

ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΘΕΜΑΤΩΝ ΠΡΟΣΟΜΟΙΩΣΗΣ ΛΟΔΕ ΕΠΑΛ
2023

ΘΕΜΑ Α

A.1

α. Σωστό

β. Σωστό

γ. Λάθος

δ. Λάθος

ε. Σωστό

A.2

1. γ 2. α

ΘΕΜΑ Β

B.1

$$40 = \frac{X}{10} \Rightarrow X = 400 \text{ μονάδες προϊόντος}$$

Άρα η αποτελεσματικότητα της επιχείρησης είναι:

$$\frac{400}{500} \times 100 = 80\%$$

B.2

$$\text{Καθαρά κέρδη} = (6-5) \times 100.000 = \text{ευρώ}$$

Άρα η οικονομική αποδοτικότητα είναι :

$$\frac{100.000}{500.000} = 0,2$$

B.3

$$\text{Παραγωγικότητα} = \frac{50.000}{100} = 500 \text{ μον ανά εργάτη}$$

$$\text{Αποδοτικότητα} = \frac{50.000 \times (1.500 - 1.200)}{150.000.000} = \frac{15.000.000}{150.000.000} = 0,1$$

$$\text{Αποτελεσματικότητα} = \frac{50.000}{60.000} \times 100\% = 83,3\%$$

B.4

Απάντηση : παράγραφος 1.5.5 σελ 50 σχολικού βιβλίου

ΘΕΜΑ Γ

α. Οργανωσιακή μάθηση είναι η διαδικασία με την οποία βελτιώνονται διαρκώς οι ενέργειες και οι δραστηριότητες της επιχείρησης, μέσα από τις γνώσεις που αποκτώνται. Συνίσταται στη δημιουργία νέων γνωστικών μοντέλων, τα οποία βελτιώνουν τη δράση, τη συμπεριφορά και την αποτελεσματικότητα των ατόμων, των ομάδων και της οργάνωσης στο σύνολό της.

β. 1. Την απόκτηση ικανοτήτων και γνώσεων (know-how), που συνεπάγεται τη φυσική δυνατότητα για παραγωγή μιας πράξης-ενέργειας. Για να παραχθεί δηλαδή ένα προϊόν ή υπηρεσία, θα πρέπει η επιχείρηση να έχει αποκτήσει αρχικά τις απαραίτητες γνώσεις πως θα παράγει αυτό το προϊόν ή την υπηρεσία (π.χ. μηχανήματα και εγκαταστάσεις που απαιτούνται, διαδικασίες που θα εφαρμοσθούν). Στη συνέχεια θα πρέπει να απαιτήσει τις ικανότητες να το παράγει (π.χ. εξειδικευμένο προσωπικό),

2. Την απόκτηση του «γνωρίζω γιατί» (know-why), που συνεπάγεται την ικανότητα της συνειδητοποίησης ενός γνωστικού νοήματος μιας εμπειρίας. Η μάθηση πραγματοποιείται

μόνο στην περίπτωση που μια νέα γνώση μεταφράζεται σε διαφορετική συμπεριφορά, η οποία μπορεί να επαναλαμβάνεται.

ΘΕΜΑ Δ

Δ.1

α. Ο Henry Gantt (Χένρυ Γκαντ), συνεργάτης του Taylor. Εργάστηκε ως σύμβουλος επιχειρήσεων σε θέματα επιλογής προσωπικού και ανάπτυξης συστημάτων κινήτρων και πρόσθετων αμοιβών. Υποστήριξε και αυτός την ανάγκη για ανάπτυξη της συνεργασίας και της κατανόησης μεταξύ της διοίκησης και των εργαζομένων. Τόνισε επίσης τη σημασία της εκπαίδευσης και του ανθρώπινου παράγοντα σε όλα τα διοικητικά προβλήματα

β. Τα στάδια για τη διαδικασία λήψης αποφάσεων είναι

1. Εντοπισμός του προβλήματος ή διαπίστωση ευκαιρίας
2. Ανάπτυξη εναλλακτικών λύσεων
3. Ανάλυση εναλλακτικών λύσεων
4. Αξιολόγηση εναλλακτικών λύσεων και επιλογή της καλύτερης
5. Υλοποίηση της απόφασης

Βήμα 4^ο σελ 222 σχολικό βιβλίο

Στο βήμα αυτό γίνεται σύγκριση μεταξύ των εναλλακτικών λύσεων, προκειμένου να εντοπιστεί η λύση που προσφέρει περισσότερα πλεονεκτήματα και/ή έχει λιγότερα μειονεκτήματα σε σύγκριση με τις άλλες. Ένα άλλο μέτρο σύγκρισης που χρησιμοποιείται κατά το βήμα αυτό, είναι η σχέση μεταξύ ωφέλειας και κόστους. Σύμφωνα με το κριτήριο αυτό, προτιμάμε

τη λύση εκείνη που μας παρέχει το μέγιστο δυνατό όφελος με το μικρότερο δυνατό κόστος. Το τρίτο στοιχείο αξιολόγησης των εναλλακτικών λύσεων είναι η δυνατότητα εφαρμογής τους. Μία λύση μπορεί να φαίνεται πάρα πολύ ικανοποιητική σε σχέση με τις άλλες, αλλά να μην μπορεί να εφαρμοστεί λόγω των περιορισμών που τίθενται από την ίδια την επιχείρηση ή από το περιβάλλον της επιχείρησης. Για παράδειγμα, η αντικατάσταση της παλιάς μηχανής με μία αυτόματη μπορεί να φαίνεται ως η καλύτερη λύση, αλλά να μην μπορεί να υλοποιηθεί λόγω έλλειψης χρημάτων. Επίσης, όπως ήδη αναφέραμε, επειδή μερικές φορές τα αποτελέσματα δεν είναι βέβαια και εμπεριέχουν κάποιο βαθμό κινδύνου (ρίσκου), η επιλογή γίνεται σύμφωνα με τις προσωπικές εκτιμήσεις, τη διαίσθηση και την ευφυΐα των στελεχών. Μια τέτοιας φύσεως επιλογή ενέχει τον κίνδυνο να αποβεί μοιραία για την επιχείρηση. Για την αποφυγή μιας τέτοιας κατάληξης, πρέπει να καταβάλουμε προσπάθεια για τη συλλογή όσο το δυνατόν περισσότερων πληροφοριών.

Επιμέλεια

Βακαλόπουλος Γεώργιος