσίας και να μειώσουν τα διοικητικά έξοδα, κάτι που είναι σπουδαία νέα για τους εργοδότες. Οι εργοδότες μπορούν να χειρίζονται διαδικασίες μισθοδοσίας όπως η έγκριση φύλλου χρόνου, η επεξεργασία πληρωμών και η δημιουργία αναφορών εν κινήσει χρησιμοποιώντας εφαρμογές μισθοδοσίας για κινητές συσκευές που ενσωματώνονται με τα υπάρχοντα συστήματα μισθοδοσίας. Μεταξύ αυτών των πλεονεκτημάτων είναι το γεγονός ότι τα καθήκοντα μισθοδοσίας διεκπεραιώνονται τώρα πιο γρήγορα και με ακρίβεια, απελευθερώνοντας το ανθρώπινο δυναμικό και το προσωπικό μισθοδοσίας ώστε να επικεντρωθεί σε προσπάθειες υψηλότερης προτεραιότητας.

Οι εφαρμογές μισθοδοσίας για κινητά γίνονται όλο και πιο δημοφιλείς στον επιχειρηματικό κόσμο λόγω των συμπληρωματικών χαρακτηριστικών τους, οι οποίες περιλαμβάνουν ψηφιακά στελέχη πληρωμής και πύλες αυτοεξυπηρέτησης. Για παράδειγμα, για να βεβαιωθείτε ότι τόσο οι εργοδότες όσο και οι εργαζόμενοι είναι ενημερωμένοι σχετικά με ειδήσεις σχετικά με τη μισθοδοσία —όπως αλλαγές στους φορολογικούς συντελεστές ή απαιτήσεις συμμόρφωσης— ορισμένες εφαρμογές μισθοδοσίας για κινητές συσκευές στέλνουν γρήγορες ειδοποιήσεις. Η γενική εμπειρία μισθοδοσίας για τους εργαζόμενους βελτιώνεται από τα χαρακτηριστικά των διαφόρων συστημάτων που χειρίζονται αποτελεσματικά τις αποδόσεις, τα οφέλη και τα έξοδα.

Η πρόοδος της κινητής τεχνολογίας αναμένεται να επηρεάσει σημαντικά την πρόοδο των λύσεων μισθοδοσίας, με τις εφαρμογές μισθοδοσίας για κινητά να διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο. Η απλότητα, η προσβασιμότητα και η αποτελεσματικότητα των εφαρμογών οδηγούν στην αυξανόμενη υιοθέτησή τους από επιχειρήσεις όλων των μεγεθών, ενισχύοντας την κατάστασή τους ως εξέχουσα τάση στον τομέα της μισθοδοσίας.

Blockchain Και Κρυπτονομίσματα Στη Μισθοδοσία

Οι αυξανόμενες τάσεις των τεχνολογιών blockchain και κρυπτονομισμάτων έχουν τη δυνατότητα να αλλάξουν το μέλλον της μισθοδοσίας. Το Blockchain είναι ένα σύστημα που διατηρεί ένα κατανεμημένο και αμετάβλητο ψηφιακό αρχείο, διασφαλίζοντας διαφάνεια, ασφάλεια και ακεραιότητα. Το κρυπτονομίσμα είναι ένα είδος ψηφιακού χρήματος που χρησιμοποιεί κρυπτογράφηση για να εξασφαλίσει ασφαλείς και ανώνυμες συναλλαγές.

Ένα παράδειγμα του τρόπου με τον οποίο το blockchain μπορεί να χρησιμοποιηθεί στη μισθοδοσία είναι για το σκοπό της διατήρησης ακριβών αρχείων. Οι διαδικασίες μισθοδοσίας περιλαμβάνουν εμπιστευτικά δεδομένα, συμπεριλαμβανομένων πληροφοριών εργαζομένων, φορολογικών εκπτώσεων και στοιχείων πληρωμής, τα οποία απαιτούν σχολαστική τεκμηρίωση και αυστηρά μέτρα ασφαλείας. Η τεχνολογία Blockchain προσφέρει έναν ορατό και αδιαμφισβήτητο τρόπο για τη διατήρηση των αρχείων, διασφαλίζοντας ότι όλες οι συναλλαγές μισθοδοσίας είναι τεκμηριωμένες με ασφάλεια και απρόσβλητες σε τροποποιήσεις, ενισχύοντας επομένως την ασφάλεια και την εμπιστοσύνη.

Τα κρυπτονομίσματα έχουν την ικανότητα να φέρουν επανάσταση στις διαδικασίες μισθοδοσίας, ιδιαίτερα όταν πρόκειται για διασυνοριακές συναλλαγές μισθοδοσίας.

Καταργώντας την ανάγκη για παραδοσιακούς τραπεζικούς μεσάζοντες και μειώνοντας το κόστος συναλλαγών, τα κρυπτονομίσματα μπορεί μια μέρα να παρέχουν γρήγορες, φθηνές και απλοποιημένες διεθνείς μεταφορές μισθοδοσίας. Οι συναλλαγές σε κρυπτονομίσματα είναι κρυπτογραφημένες, ενισχύοντας την ασφάλεια και το απόρρητο των σημαντικών δεδομένων μισθοδοσίας.

Ωστόσο, υπάρχουν αναπτυσσόμενα πρότυπα και εμπόδια όσον αφορά τη χρήση κρυπτονομισμάτων για σκοπούς μισθοδοσίας. Ένα εμπόδιο βρίσκεται στις ρυθμιστικές πτυχές που αφορούν τα κρυπτονομίσματα, καθώς παραμένουν επιρρεπή σε δυναμικά νομικά πλαίσια και νομοθεσία σε πολλές χώρες. Οι εργοδότες πρέπει να διαπραγματεύονται σχολαστικά το νομικό έδαφος και να εγγυώνται τη συμμόρφωση με τη σχετική νομοθεσία κατά την ενσωμάτωση των κρυπτονομισμάτων στις διαδικασίες μισθοδοσίας τους.

Ανάλυση Δεδομένων Και Προγνωστική Μισθοδοσία

Η σημασία της ανάλυσης δεδομένων και της προγνωστικής ανάλυσης αυξάνεται στον κλάδο μισθοδοσίας καθώς οι εταιρείες στοχεύουν να βελτιώσουν τις δραστηριότητές τους και να χρησιμοποιήσουν ευρήματα βάσει δεδομένων για να βελτιώσουν την ακρίβεια και την αποτελεσματικότητα της διαχείρισης μισθοδοσίας. Μέσω της χρήσης δεδομένων, οι εργοδότες μπορούν να λάβουν χρήσιμες πληροφορίες που τους επιτρέπουν να μειώσουν τα λάθη, να εντοπίσουν πιθανές ανησυχίες και να κάνουν καλά ενημερωμένες κρίσεις για να βελτιστοποιήσουν τις διαδικασίες μισθοδοσίας τους.

