

## Δελτίο 2.3.1f

### ΟΜΑΔΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ:

#### ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΤΑΞΥ HRM ΚΑΙ CGC

**Εργασία σε μικρές ομάδες: Αξιολόγηση παραδειγμάτων και καλών πρακτικών - Συζήτηση για εκπαιδευτικά και συμβουλευτικά μέτρα που προσφέρονται από εταιρείες.**

Σε ομάδες των 3 έως 6 ατόμων:

Επιλέξτε μία από τις ακόλουθες αναφορές καλές πρακτικής συνεργασίας. Τα παρακάτω παραδείγματα αντιπροσωπεύουν αληθινά γεγονότα τα οποία λαμβάνονται από τις εκθέσεις αυτοαξιολόγησης που υποβάλλουν οι επιχειρήσεις στα πλαίσια του Αυστριακού Κρατικού Βραβείου «Fit for Future» 2019. (<https://www.bmdw.gv.at/Ministerium/Staatspreise/Beste-Lehrbetriebe.html>)

Οι εκθέσεις που αφορούν σε καλή πρακτική, απαριθμούν μέτρα που έχουν ληφθεί σε διαφορετικούς τομείς του Επαγγελματικού Κύκλου Ζωής. Με την ομάδα σας, αποφασίστε ποια από τα μέτρα που έλαβαν οι επιχειρήσεις, θα θέλατε να συζητήσετε σε βάθος (επιλέξτε 2 ή 3).

Οι παρακάτω ερωτήσεις μπορεί να καθοδηγήσουν τη συζήτησή σας:

- Τι σας άρεσε από τη συγκεκριμένη καλή πρακτική;
- Ποιοι εξωτερικοί συνεργάτες εμπλέκονται; Ποια είναι η τεχνογνωσία του/των συνεργάτη/ών;
- Ποιοι είναι οι ωφελούμενοι αυτής της συνεργασίας;
- Ποια είναι η υπεραξία που έφερε η συνεργασία;

**Συνοψίστε τα ευρήματα της ομάδας σας σε ένα flipchart ή μια διαφάνεια ppt.**

## Έκθεση καλής πρακτικής «Ένταξη νέων εργαζομένων»

Το πρώτο βήμα είναι η πρόσληψη νέων υπαλλήλων. Αυτό αποτελεί μια ιδιαίτερη πρόκληση, καθώς η εύρεση ταλαντούχων εργαζομένων συνήθως, ξεκινά μέσα από την πρακτική άσκηση αλλά υπάρχει το ενδεχόμενο το άτομο μετά την πρακτική του, να αποχωρήσει από την εταιρεία.

Τι πρέπει να κάνουν οι επιχειρήσεις κατά τη διαδικασία της πρόσληψης ώστε να παραμείνουν τα άτομα στην εταιρεία;

Παρακάτω μπορούμε να δούμε μερικά μέτρα:

- Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να παρέχουν επαγγελματικό προσανατολισμό συνεργαζόμενοι με περιφερειακούς οργανισμούς και με άτομα που είναι υπεύθυνα για τον επαγγελματικό προσανατολισμό και την ανάπτυξη δεξιοτήτων. Επίσης, θα πρέπει γίνονται παρουσιάσεις σχετικά με τα επαγγέλματα στα Πανεπιστήμια, καλώντας τους φοιτητές να επισκεφθούν τις επιχειρήσεις ενώ παράλληλα να μπορούν να εκδηλώνουν ενδιαφέρον και για πρακτική άσκηση.
- Επιπρόσθετα, θα πρέπει οι εταιρείες να υποστηρίζουν φορείς όπως το Εμπορικό Επιμελητήριο, προσφέροντας υλικό για εσωτερικό έλεγχο ταλέντων σε επιχειρήσεις ή δίνοντας τη δυνατότητα να υποβληθούν σε αξιολόγηση από τα Κέντρα Σταδιοδρομίας.
- Ακόμα, θα πρέπει να ανακοινώνουν τις κενές θέσεις εργασίες σε φορείς όπως είναι ο ΟΑΕΔ.
- Τέλος, οι επιχειρήσεις θα πρέπει να είναι πρόθυμες να δώσουν την ευκαιρία για εργασία και σε άτομα με ειδικές ανάγκες.

Μετά τη διαδικασία πρόσληψης, οι επιχειρήσεις θα πρέπει:

- Κατά τις πρώτες εργάσιμες εβδομάδες, να επικεντρώνονται στην ενσωμάτωση των νέων εργαζομένων μέσα από:
  - την εξοικείωση με την επιχείρηση και τους συναδέλφους,
  - την εκμάθηση του συγκεκριμένου τομέα καθκόντων και ευθύνης τους,
  - την ανάληψη μιας συγκεκριμένης εργασίας.

## Έκθεση καλής πρακτικής «Σταδιοδρομία που έχει βάση την εταιρεία»

Λόγω της έλλειψης ανθρώπινου δυναμικού, είναι σημαντικό για τις επιχειρήσεις να προσπαθούν να διατηρήσουν μακροπρόθεσμα τους υπαλλήλους τους. Αυτός είναι ένας από τους κύριους λόγους για τους οποίους οι επιχειρήσεις πρέπει να ασχολούνται με την επαγγελματική σταδιοδρομία των εργαζομένων τους.

Για να επιτευχθεί αυτό:

- Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να υποστηρίζουν τις διαδικασίες μάθησης των εργαζομένων τους δίνοντάς τους απαιτητικές εργασίες και υποστηρίζοντάς τους με εσωτερική συμβουλευτική αλλά και με συγκεκριμένες εξωτερικές εκπαιδεύσεις (με αυτόν τον τρόπο φέρνουν γνώση στην εταιρεία).
- Να διεγείρουν την ανάπτυξη ικανοτήτων αυτοαξιολόγησης των εργαζομένων τους. Οι υπεύθυνοι των ομάδων θα πρέπει να εκπαιδεύονται από εξωτερικούς συνεργάτες, ειδικούς στις μεθόδους του coaching.
- Για να συγκρίνουν τις επιδόσεις σε σχέση με τους υπόλοιπους συνεργάτες, οι επιχειρήσεις θα πρέπει να ενθαρρύνουν τους νέους εκπαιδευόμενους/μαθητευόμενους να συμμετάσχουν σε εθνικούς και διεθνείς επαγγελματικούς διαγωνισμούς.
- Για να μπορούν οι (νέοι) εργαζόμενοι να έχουν μια εικόνα σχετικά με τους τομείς εργασίας της εταιρείας, οι επιχειρήσεις θα πρέπει να προσφέρουν εναλλαγή των θέσεων εργασίας. Κάθε σταθμός εργασίας θα πρέπει να ολοκληρώνεται με αυτοαξιολόγηση και μια συζήτηση μεταξύ του επικεφαλής του τμήματος και του υπαλλήλου.
- Περιοδικά συζητείται η εξέλιξη της σταδιοδρομίας μεταξύ του manager και του εργαζομένου. Κάθε τρόπος σταδιοδρομίας π.χ. (επαγγελματική εξειδίκευση, ηγεσία, ακαδημαϊκά προσόντα) παρέχει διαφορετικά εκπαιδευτικά προγράμματα, τα οποία προσφέρονται από εξωτερικούς συνεργάτες.
- Για να διασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι θα έχουν ευκαιρίες για περαιτέρω ανάπτυξη, ορισμένες επιχειρήσεις κανονίζουν συναντήσεις με ινστιτούτα συμβουλευτικής σταδιοδρομίας.