

Obrazac 2.3.1f

Rad u grupama: Evaluacija primera iz prakse - saradnja menadžmenta ljudskih resursa i karijernog savetovanja

Rad u malim grupama: Evaluacija primera dobre prakse - Diskusija o merama edukacije i savetovanja koje nude kompanije

Zadatak:

Kreirajte grupe od 3 do 6 učesnika.

Izaberite jedan od sledećih izveštaja iz prakse. Svi predstavljaju primere iz „stvarnog života“. Preuzeti su iz izveštaja o samoevaluaciji preduzeća, koju podnose pri prijavi za Austrijsku državnu nagradu “Fit for Future” 2019. (<https://www.bmdw.gv.at/Ministerium/Staatspreise/Beste-Lehrbetriebe.html>)

Izveštaji o praksi navode mere dobre prakse u različitim domenima profesionalnog životnog ciklusa. Napravite pregled, a zatim u svojoj grupi odlučite o kojoj od mera želite detaljnije da razgovarate (izaberite 2 ili 3). Sledeća pitanja mogu voditi vašu diskusiju:

- Šta vas je privuklo konkretnoj meri?
- Koji partneri za spoljnu saradnju su uključeni? Koja je stručnost partnera/a?
- Ko su direktni korisnici saradnje?
- Koje dodatne vrednosti donosi saradnja?

Sumirajte nalaze vaše grupe na flipčartu ili ppt slajdu.

Izveštaj iz prakse „Integracija novih zaposlenih“

Prvi korak je zapošljavanje novih radnika. Poseban je izazov pronaći talentovane kvalifikovane radnike. Oni obično započinju praktikantski angažman odmah po završetku osnovne škole.

Šta preduzeća preduzimaju da bi bila uspešna u procesu zapošljavanja?

Preduzeća su navela sledeće mere:

- Preduzeća pružaju profesionalnu orijentaciju sarađujući sa regionalnim školama, a posebno sa nastavnicima koji su odgovorni za karijerno vođenje i razvoj veština upravljanja

karijerom. Oni sprovode prezentacije relevantnih zanimanja u školama, pozivaju učenike da posete njihovo preduzeće, dogovaraju programe prakse u skladu sa procenom interesovanja i talenata.

- Koriste podršku instituta Privredne komore, nudeći testove za internu proveru talenata u preduzećima ili dajući mogućnost da se podvrgnu testovima u njihovim centrima za karijerno savetovanje.
- Svoja slobodna radna mesta objavljuju agenciji Službe za zapošljavanje koja se bavi zapošljavanjem, ali nudi i savetovanje i testiranje.
- Preduzeća koja žele da pruže šansu osobama sa invaliditetom, objavljuju konkurs ustanovama socijalne zaštite u svom regionu koje podržavaju zapošljavanje svojih klijenata.

Nakon procesa zapošljavanja, preduzeća daju ugovore o radu izabranim licima.

- Prve radne nedelje su fokusirane na integraciju novih zaposlenih: upoznavanje sa preduzećem i relevantnim menadžerima i kolegama, upoznavanje njihovog specifičnog polja zadataka i odgovornosti, dobijanje prvog konkretnog zadatka. Podržava ih mentor, a često i "buddy" koji pruža vršnjačko savetovanje.
- Timsku obuku nude spoljni trenerski timovi – često kao trening na otvorenom.

Izveštaj iz prakse „Razvoj karijere za rad u kompaniji“

Zbog nedostatka radne snage za preduzeća je važno da ostvare dugoročnu vezanost za kompaniju posvećenih zaposlenih. Ovo je jedan od glavnih razloga zašto se preduzeća angažuju u karijernom razvoju u kompanijama. Žele da poboljšaju brendiranje svog preduzeća.

Relevantne mere počinju od samog početka zapošljavanja:

- Preduzeća podržavaju procese učenja svojih zaposlenih tako što im daju izazovne zadatke i podržavaju ih internim vršnjačkim savetovanjem, ali i specifičnim eksternim obukama (na taj način unoseći znanje u kompaniju).
- Preduzeća stimulišu razvoj kompetencija svojih zaposlenih. Vođe timova obučavaju spoljni stručnjaci za metode koučinga (postoji mnogo programa koji nude diplomu trenera za liderstvo) .
- Da bi uporedili svoj učinak sa vršnjacima, preduzeća podstiču mlade pripravnike/praktikante da učestvuju na nacionalnim i međunarodnim stručnim takmičenjima.

- Da bi (novim) zaposlenima omogućili pregled nad (za njih) relevantnim oblastima rada u kompaniji, preduzeća omogućavaju rotaciju poslova. Rad u svakom odeljenju završava se samoevaluacijom i evaluacionim razgovorom između rukovodioca odeljenja i zaposlenog u kome se razgovara o interesovanjima zaposlenog. Može se ponuditi eksterna obuka.
- Povremeno lideri i zaposleni razgovaraju o razvoju karijere. Svaki aspekt karijere (npr. profesionalna specijalizacija, liderstvo, akademska kvalifikacija) povezan je sa različitim programima obrazovanja koje nude spoljni partneri.
- Da bi se osiguralo da su zaposleni spremni za konkretan dalji razvoj, neka preduzeća dogovaraju kontakte sa institutima za karijerno savetovanje (u okviru obrazovanja odraslih, komora, univerziteta itd.).