Ένας τομέας όπου η ανάλυση δεδομένων έχει ουσιαστική επιρροή είναι η εξέταση προηγούμενων δεδομένων μισθοδοσίας. Μέσω της εξέτασης των ιστορικών δεδομένων μισθοδοσίας, οι εταιρείες μπορεί να διακρίνουν επαναλαμβανόμενα μοτίβα, αναδυόμενες τάσεις και παρατυπίες που μπορούν να παρέχουν πολύτιμη κατανόηση σχετικά με τις ανισότητες στις πληρωμές, τα λάθη και πιθανά προβλήματα μη συμμόρφωσης. Αυτό μπορεί να διευκολύνει τον εντοπισμό και τη διόρθωση τυχόν ανωμαλιών μισθοδοσίας πριν από την κλιμάκωσή τους σε πιο σημαντικά ζητήματα.

Το Predictive Payroll Analytics χρησιμοποιεί εξελιγμένους αλγόριθμους και προσεγγίσεις μηχανικής μάθησης για την πρόβλεψη των προσεχών μοτίβων και αποτελεσμάτων μισθοδοσίας, αυξάνοντας έτσι την ποιότητα της ανάλυσης δεδομένων. Αυτά τα εργαλεία πρόβλεψης παρέχουν σημαντικές πληροφορίες για τα έξοδα μισθοδοσίας, το κόστος εργασίας και άλλα σχετικά στοιχεία που ενδέχεται να επηρεάσουν τις επιλογές που σχετίζονται με τη διαχείριση μισθοδοσίας. Για παράδειγμα, η χρήση προγνωστικών αναλύσεων μισθοδοσίας επιτρέπει στις επιχειρήσεις να προβλέπουν διακυμάνσεις στα έξοδα εργασίας που προκαλούνται από στοιχεία όπως ο πληθωρισμός, οι υπερωρίες και η φθορές των εργαζομένων. Αυτό τους δίνει τη δυνατότητα να κάνουν έγκαιρα καλά ενημερωμένες κρίσεις.

Διάφορες περιπτώσεις εργαλείων και τεχνολογιών πρόβλεψης μισθοδοσίας κερδίζουν πλέον έλξη στον κλάδο. Για την καλύτερη διαχείριση της μισθοδοσίας, για παράδειγμα, ορισμένα σύγχρονα συστήματα μισθοδοσίας περιλαμβάνουν χαρακτηριστικά ανάλυσης δεδομένων και προγνωστικών αναλυτικών στοιχείων που μπορούν να χρησιμοποιήσουν οι επιχειρήσεις. Μια άλλη επιλογή είναι να χρησιμοποιήσετε μια αυτόνομη πλατφόρμα προγνωστικής ανάλυσης μισθοδοσίας που έχει αναπτυχθεί με

γνώμονα τη διαχείριση μισθοδοσίας. Αυτά τα συστήματα περιλαμβάνουν εξελιγμένους αλγόριθμους και μοντέλα μηχανικής μάθησης. Η βελτίωση των διαδικασιών μισθοδοσίας, η μείωση των λαθών και ο εντοπισμός πιθανών προβλημάτων προτού εμφανιστούν είναι όλα δυνατά με τη χρήση αναλυτικών δεδομένων και τεχνολογιών πρόβλεψης μισθοδοσίας. Για να διασφαλιστεί η ομαλή και παραγωγική διαχείριση της μισθοδοσίας, οι εταιρείες μπορούν να χρησιμοποιούν γνώσεις που βασίζονται σε δεδομένα για να λάβουν ενημερωμένες αποφάσεις και να εφαρμόσουν αποτελεσματικές πρωτοβουλίες.

Συμμόρφωση Και Κανονιστικές Αλλαγές

Το διαρκώς μεταβαλλόμενο τοπίο της μισθοδοσίας ορίζεται από την ταχεία εξέλιξη της φορολογικής νομοθεσίας, των κανόνων εργασίας και των υποχρεώσεων που σχετίζονται με τη συμμόρφωση. Για να αποφευχθούν πρόστιμα και άλλες νομικές συνέπειες, οι επιχειρήσεις πρέπει να συμμορφωθούν με αυτές τις αλλαγές. Για να χειριστούν με επιτυχία τη συμμόρφωση με τη μισθοδοσία στο σημερινό αβέβαιο κλίμα, οι επιχειρήσεις πρέπει να χρησιμοποιούν λύσεις που βασίζονται στην τεχνολογία.

Η παρακολούθηση του συνεχώς μεταβαλλόμενου ρυθμιστικού και νομικού εδάφους είναι μια τεράστια πρόκληση για τους διαχειριστές μισθοδοσίας. Οι αλλαγές είναι συνεχείς στους τομείς των εργασιακών κανόνων, των απαιτήσεων συμμόρφωσης και των τοπικών, πολιτειακών και ομοσπονδιακών φορολογικών νόμων. Οι παρακρατήσεις φόρων, οι υπολογισμοί μισθοδοσίας και οι υποχρεώσεις αναφοράς είναι όλοι οι τομείς που μπορούν να επηρεαστούν από τις αλλαγές. Αυτό υπογραμμίζει την ανάγκη οι εταιρείες να είναι ενήμερες με τους νεότερους κανονισμούς συμμόρφωσης, καθώς η μη συμμόρφωση μπορεί να οδηγήσει σε πρόστιμα, χρηματικές κυρώσεις και νομικές επιπλοκές.

Οι επιχειρήσεις μπορούν να ωφεληθούν σε μεγάλο βαθμό από τη χρήση λύσεων που βασίζονται στην τεχνολογία για τη σωστή διαχείριση της μισθοδοσίας τους υπό το πρίσμα των συνεχώς εξελισσόμενων ρυθμιστικών κανονισμών. Το αυτοματοποιημένο λογισμικό μισθοδοσίας και τα συστήματα διαχείρισης συμμόρφωσης είναι παραδείγματα τεχνολογίας μισθοδοσίας που βοηθούν στην απλούστευση της διαδικασίας ώστε να ταιριάζει με τις εξελισσόμενες προσδοκίες. Οι αυτοματοποιημένες ενημερώσεις στους πίνακες φόρων, οι ακριβείς υπολογισμοί παρακρατήσεων, η αναφορά σχετικά με τη συμμόρφωση με τους κανονισμούς και οι έγκαιρες ειδοποιήσεις για θέματα συμμόρφωσης αποτελούν όλες τις δυνατότητες αυτών των συστημάτων. Αυτός είναι ο καλύτερος τρόπος για τις επιχειρήσεις να χειριστούν τα προβλήματα συμμόρφωσης και να βεβαιωθούν ότι οι διαδικασίες μισθοδοσίας τους είναι ενημερωμένες.

