

ΠΑΝΕΛΛΑΔΙΚΕΣ ΕΞΕΤΑΣΕΙΣ ΗΜΕΡΗΣΙΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΛΥΚΕΙΩΝ (ΟΜΑΔΑ Α΄) ΚΑΙ  
ΜΑΘΗΜΑΤΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ ΗΜΕΡΗΣΙΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΛΥΚΕΙΩΝ (ΟΜΑΔΑ Β΄)

ΕΞΕΤΑΖΟΜΕΝΟ ΜΑΘΗΜΑ : ΑΡΧΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΤΕΤΑΡΤΗ 10 ΙΟΥΝΙΟΥ 2009

ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΘΕΜΑΤΩΝ

ΟΜΑΔΑ Α

ΘΕΜΑ 1

α. Έως 6 β. Πάνος γ. Έως 6 δ. Έως 6 ε. Πάνος

ΘΕΜΑ 2

α.

Η διοικητική διαδικασία των πωλήσεων περιλαμβάνει τρία (3) βασικά στάδια :

1> Προγραμματισμός.

2> Υλοποίηση του προγράμματος.

3> Αξιολόγηση του αποτελέσματος του προγράμματος.

β.

- ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ της Ανώνυμης Εταιρείας (Α.Ε.) :

1> Περιορισμένη ευθύνη των εταίρων

Οι εταίροι ευθύνονται για τις υποχρεώσεις της Α.Ε. μέχρι του ποσού εισφοράς τους στο μετοχικό κεφάλαιο της εταιρείας. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι η ευθύνη των εταίρων ΔΕΝ αφορά στα ιδιοτελικά περιουσιακά τους στοιχεία.

2> Δυνατότητα άντλησης χρηματικών κεφαλαίων από το Χρηματοστήριο

Η Ανώνυμη Εταιρεία, μέσω της έκδοσης και πώλησης στο υποψήφιο επενδυτικό κοινό νέων μετοχών ή ομολόγων, έχει τη δυνατότητα αύξησης των κεφαλαίων της. Κατ'αυτόν τον τρόπο, η Α.Ε. χρησιμοποιεί τις αυτοταμειώσεις των δυνάμεων (νοικοκυριά και άλλοι αυτοταμειωτές ή επενδυτές), με σκοπό την αξιοποίησή τους στην υλοποίηση επιχειρησιακών προγραμμάτων αναπτυξιακού χαρακτήρα.

3> Μεγάλη ιδεολογική ικανότητα : δυνατότητα άντλησης κεφαλαίων από τις Εμπορικές Τράπεζες

Η Α.Ε. έχει τη δυνατότητα να αυξάνεται στα χρηματοοικονομικά ιδρύματα της χώρας (Εμπορικές Τράπεζες), αυτούμενη και εν τέλει ειδικευόμενη στην λήψη δανείων «αναπτυξιακού» χαρακτήρα.

Η έγκριση από τις Τράπεζες της χορήγησης μεγάλων χρηματικών ποσών παρέχει στην Α.Ε. τη δυνατότητα υπερανάπτυξης της και πετυχημένης της δέσης της στην αγορά.

4> Δυνατότητα μεταβίβασης των μετοχών σε άλλα πρόσωπα, «νομικά» ή «φυσικά», χωρίς αυτό να επηρεάζει την υτόσταση της Α.Ε.

5> Φορολογικές αλλαγές και άλλες διευκολύνσεις που παρέχει ο νόμος στους μετόχους της Α.Ε.

- ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ της Ανώνυμης Εταιρείας (Α.Ε.) :

1> Έλλειψη ευελιξίας στη λήψη των αποφάσεων.

2> Συγκέντρωση μεγάλης εξουσίας στους «μεγαλομετόχους», οι οποίοι έχουν και τον πρώτο λόγο στις ληφθείσες αποφάσεις.

