

Υλικό 2.1.4m

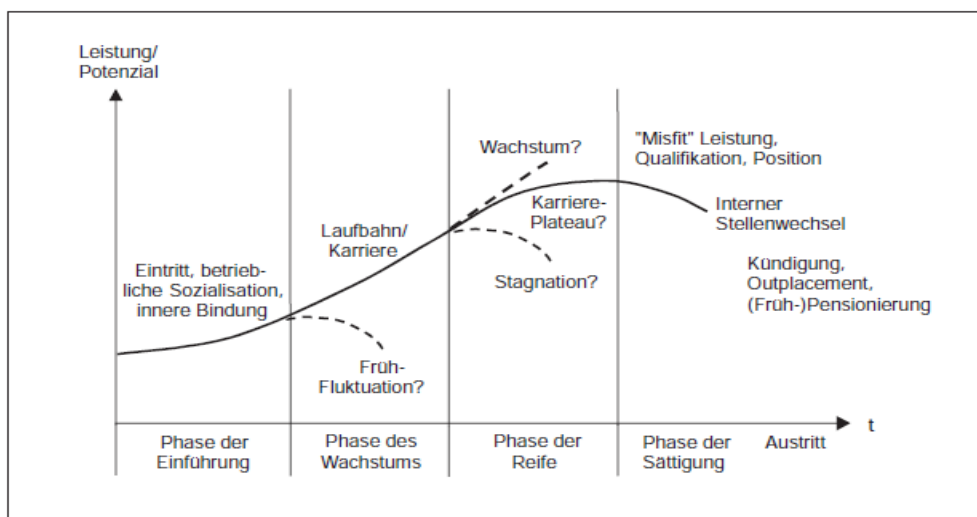
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΕΝΟ ΣΤΟΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΚΥΚΛΟ ΖΩΗΣ

Μια άλλη έννοια που προτείνει μια εξατομικευμένη προσέγγιση στην ανάπτυξη του προσωπικού είναι η **Επαγγελματική ανάπτυξη προσωπικού με γνώμονα τον επαγγελματικό κύκλο ζωής**.

Αυτή η προσέγγιση έχει συζητηθεί στη γερμανική βιβλιογραφία HRM από το 1970. Ο Sattelberger εισήγαγε τον όρο «**Lebenszyklusorientierte Personalentwicklung**» το 1995. Η συζήτηση αυτής της έννοιας αναβίωσε μέσα από την Anita Graf στο βιβλίο της το 2002 (Lebenszyklusorientierte, Personalentwicklung).

Εκεί, υπογραμμίζεται η αναγκαιότητα προσανατολισμού, της εξέλιξης του προσωπικού και της επαγγελματικής συμβουλευτικής σύμφωνα με τον επαγγελματικό κύκλο ζωής ενός εργαζομένου. Αυτό οδήγησε σε συνεχή ανάπτυξη όλων των εργαζομένων σε έναν οργανισμό καθ' όλη τη διάρκεια της ένταξής τους στην εταιρεία (Graf 2002, σ. 34). Οι ανάγκες, η ικανότητα εργασίας και οι δυνατότητες ενός ατόμου αλλάζουν κατά τη διάρκεια του κύκλου ζωής.

Το παρακάτω διάγραμμα το απεικονίζει:



Φάσεις του κύκλου ζωής της επαγγελματικής εργασίας (Graf, 2002, σελ. 99)

Κάθε φάση απαιτεί συγκεκριμένα μέτρα συμβουλευτικής και ανάπτυξης. Καθώς το διάγραμμα χρησιμοποιεί γερμανικούς όρους, μεταφράζονται ως εξής:

Η φάση 1, είναι η εισαγωγή ενός υπαλλήλου στην επιχείρηση. Απαιτεί μέτρα οργανωτικής κοινωνικοποίησης και δέσμευσης.

Η φάση 2, ονομάζεται φάση της ανάπτυξης, καθώς είναι καθοριστική για την περαιτέρω σταδιοδρομία του εργαζομένου. Σε αυτή τη φάση μπορεί επίσης να συμβεί μια πρώιμη διακύμανση.

Η φάση 3, ονομάζεται φάση ωριμότητας. Η καμπύλη σταδιοδρομίας ενός εργαζομένου μπορεί να στραφεί σε περαιτέρω ανάπτυξη ή να έχει φτάσει στο πλατό της σταδιοδρομίας ή να είναι στάσιμη.

Η φάση 4, χαρακτηρίζεται από κορεσμό ή ακόμα και παρακμή. Μπορεί να έρθει σε ακατάλληλη απόδοση, προσόντα και θέση. Οι συνέπειες μπορεί να είναι εσωτερική διακύμανση, απόλυση, μετατόπιση ή πρόωρη συνταξιοδότηση.

Η κάθετη γραμμή δείχνει την απόδοση/δυναμικό ενός εργαζομένου.

Συνέπειες από την έννοια της επαγγελματικής ανάπτυξης προσωπικού με προσανατολισμό στον κύκλο ζωής για επαγγελματική σταδιοδρομία με βάση την εταιρεία

Η ιδέα προκαλεί εξατομικευμένα μέτρα ανάπτυξης και συμβουλευτικής σε κάθε φάση του επαγγελματικού κύκλου ζωής ενός εργαζομένου. Υπόκειται σε μια συστημική προσέγγιση με γνώμονα τόσο τους εργαζόμενους όσο και την εταιρεία. Μπορεί να θέσει σε εφαρμογή τη μαθησιακή οργάνωση, συμπεριλαμβανομένης της ομαδικής καθώς και της αυτόνομης μάθησης με στόχο την προσωπική κυριαρχία, αλλά και την επιρροή στα νοητικά μοντέλα και την ανάπτυξη κοινών οραμάτων. Είναι μια αξιόλογη πρόκληση η συγχώνευση ευκαιριών συμβουλευτικής και μάθησης που συνοδεύουν τους εργαζόμενους στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους καθ' όλη τη διάρκεια της ένταξής τους σε μια εταιρεία.