Επιπλέον, οι εταιρείες μπορούν να χρησιμοποιήσουν λύσεις που βασίζονται στην τεχνολογία για να προσαρμοστούν εύκολα στις συνεχώς μεταβαλλόμενες απαιτήσεις συμμόρφωσης. Οι λύσεις μισθοδοσίας που φιλοξενούνται στο cloud εξαλείφουν την ανάγκη για ανθρώπινη παρέμβαση ενημερώνοντας αυτόματα τους φορολογικούς πίνακες και πληρούν τις κανονιστικές απαιτήσεις. Η προληπτική αντιμετώπιση των προβλημάτων συμμόρφωσης καθίσταται δυνατή χάρη στις δυνατότητες πρόβλεψης αναλυτικών στοιχείων και αναφορών του προηγμένου λογισμικού μισθοδοσίας.

Ηθικές Θεωρήσεις Στην Τεχνολογία Μισθοδοσίας

Είναι κρίσιμο να ληφθούν υπόψη οι ηθικές συνέπειες των νέων τεχνολογιών μισθοδοσίας καθώς ενσωματώνουν την αυτοματοποίηση, την τεχνητή νοημοσύνη και το blockchain. Αν και αυτές οι τεχνολογίες βελτιώνουν σημαντικά την αποτελεσματικότητα και την ακρίβεια, εγείρουν επίσης ηθικά ερωτήματα που χρειάζονται απάντηση πριν η τεχνολογία μισθοδοσίας μπορεί να χρησιμοποιηθεί κατάλληλα και βιώσιμα.

Το απόρρητο των δεδομένων αποτελεί εξέχουσα ηθική ανησυχία στον τομέα της τεχνολογίας μισθοδοσίας. Οι εργασίες μισθοδοσίας περιλαμβάνουν τη διαχείριση εμπιστευτικών πληροφοριών των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων στοιχείων μισθού, φορολογικών δεδομένων και προσωπικών στοιχείων. Η διασφάλιση του απορρήτου και της ασφάλειας των δεδομένων που διατηρούνται, υποβάλλονται σε επεξεργασία και μεταφέρονται σε διαφορετικά συστήματα μισθοδοσίας είναι υψίστης σημασίας. Για την προστασία των πληροφοριών των εργαζομένων και την αποτροπή παραβιάσεων δεδομένων ή μη εξουσιοδοτημένης πρόσβασης, οι επιχειρήσεις θα πρέπει να εφαρμόζουν αυστηρές πολιτικές προστασίας δεδομένων. Αυτά θα πρέπει να περιλαμβάνουν κρυπτογράφηση, περιορισμούς πρόσβασης και συχνές αξιολογήσεις ασφαλείας.

Η πιθανότητα προκατάληψης στους αλγόριθμους που χρησιμοποιούνται από τα συστήματα μισθοδοσίας είναι μια άλλη πηγή ηθικής ανησυχίας. Οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων και οι φυλετικές ανισότητες είναι παραδείγματα του τρόπου με τον οποίο οι εγγενείς προκαταλήψεις των αλγορίθμων μπορεί να παράγουν λοξά αποτελέσματα. Χρησιμοποιώντας μια ενδεδειγμένη αξιολόγηση, οι επιχειρήσεις μπορούν να ελέγξουν εάν οι αλγόριθμοι μισθοδοσίας τους είναι απαλλαγμένοι από αθέμιτες υποθέσεις και προκαταλήψεις. Οι τακτικοί έλεγχοι και η συνεχής παρακολούθηση αλγορίθμων μπορεί να συμβάλουν στη μείωση του αντίκτυπου της μεροληψίας στις αποφάσεις και τα αποτελέσματα μισθοδοσίας.

Επιπλέον, η χρήση της τεχνολογίας μισθοδοσίας μπορεί να προκαλέσει ανησυχίες σχετικά με τη μετατόπιση του ανθρώπινου δυναμικού. Η χρήση αυτοματισμού και τεχνητής νοημοσύνης έχει την ικανότητα να αντικαταστήσει ορισμένες μη αυτόματες ευθύνες μισθοδοσίας, οδηγώντας ίσως σε απολύσεις θέσεων εργασίας για ειδικούς μισθοδοσίας. Οι επιχειρήσεις πρέπει να δώσουν προτεραιότητα στην αξιολόγηση της επιρροής της τεχνολογίας στο εργατικό τους δυναμικό και να λάβουν προληπτικά μέτρα για να προβλέψουν και να διαχειριστούν την επανατοποθέτηση ή την επανατοποθέτηση του επηρεαζόμενου προσωπικού. Αυτό είναι ζωτικής σημασίας για την ελαχιστοποίηση των αρνητικών επιπτώσεων των τεχνολογικών εξελίξεων στο εργατικό δυναμικό.

Η λήψη ηθικών αποφάσεων είναι απαραίτητη κατά την εργασία με λογισμικό μισθοδοσίας. Οι εταιρείες πρέπει να σκεφτούν πώς οι τεχνολογικές τους αποφάσεις θα επηρεάσουν τον κόσμο γενικότερα και να βεβαιωθούν ότι ταιριάζει με τις αξίες και την ηθική τους. Μέθοδοι όπως η λήψη επιλογών με γνώμονα τα δικαιώματα και την ευημερία των εργαζομένων, η σαφής επικοινωνία με τους εργαζομένους σχετικά με την τεχνολογία μισθοδοσίας και η παροχή ευκαιριών στους εργαζόμενους να παρέχουν

πληροφορίες και να αισθάνονται ενσωματωμένοι στην εταιρεία αποτελούν μέρος αυτής της στρατηγικής.