3> Ανδρομυρία των «μικρομετόχων» να συμμετάσχουν στις καταστατικές διαδικασίες (συμβουλές), λόγω της ανέχουσας δέσης που κατέχουν και της μικρής δύναμης που διαθέτουν.

2.

Οι τέσσερις (4) βασικές κατηγορίες «ηγετικών τύπων» είναι :

1> Αυτοκρατορικός ή εξουσιαστικός.

2> Γραφειοκρατικός.

3> Δημοκρατικός ή συμμετοχικός.

4> Χαλαρός.

## ΟΜΑΔΑ Β

### ΘΕΜΑ 1

#### α. Φυσιολογικές-Βιολογικές ανάγκες.

Όλες οι ανάγκες του συνδέονται με την ύπαρξη του ανθρώπου ως βιολογικού οργανισμού (για οξυγόνο, τροφή, στέγη, νερό, έλδση, ύπνο).

Εύφωνα με τον Maslow, ο άνθρωπος αναζητά μια εργασία ισοσκελμένου να ικανοποιήσει σε ένα πρώτο στάδιο τις βιολογικές του ανάγκες. Αφού ικανοποιηθούν οι ανάγκες του αυτές σε ικανοποιητικό βαθμό, ιαύουν να του ιδοκινούν και αναζητά την ικανοποίηση νέων ανώτερων αναγκών.

#### β. Εμπορική λειτουργία

Η εμπορική λειτουργία ιδοτελεί αντικείμενο των Τμημάτων «Μάρκετινγκ και Πωλήσεων» μιας ειαχείρησης και ιεπιλαμβάνει :

- 1> Την έρευνα αγοράς για να ιετοιμαθούν οι ανάγκες των καταναλωτών
- 2> Το σχέδιασμό των ιροϊόντων και των ιπηρεσιών, εύφωνα με τις ανάγκες των καταναλωτών
- 3> Τις τεχνικές ιροϊότητας, όδως είναι η διαφήμιση, η ιωύληση και η οργάνωση των δικτύων διανομής των ιροϊόντων στην αγορά.

### ΘΕΜΑ 2

Το 1920, εμφανίστηκαν οι πρώτοι ιμφωνίες της θεωρίας του Taylor και των ιωαδών του. Οι κατηγορίες εοιάρωνται στο γεγονός ότι το ειαστημονικό management μεταχειριόταν τους εργαζομένους ως εξαρτήματα μηχανής, ιαυαυότητας ιυδοποιημένες κινήσεις και μεθόδους.

Υποστήριζαν ότι, αν οι ειαχειρήσεις ιωέερεϊταν στους εργαζομένους να έχουν ενεργό συμμετοχή σε θέματα του αφορούσαν τις συνθήκες και τις μεθόδους εργασίας, τότε το ηθικό τους θα βελτιωνόταν και θα έδεχταν μεγαλύτερη ιροδυσία για συνεργασία. Πρόκειται για το «κίνημα ανθρώπινων σχέσεων» (1920), κυριότεροι εκωρόσωποι του ιωαίου ήταν οι Elton Mayo και F. Roethlisberger. Εύφωνα με τη θεωρία τους, αν οι ειαχειρήσεις ιωέερεϊταν στους εργαζομένους τους να έχουν ενεργό συμμετοχή σε θέματα του αφορούσαν τις

συνθήκες και τις μεθόδους εργασίας, τότε το ηθικό τους θα βελτιωνόταν και η ικανότητά τους για συνεργασία θα μεγάλωνε.

Αυτή έρευνα που υφραματοποιήθηκε το 1920 σε μεγάλες βιομηχανικές επιχειρήσεις, διαπιστώθηκε ότι η συμμετοχή των εργαζομένων σε κοινή ομάδα εργασίας, καθώς και το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι είχαν την αίσθηση πως οι αμοιβές και τα δικαιώματά τους είχαν σημασία για την επιχείρηση, βοηθούσε στην αύξηση της παραγωγικότητας, ανεξαρτήτως μάλιστα από την όποια βελτίωση ή την επιδείνωση των συνθηκών εργασίας.