

Υλικό 2.3.2m

ΕΞΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΜΕΤΑΞΥ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ (HRM) - ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ & ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ (CGC)

Αποτελέσματα έρευνας που πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια του Connect!

Το πρώτο μέρος του μαθήματος, βασίζεται σε εμπειρικά δεδομένα που συλλέχθηκαν από τους διεθνείς εταίρους του έργου Erasmus+ «Connect!» σε 6 ευρωπαϊκές χώρες: Αυστρία, Γερμανία, Ελλάδα, Ιταλία, Ολλανδία και Σερβία.

(Στην ενότητα 4, μάθημα 1, τα αποτελέσματα μεταξύ του HRM και του CGC εξετάζονται από μια πιο θεωρητική και κριτική πλευρά).

Σε αυτή την ενότητα εστιάζουμε στα αποτελέσματα των καλών πρακτικών μεταξύ HRM και CGC.

Σύνοψη της έρευνας που έγινε

- **Ερευνητικά ερωτήματα:** Ποιες διασταυρώσεις υπάρχουν μεταξύ των δραστηριοτήτων των επαγγελματιών HRM και CGC; Είναι έτοιμες οι δύο ομάδες για συνεργασία; Ποια συνεργασία υπάρχει ήδη;

- **Τρόποι συλλογής δεδομένων:** Διαδικτυακά ερωτηματολόγια (τυποποιημένες και ανοιχτές ερωτήσεις) και συμπληρωματικές συνεντεύξεις.

- **Ομάδες συλλογής δεδομένων:** Μέσα από τις δύο ομάδες που εμπλέκονται - HRM και CGC – διερευνούμε την εμπειρία και τη στάση τους σχετικά με τη συνεργασία, στο κομμάτι του επαγγελματικού προσανατολισμού.

Τα άτομα στα οποία απευθύνεται ως επί το πλείστον η έρευνα, έχουν ήδη εμπειρία σε επαγγελματική σταδιοδρομία που βασίζεται σε επιχειρήσεις.

Ιστορικό CGC.: Υπηρεσίες Απασχόλησης, Κέντρα Εκπαίδευσης Ενηλίκων, Επιμελητήρια, Ανεξάρτητοι σύμβουλοι

Ιστορικό HRM: Επιχειρηματίες, διευθυντές προσωπικού, εκπαιδευτές εντός της εταιρείας

- **Δείγμα:** Συνολικά οι εταίροι συγκέντρωσαν 77 απαντήσεις από τον τομέα του CGC και 79 απαντήσεις από τον τομέα του HRM. Το δείγμα είναι ισορροπημένο. Καμία χώρα δεν κυριαρχεί εντυπωσιακά.

- **Χαρακτήρας της έρευνας:** Είναι διερευνητική, αναπτύσσει υποθέσεις – δεν δοκιμάζει υποθέσεις. Δεν βασίζεται σε ένα τυχαίο δείγμα, αλλά σε ένα επιλεγμένο δείγμα που συλλέγει όσο το δυνατόν περισσότερη σχετική εμπειρία.

- **Καθοδηγητικό μοντέλο:** Ο «επαγγελματικός κύκλος ζωής» έχει επιλεγεί για την κατηγοριοποίηση των ρόλων και των δραστηριοτήτων του HRM και του CGC, εξερευνώντας διασταυρώσεις. Το μοντέλο προέρχεται από την έννοια της «Ανάπτυξης προσωπικού με προσανατολισμό επαγγελματικό κύκλο ζωής» που συζητείται στη γερμανική βιβλιογραφία από το 1978 και έχει αναβιώσει από την Antia Graf (2002): Lebenszyklus orientierte Personalentwicklung.

Στην έρευνα του Connect! έχουν ληφθεί υπόψη οι ακόλουθοι τομείς του Επαγγελματικού Κύκλου Ζωής: Πρόσληψη, Ένταξη (νέων) εργαζομένων, Ανάπτυξη επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων, Ανάπτυξη προσωπικών και κοινωνικών ικανοτήτων, Διαχείριση της αλλαγής, Απόλυση, Συνταξιοδότηση.

Σημαντικά ευρήματα:

- Τόσο οι επαγγελματίες του CGC όσο και του HRM βλέπουν ότι οι ρόλοι τους είναι σημαντικοί στους τομείς της ένταξης (νέων) εργαζομένων, τις ανάπτυξης επαγγελματικών και προσωπικών γνώσεων και δεξιοτήτων και της διαχείρισης της αλλαγής.

- Η συμβουλευτική και η προώθηση της σταδιοδρομίας, αξιολογείται ως μια σημαντική δραστηριότητα τόσο από τους επαγγελματίες του CGC όσο και από τους επαγγελματίες HRM. Υπάρχει ομοιότητα των απαντήσεων μεταξύ HRM και CGC σχετικά με τους λόγους που πρέπει να έχουν οι εταιρείες, υπηρεσίες σταδιοδρομίας: επίτευξη υψηλότερων αποτελεσμάτων μάθησης και αύξηση της βιωσιμότητας της μάθησης.

- Οι επαγγελματίες του HRM εστιάζουν σε διαφορετικές ομάδες-στόχους σε σχέση με εκείνους από το CGC. Για το ανθρώπινο δυναμικό οι πιο σημαντικές ομάδες είναι μελλοντικοί διευθυντές, τα εξαιρετικά ταλαντούχα άτομα και οι νέοι υπάλληλοι. Οι επαγγελματίες του CGC επικεντρώνονται περισσότερο σε ευάλωτες ομάδες όπως μετανάστες, άτομα με αναπηρία, ηλικιωμένοι υπάλληλοι, εργαζόμενοι που απειλούνται από απόλυση.

- Δεν υπάρχει μεγάλη διαφορά μεταξύ HRM και CGC στα κύρια ζητήματα της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας: περαιτέρω εκπαίδευση και κατάρτιση, σχεδιασμός σταδιοδρομίας, μάθηση και

προβλήματα απόδοσης. Μόνο τα ομαδικά προβλήματα είναι πιο ισχυρά για το HRM καθώς και τα προσωπικά προβλήματα.

- Υπάρχουν διάφοροι τρόποι με τους οποίους χρησιμοποιείται η συμβουλευτική σταδιοδρομίας με μέσα στις επιχειρήσεις. Οι πιο συνηθισμένες, είναι οι ατομικές συμβουλευτικές υπηρεσίες στο χώρο εργασίας, με εσωτερικούς συμβούλους.
- Για την ανάπτυξη των ικανοτήτων τους, οι επαγγελματίες HRM και CGC, επωφελούνται από την αυτοδιδασκαλία.
- Οι επαγγελματίες του CGC, δηλώνουν υψηλότερη συχνότητα αλληλεπίδρασης και συνεργασίας με επαγγελματίες HRM από ότι οι επαγγελματίες HRM με επαγγελματίες CGC.
- Τέλος, οι επαγγελματίες CGC αναμένουν περισσότερα οφέλη από τη συνεργασία τους με τους επαγγελματίες HRM. Οι επαγγελματίες του HRM ανταλλάσσουν εμπειρίες και παραδείγματα βέλτιστων πρακτικών.