Προοπτικές για το μέλλον

Η έλευση των νέων τάσεων και τεχνολογίας έχει κάνει πραγματικά τη βιομηχανία μισθοδοσίας να υποστεί γρήγορες τροποποιήσεις. Οι λύσεις μισθοδοσίας στο cloud επιτρέπουν την απομακρυσμένη πρόσβαση και την επεκτασιμότητα, ενώ οι εφαρμογές για κινητά διευκολύνουν τους εργαζόμενους να αυτοεξυπηρετούνται. Η τεχνητή νοημοσύνη και η αυτοματοποίηση απλοποιούν περαιτέρω τις διαδικασίες μισθοδοσίας. Ασφαλής και διαφανής τεκμηρίωση στη διαχείριση μισθοδοσίας μπορεί να επιτευχθεί μέσω της χρήσης blockchain και κρυπτονομισμάτων. Οι προβλέψεις μισθοδοσίας και οι αναλύσεις δεδομένων μπορούν να παρέχουν χρήσιμες πληροφορίες για τη βελτίωση των λειτουργιών και τη μείωση των λαθών. Οι εταιρείες θα πρέπει να σκεφτούν το απόρρητο των δεδομένων, την αλγοριθμική μεροληψία και την ανατροπή των εργαζομένων όταν εφαρμόζουν νέες τεχνολογίες μισθοδοσίας.

Το να παραμένουν οι επιχειρήσεις ενήμερες με τις τρέχουσες τάσεις και την τεχνολογία είναι ζωτικής σημασίας για τις μελλοντικές θέσεις μισθοδοσίας. Προκειμένου να περιηγηθούν στο εξελισσόμενο νομικό περιβάλλον μισθοδοσίας, οι οργανισμοί πρέπει να χρησιμοποιούν λύσεις που βασίζονται στην τεχνολογία για να χειριστούν αποτελεσματικά τη συμμόρφωση και τις κανονιστικές αλλαγές. Η τήρηση των ηθικών αρχών και η υπεύθυνη χρήση της τεχνολογίας είναι ζωτικής σημασίας για τη διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων και την προώθηση της δικαιοσύνης με ταυτόχρονη χρήση τεχνολογιών μισθοδοσίας. Οι επιχειρήσεις πρέπει να αγκαλιάσουν προληπτικά τις τεχνολογικές καινοτομίες και να προσαρμοστούν γρήγορα στα νέα πρότυπα, προκειμένου να προετοιμαστούν για το μέλλον της μισθοδοσίας. Η επένδυση σε προηγμένα συστήματα μισθοδοσίας, η παρακολούθηση των νέων τάσεων και η προσαρμογή και η βελτίωση των διαδικασιών μισθοδοσίας για να γίνουν πιο αποτελεσματικές και ακριβείς αποτελούν μέρος αυτού. Υιοθετώντας αυτήν την προσέγγιση, οι εταιρείες μπορούν να παραμείνουν μπροστά από τον ανταγωνισμό σχεδιάζοντας εκ των προτέρων τις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις των εργαζομένων τους και προσαρμόζοντας ανάλογα τις διαδικασίες μισθοδοσίας τους.

3.3 ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΩΝ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ

Ένα σύστημα διαχείρισης μισθοδοσίας που χρησιμοποιεί τεχνολογία αιχμής μπορεί να βοηθήσει άτομα και εταιρείες με διάφορους τρόπους. Περίπου το 29% των εταιρειών εξακολουθεί να χρησιμοποιεί συστήματα μισθοδοσίας άνω των 10 ετών, σύμφωνα με νέα δημοσκόπηση της Kronos και της Αμερικανικής Ένωσης Μισθοδοσίας. Αυτός ο αριθμός ενσωματώνει όχι μόνο απαρχαιωμένο υλικό και λογισμικό αλλά και πρακτικές όπως η χειροκίνητη επεξεργασία μισθοδοσίας χρησιμοποιώντας υπολογιστικά φύλλα και παρόμοιες μεθόδους. Προφανώς, ορισμένες επιχειρήσεις χρειάζονται μια ολόκληρη αντικατάσταση των συστημάτων μισθοδοσίας τους.

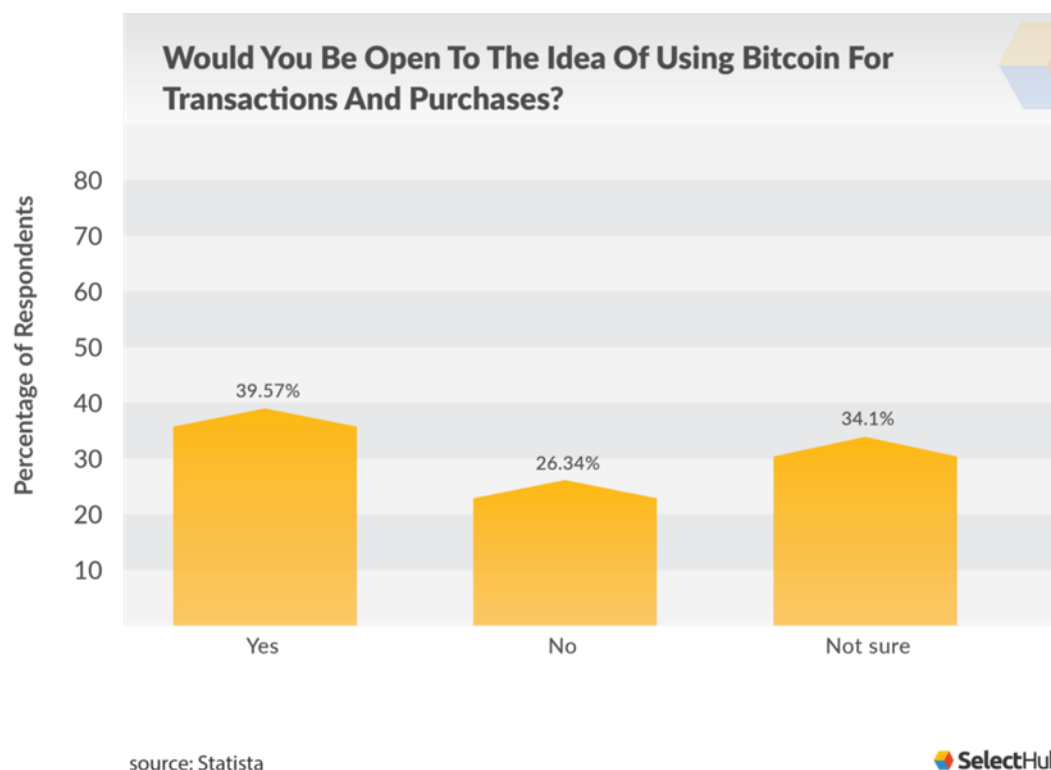
Λύσεις Όλα σε Ένα

Οι αγοραστές λογισμικού συχνά έχουν έντονη κλίση για μια ολοκληρωμένη λύση επεξεργασίας μισθοδοσίας αυτοεξυπηρέτησης. Οι επιχειρήσεις θέλουν να

πραγματοποιούν ανεξάρτητα εργασίες μισθοδοσίας χωρίς να βασίζονται στη βοήθεια μιας υπηρεσίας μισθοδοσίας ή υποστήριξης προμηθευτών. Αυτό σημαίνει μια στροφή προς συστήματα μισθοδοσίας που είναι ευκολότερα στη χρήση από τους χρήστες, ενώ εξακολουθούν να περιλαμβάνουν συμπληρωματικές βασικές δυνατότητες HR. Τα αυτοματοποιημένα συστήματα μισθοδοσίας είναι ξεπερασμένα. Οι διευθυντές θέλουν συστήματα που μπορούν να διαχειρίζονται αποτελεσματικά όλες τις εργασίες ανθρώπινου δυναμικού, να παρέχουν αξία σε κάθε στάδιο της καριέρας ενός υπαλλήλου και να εξαλείφουν τη μη αυτόματη εισαγωγή δεδομένων χρησιμοποιώντας ανοιχτές πλατφόρμες. Όταν οι χρήστες χρειάζονται πρόσθετες δυνατότητες, μπορούν να επιλέξουν μια λύση all-in-one ή να συνδέσουν το τρέχον σύστημα μισθοδοσίας τους σε ένα ενσωματωμένο HCM.

Ευέλικτες επιλογές πληρωμής

Με την αυξανόμενη ψηφιοποίηση της επεξεργασίας μισθοδοσίας και την άνοδο των μη παραδοσιακών προτύπων εργασίας, είναι απαραίτητο να υπάρχουν διάφορες εναλλακτικές λύσεις διαχείρισης αποδοχών ως αναπόσπαστες πτυχές. Εκτός από τους συμβατικούς ελέγχους εγγράφων, εμφανίζονται άλλες μέθοδοι για την αμοιβή των εργαζομένων. Ορισμένες λύσεις παρέχουν στους εργαζόμενους την αυτονομία να επιβλέπουν πλήρως τη διαχείριση των πληρωμών τους. Υπάρχουν προμηθευτές, καθώς και εφαρμογές τρίτων, που επιτρέπουν στους εργαζόμενους να επιλέξουν τον προτιμώμενο χρόνο πληρωμής τους χωρίς να προκαλέσουν καμία διακοπή στις λειτουργικές διαδικασίες του εργοδότη τους. Καθώς οι πληρωμές με bitcoin αποκτούν δημοτικότητα, θα θεωρούνται όλο και περισσότερο ως τυπικό χαρακτηριστικό. Με την αυξανόμενη ευνοϊκότητα των τάσεων στα κρυπτονομίσματα, θα υπάρξει μεγαλύτερη ζήτηση για Bitcoin ως τρόπο πληρωμής.



Διάγραμμα 1. Χρήση των bitcoin για πληρωμές Πηγή: Statista

Πολλές επιχειρήσεις δεν γνωρίζουν τι είναι τα κρυπτονομίσματα ή τους κανόνες και τις ανησυχίες που τα περιβάλλουν. Κατά την πραγματοποίηση ψηφιακών πληρωμών, είναι σημαντικό να λαμβάνονται υπόψη παράγοντες όπως οι φόροι, οι διαφορετικοί ξένοι κανονισμοί και οι διαφορετικές ερμηνείες του «νόμιμου χρήματος». Οι εργοδότες μπορούν να ελέγξουν αποτελεσματικά αυτές τις ανησυχίες και να εφαρμόσουν έγκαιρα την πληρωμή Bitcoin μέσω αυτοματοποιημένης συμμόρφωσης.

Τεχνητή νοημοσύνη

«Τα συστήματα μισθοδοσίας με ενσωματωμένη τεχνητή νοημοσύνη προβλέπουν τις προτιμήσεις μισθοδοσίας των εργαζομένων». Οι λειτουργίες μηχανικής εκμάθησης είναι όλο και πιο απαραίτητες, όπως και άλλες σύγχρονες κατηγορίες λογισμικού.

Το λογισμικό με τεχνητή νοημοσύνη διευκολύνει τον αυξημένο αυτοματισμό, ενισχύοντας έτσι την παραγωγικότητα και επιτρέποντας στους ειδικούς της μισθοδοσίας να αφιερώσουν την προσοχή τους σε κρίσιμες δραστηριότητες που χρειάζονται ανθρώπινη παρέμβαση. Ένα εργαλείο τεχνητής νοημοσύνης ενσωματωμένο με λογισμικό μισθοδοσίας έχει τη δυνατότητα να ενημερώνει αυτόματα τη δυναμική νομοθεσία, καθώς και να παρακολουθεί και να διορθώνει τυχόν περιπτώσεις μη συμμόρφωσης.

Συμμόρφωση

Η διασφάλιση της τήρησης των οικονομικών κανόνων και κανονισμών είναι θεμελιώδης ρόλος των συστημάτων μισθοδοσίας. Καθώς αυτές οι τεχνολογίες προχωρούν, το πρόγραμμα ενσωματώνει αυτοματοποιημένη συμμόρφωση. Το τρέχον λογισμικό μισθοδοσίας τροφοδοτείται από δεδομένα και έχει τη δυνατότητα να ανακτά όλες τις σχετικές πληροφορίες που απαιτούνται για τη διασφάλιση της συμμόρφωσης. Δεδομένων των συνεχών αλλαγών στους φόρους, τους μισθούς και τη νομοθεσία, είναι σημαντικό να υπάρχει λογισμικό μισθοδοσίας που να μπορεί να ενημερώνεται σε πραγματικό χρόνο. Η παγκοσμιοποίηση των επιχειρήσεων οδηγεί στην αυξημένη χρήση λογισμικού μισθοδοσίας σε παγκόσμια κλίμακα. Στις μέρες μας, ακόμη και μικροσκοπικές επιχειρήσεις συχνά συνεργάζονται με άλλα έθνη σε όλο τον κόσμο, υποβοηθούμενη από την ψηφιακή επικοινωνία. Το λογισμικό μισθοδοσίας πρέπει να λαμβάνει υπόψη όλες τις διαφορετικές απαιτήσεις που ισχύουν κατά την εκτέλεση εργασιών σε πολλές χώρες.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο : ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ

4.1.Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΧΑΛΚΙΑΔΑΚΗΣ ΑΕ

1.1.1 Σύντομη Παρουσίαση της ΧΑΛΚΙΑΔΑΚΗΣ Α.Ε

Η οικογένεια Χαλκιαδάκη ξεκίνησε το εγχείρημά της στον κλάδο του λιανικού εμπορίου τροφίμων στον οικισμό Γαράζο Μυλοποτάμου, λειτουργώντας με το όνομα «Η Πηγή του Δρόσου». Ο Κώστας Χαλκιαδάκης, ένας οραματιστής επιχειρηματίας, ίδρυσε μια σύγχρονη επιχείρηση που ενσωματώνει μια εμπορική φιλοσοφία και εστιάζει στην τοπική κοινωνία. Στις αρχές της δεκαετίας του 1980, οι αδερφοί Χαλκιαδάκη πήραν μια σημαντική απόφαση να ανανεώσουν την εμφάνιση της τοπικής αγοράς, η οποία ελεγχόταν ως επί το πλείστον από μικρής κλίμακας συννοικιακά

παντοπωλεία. Η εταιρεία γνώριζε την καταναλωτική αγορά στην Κρήτη, αφού ήταν και οι ίδιοι Κρητικοί. Με κίνητρο τον σεβασμό για τον πελάτη, ο οποίος μπορεί να είναι φίλος, γείτονας, ξάδερφος ή ακόμα και γνωστός, μεγάλωσαν την εταιρεία επενδύοντας στη μάρκα που συνεχίζει να αναγνωρίζεται σήμερα ως «σουπερμάρκετ Χαλκιαδάκης το όνομα που εμπιστεύεστε» (xalkiadakis.gr)



Εικόνα 9: Λογότυπο εταιρείας (xalkiadakis.gr)

Η εταιρεία έχει πραγματοποιήσει μακροπρόθεσμες επενδύσεις για να καθιερωθεί ως τοπική επιχείρηση που δραστηριοποιείται ενεργά στην πρόοδο της κρητικής κοινωνίας, αναπτύσσοντας τις δραστηριότητές της σε όλες τις κύριες πόλεις του νησιού. Επί του παρόντος, έχει τη θέση του μεγαλύτερου εργοδότη λιανικής στο νησί, απασχολώντας περισσότερα από 1.600 άτομα.

Η ΧΑΛΚΙΑΔΑΚΗΣ Α.Ε. παρέχει οικονομική βοήθεια για φιλανθρωπικά προγράμματα, αθλητικές και κοινωνικές πρωτοβουλίες. Επιπλέον, προωθεί ενεργά και συμβάλλει στα τοπικά αγαθά και την οικονομία της Κρήτης. Το 2015, ο Όμιλος Σκλαβενίτη απέκτησε μερίδιο στην εταιρεία. Η ενσωμάτωση της τοπικής κοινωνίας, του ιστορικού πλαισίου και η ενσωμάτωση στην κοινωνική δυναμική της Χαλκιαδάκη Α.Ε., σε συνδυασμό με την αξιοπιστία της I&S Sclavenitis, συνέβαλαν στην ανθεκτικότητα της εταιρείας σε όλη την οικονομική ύφεση.

Η Χαλκιαδάκης Α.Ε. τονίζει ότι το προσωπικό, οι συνεργάτες και οι προμηθευτές της ήταν σημαντικοί για την επιτυχία της από την ίδρυσή της. Η εμπιστοσύνη των πελατών στην εταιρεία, σε συνδυασμό με την ακλόνητη προσήλωση της εταιρείας στη σταθερή κάλυψη των απαιτήσεων των Κρητικών καταναλωτών, αποτελούν το πρωταρχικό κίνητρο και η ουσία της Χαλκιαδάκης Α.Ε (xalkiadakis.gr).

4.1.2 Όραμα , Αξίες, Στόχοι

Η ΧΑΛΚΙΑΔΑΚΗΣ Α.Ε. είναι αφοσιωμένη στην παροχή αγαθών υψηλής ποιότητας στους καταναλωτές της, ενώ παράλληλα βοηθά την τοπική κοινωνία μέσω της αποτελεσματικής χρήσης του εργατικού δυναμικού της, υποστηρίζοντας παράλληλα τις πεποιθήσεις και τις αξίες της. Ο θεμελιώδης και διαρκής στόχος είναι να διασφαλιστεί η παραγωγή προϊόντων κορυφαίας ποιότητας που συμμορφώνονται με αυστηρά πρότυπα, διατηρώντας παράλληλα προσιτό κόστος. Η Χαλκιαδάκης Α.Ε. υποστηρίζει σταθερά πρωτοβουλίες για το περιβάλλον, την τοπική οικονομία και τους Κρητικούς παραγωγούς, εργαζόμενους και καταναλωτές μέσω του προγράμματος Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Αυτό δείχνει αλληλεγγύη, βελτιώνει την ποιότητα

ζωής τους και εξασφαλίζει ισότιμες δυνατότητες για όλους. Η επιχείρηση έχει μια ανθρωποκεντρική προσέγγιση, αναγνωρίζοντας και εκτιμώντας την αφοσίωση του προσωπικού του και παρέχοντας ανταμοιβές για την παροχή εξαιρετικών υπηρεσιών στους καταναλωτές του. Η συνεχής εκπαίδευση σε όλους τους τομείς της προσπάθειας αποτελεί τη βάση για την ανάπτυξη των ανθρώπινων δυνατοτήτων της (xalkiadakis.gr).



Εικόνα 10:Εταιρική και Κοινωνική Ευθύνη ΧΑΛΚΙΑΔΑΚΗ Α.Ε (xalkiadakis.gr)

Μέσα σε αυτό το συγκεκριμένο πλαίσιο, ο οργανισμός δημιουργεί διαρκείς συνδέσεις βασισμένες στην εμπιστοσύνη με συνεργάτες που αναζητούν ενεργά αμοιβαία επωφελείς συνεργασίες. Προκειμένου να διατηρήσει την υψηλή ποιότητα των προϊόντων της, η εταιρεία εφαρμόζει αυστηρά μέτρα ποιοτικού ελέγχου για την επίτευξη συνεχών βελτιώσεων. Η προώθηση και η πιστοποίηση των κρητικών αγαθών και η κρητική γαστρονομική κληρονομιά διατηρούν διαρκώς σημαντική και διαρκή παρουσία στα ράφια των καταστημάτων λιανικής της. Η ΧΑΛΚΙΑΔΑΚΗΣ Α.Ε. συνεργάζεται με αξιόλογους τοπικούς προμηθευτές και υποστηρίζει ενεργά την ανάπτυξη της τοπικής αγοράς. Η αποτελεσματικότητα της παροχής βοήθειας σε περιθωριοποιημένες κοινότητες είναι εμφανής μέσω των καλά σχεδιασμένων πρωτοβουλιών της. Επιπλέον, παρέχουμε βοήθεια στον πολιτισμό και τον αθλητισμό χορηγώντας συλλόγους, οργανισμούς και εκδηλώσεις. Η εταιρεία ενσωματώνει πρόγραμμα ανακύκλωσης στις εγκαταστάσεις του κέντρου διανομής της στο πλαίσιο

των δραστηριοτήτων της κυκλικής οικονομίας, το οποίο περιλαμβάνει τη χρήση προηγμένης τεχνολογίας εξοικονόμησης ενέργειας (xalkiadakis.gr).

4.2 Η ΕΡΕΥΝΑ

4.2.1 Σκοπός της Έρευνας

Η μελέτη στοχεύει στη συλλογή δεδομένων σχετικά με τη χρήση αναδυόμενων τεχνολογιών από άτομα που εργάζονται στο τμήμα μισθοδοσίας που ασχολούνται τακτικά με αυτές τις εφαρμογές. Η έρευνα αφορά τον τομέα της διαχείρισης μισθοδοσίας, αναζητώντας πληροφορίες σχετικά με τη διαρκή χρήση του λογισμικού μισθοδοσίας, τα εμπόδια που συναντώνται στην ανάπτυξή του λόγω του σημαντικού φόρτου εργασίας (που περιλαμβάνει 1665 υπαλλήλους) και την εισαγωγή και ενσωμάτωση ψηφιακών καρτών χρόνου στον οργανισμό.

4.2.2 Μεθοδολογία της Έρευνας

Διεξήχθη πρωτογενής έρευνας και συγκεντρώθηκαν πρωτογενή δεδομένα μέσω της χρήσης ερωτηματολογίου. Η έρευνα διενεργήθηκε σε συνεργασία με τον υπεύθυνο μισθοδοσίας της εταιρείας. Πραγματοποιήθηκε μια ολοκληρωμένη ανασκόπηση στην οποία αξιολογήθηκαν οι απαντήσεις και μελετήθηκαν τα αποτελέσματα. Χρησιμοποιήθηκε ένα ερωτηματολόγιο 10 ερωτήσεων ως εργαλείο μελέτης, το οποίο εστάλη στους ερωτηθέντες διαδικτυακά.

4.3 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

4.3.1 Η Διαχρονική Διαχείριση της Εφαρμογής Μισθοδοσίας στην Χαλκιάδακης Αε.

Σύμφωνα με την κ. Καδιανάκη, υπεύθυνη του Τμήματος Διαχείρισης Μισθοδοσίας, το τμήμα μισθοδοσίας της εταιρείας Χαλκιάδακη απασχολεί έξι άτομα προσωπικό και διεκπεραιώνει τη μισθοδοσία 1.665 ατόμων. Από το 2015, ο οργανισμός χρησιμοποιεί λογισμικό μισθοδοσίας Enterprise Resource Planning (ERP). Τα άτομα που αποτελούν το τμήμα διαθέτουν τα απαραίτητα διαπιστευτήρια για την αποτελεσματική διαχείριση των καθημερινών ευθυνών. Το διαδίκτυο δεν χειρίζεται αυτόματα την ενημέρωση και τη διαχείριση νομικών τροποποιήσεων και ενημερώσεων που σχετίζονται με τους μισθούς.

4.3.2 Προκλήσεις στην Διαχείριση της Εφαρμογής Μισθοδοσίας .

Η εκτέλεση της μισθοδοσίας συνεπάγεται πρωτίστως την αποτελεσματική κατανομή του χρόνου. Το τμήμα Μισθοδοσίας λειτουργεί ανεξάρτητα από το τμήμα Διαχείρισης Προσωπικού. Η εφαρμογή προσφέρει ένα επιπλέον επίπεδο προστασίας για τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων. Με βάση τις απαντήσεις, είναι προφανές ότι η αίτηση μισθοδοσίας της εταιρείας απαιτεί αναβάθμιση. Η θετική ανταπόκριση στη δυνατότητα εφαρμογής νέων τάσεων και πρακτικών υποδηλώνει την ανάγκη βελτίωσης. Επιπλέον, ο ερωτώμενος τόνισε τις δυσκολίες και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει η διαχείριση της εφαρμογής σε καθημερινή βάση.

4.3.3 Η Εισαγωγή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας , στην Διαχείριση Μισθοδοσίας

Η επιχείρηση έχει αποκομίσει αποκλειστικά πλεονεκτήματα από την εφαρμογή και χρήση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, καθώς μειώνει αποτελεσματικά τον χρόνο που αφιερώνεται στη διαχείριση μισθοδοσίας και μειώνει τα σχετικά έξοδα παρακολούθησης. Επιπλέον, εγγυάται την ομαλή κατηγοριοποίηση των ωρών εργασίας, μειώνοντας έτσι την πιθανότητα επιβολής κυρώσεων, διατηρώντας παράλληλα τη διαφάνεια στις εργασιακές πρακτικές. Εκτός από τις ψηφιακές κάρτες εργασίας, η εταιρεία δεν σκοπεύει να συμπεριλάβει περαιτέρω τεχνολογία όπως το cloud ή τα κινητά τηλέφωνα στο πρόγραμμα διαχείρισης μισθοδοσίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο : ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Τα ευρήματα της μελέτης σχετικά με την προσαρμογή των εφαρμογών μισθοδοσίας στις νέες τεχνολογίες επέτρεψαν να εξαχθούν ακριβή συμπεράσματα σχετικά με τη χρήση των νέων τεχνολογιών στη διαχείριση μισθοδοσίας. Το περιβάλλον μισθοδοσίας επηρεάζεται από τις αναδυόμενες τεχνολογίες οι οποίες έχουν οδηγήσει σε ουσιαστικούς μετασχηματισμούς στην εταιρική διαχείριση και, ως εκ τούτου, στη διαχείριση μισθοδοσίας. Οι επιχειρήσεις πρέπει να προσαρμόζονται συνεχώς στο συνεχώς εξελισσόμενο τεχνολογικό τοπίο. Η αξιοποίηση της αναδυόμενης τεχνολογίας μειώνει τους χρόνους παράδοσης και την εκκρεμότητα της κατασκευής, ενισχύοντας την αποδοτικότητα των εργαζομένων. Το κλειδί ασφαλείας χρησιμεύει ως προστασία έναντι του ανθρώπινου λάθους το οποίο αποτελεί σημαντική ανησυχία στη διαχείριση μισθοδοσίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Αλεβίζος(2017)"Νέες εφαρμογές μισθοδοσίας"— Μεταγράφημα
<https://slideplayer.gr/slide/11861001/>

Καλούδη Ε.(2018) Η σημασία της εργασίας για τον Άνθρωπο
http://dasta.ionio.gr/liaison/pages/symb_text_work

Βουρδουμπάς(2017) Ορισμός. Σημασία της εργασίας.[https://docplayer.gr/8727865-Ergasia-orism os-simasia-tis-ergasias-shediagramma-ekthesis-ergasia.html](https://docplayer.gr/8727865-Ergasia-orism-os-simasia-tis-ergasias-shediagramma-ekthesis-ergasia.html)

Σύνταγμα της Ελλάδος

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

Andersson Marie-Louise 1992 ,The Meaning of Work and Job College New York, nt. J. Value-Based Management VoL 5, No. 1. 1992

[Ashley White2023](https://nnroad.com/blog/the-future-of-payroll-technologies/) The Future Of Payroll Technologies: Emerging Trends To Watch(<https://nnroad.com/blog/the-future-of-payroll-technologies/>)

Carreda Sergio 2020 Part 1: A Brief History of Work
<https://sergiocaredda.eu/people/future-of-work/part-1-a-brief-history-of-work/>

Dwivedi (2023) A study of Artificial Intelligence impacts on Human Resource Digitalization in Industry 4.0Decision Analytics Journal Volume 7,
<https://doi.org/10.1016/j.dajour.2023.100249>

Ibrahim Rihan - Eriřim Adresi(1998) [What is human resources management:](https://www.academia.edu/7775792)
<https://www.academia.edu/7775792> ..., 1998 - academia.edu

LucassenJan 2014The History of Work and Labour,Tijdschrift voor Sociale en Economische Geschiedenis 11(2):65-83DOI:10.18352/tseg.132

United Nations Universal Declaration of Human Rights<https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Opatha H. 2012 Human Resource ,Management Department of Human Resource Management Faculty of Management Studies and Commerce University of Sri Jayewardenepura Nugegoda Colombo Sri Lanka

Simsir, I., Mete, B.(2022)DIGITAL AGE OF HUMAN RESORSES Special Human Resource Management Practices and Strategy, pp. 133–14

Murugesan,Subramanian ,Srivastava ,Dwivedi (2023)A study of Artificial Intelligence impacts on Human Resource Digitalization in Industry 4.0Decision Analytics Journal Volume 7, <https://doi.org/10.1016/j.dajour.2023.100249>

Fariza Hanim Rusly, Aidi Ahmi, Yurita Yakimin Abdul Talib, Khairina Rosli; Payroll system: A bibliometric analysis of the literature. *AIP Conf. Proc.* 26 September 2018; 2016 (1): 020124. <https://doi.org/10.1063/1.5055526>

Kaur Grover ,2012 Computer Based Payroll System Implementation For E-Governance at Punjab Agricultural University International Journal of Engineering Research and Development e-ISSN: 2278-067X, p-ISSN : 2278-800X, www.ijerd.com Volume 5, Issue 3 (December 2012), PP. 55-60

Scott Ron ,2008 Human Resource Management in Physical Therapy Settings, in Physical Therapy Management

Imboden S.,2014 [Effective Leadership in Food Safety Management](#),Chapter 36. [Effective Leadership](#)

Hassan Danial Aslam, [Naeem Ali](#) ,[Muhammad Badar Habib](#) 2014 A Historical View of Human Resource Management Practice: Literature Review [International Journal of Human Resource Studies](#) 3(2):126 DOI:[10.5296/ijhrs.v3i2.6254](https://doi.org/10.5296/ijhrs.v3i2.6254)

ΠΤΥΧΙΑΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ

Κουνελακης 2002 Η Νομοθετική Κατοχύρωση και Προστασία Της Εργασίας ,Εθνική Σχολή Δημοσιας Διοικησης

Καρασαββίδου Λ. Μαρία 2017 Μελέτη Πληροφοριακών Συστημάτων στην Δημόσια Διοίκηση: Οι περιπτώσεις TAXIS και ΕΡΓΑΝΗ Διατμηματικό Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών «Τοπική και Περιφερειακή Ανάπτυξη και Αυτοδιοίκηση»

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

Xalkiadakis.gr

<https://www.selecthub.com/hris/payroll-solutions/payroll-software-trends/>

<https://kpmg.com/uk/en/home/insights/2022/05/payroll-software-trends.html>

<https://joshbersin.com/2023/06/the-next-generation-of-hr-software-has-arrived-finally/>

<https://tax.thomsonreuters.com/blog/future-of-payroll-survey-says-no-time-like-the-present-to-look-ahead-for-keeping-up-with-industry-trends/>

<https://www.china-briefing.com/news/leveraging-technology-to-improve-hr-and-payroll-management/>

<https://innovatureinc.com/payroll-trends-that-shape-the-future/>

Ibrahim Rihan - Erişim Adresi(1998) [What is human resources management:](https://www.academia.edu/7775792...)
[https://www.academia.edu/7775792 ...](https://www.academia.edu/7775792...), 1998 - academia.edu

[Christopher Pappas](https://elearningindustry.com/hr-and-payroll-software-guide-bring-your-team-into-the-digital-era)2021HR And Payroll Software Guide: Is It Time To Bring Your HR Team Into The Digital Era?<https://elearningindustry.com/hr-and-payroll-software-guide-bring-your-team-into-the-digital-era>

[Christopher Pappas](https://elearningindustry.com/hr-and-payroll-software-guide-bring-your-team-into-the-digital-era)2021 HR And Payroll Software Guide: Is It Time To Bring Your HR Team Into The Digital Era? <https://elearningindustry.com/hr-and-payroll-software-guide-bring-your-team-into-the-digital-era>

<https://www.e-forologia.gr/cms/viewContents.aspx?id=228535>

<https://krs.gr/2022/05/26/misthodosia-ypallilwn/>

Alainia ConradPayroll Trends: Future of Payroll in the Coming Years
<https://www.selecthub.com/hris/payroll-solutions/payroll-software-trends/>

Higley Danielle (2020) What is payroll processing? How to process payroll step-by-step<https://quickbooks.intuit.com/payroll/how-to-process-payroll/>

Read more at Taxheaven: <https://www.taxheaven.gr/news/59491/pshfiakh-karta-ergasias-9-erwthseis-apanthseis-apo-to-ypoyrgeio>

Audra Bianca2019The Role of Human Resource Management in Organizations<https://smallbusiness.chron.com/role-human-resource-management-organizations-21077.html>

[Principles of Management](https://courses.lumenlearning.com/suny-principlesmanagement/chapter/purpose-of-human-resource-management/) Module 7: Human Resource Management<https://courses.lumenlearning.com/suny-principlesmanagement/chapter/purpose-of-human-resource-management/>

