

Υλικό 4.1.0m

ΣΥΝΔΕΣΗ ΕΝΟΤΗΤΑΣ 4 ΜΕ ΕΝΟΤΗΤΑ 3

Η Ενότητα 3 είχε ως στόχο να εξετάσει τις πρόσφατες συζητήσεις στη βιβλιογραφία της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Διαφορετικά παραδείγματα έχουν παρουσιαστεί και αναλυθεί σε βάθος, όπως η προσέγγιση σχεδίασης ζωής και το πλαίσιο θεωρίας συστημάτων, άλλα έχουν αναφερθεί ως προσεγγίσεις καθοδήγησης, προσέγγιση κοινωνικής δικαιοσύνης ή καθοδήγηση στο χώρο εργασίας. Δηλώνουμε ότι όλες αυτές οι θεωρίες είναι σχετικές με την επαγγελματική συμβουλευτική στο πλαίσιο της εταιρείας, ωστόσο η προσέγγιση της «καθοδήγησης στο χώρο εργασίας» θα τονιστεί στην Ενότητα 4.

Συνήθως, οι θεωρίες επαγγελματικής συμβουλευτικής επικεντρώνονται στο άτομο. Έτσι, η προσέγγιση του σχεδίου ζωής έχει τις ρίζες της στη γνώση, ότι στη μεταμοντέρνα εποχή, τα άτομα έχουν περισσότερους βαθμούς ελευθερίας και υψηλότερο κίνδυνο και καθήκον να διαμορφώσουν τη δική τους επαγγελματική πορεία από μόνα τους. Αυτή η εικόνα αντικατοπτρίζει την αλλαγή στις εταιρείες και τις αγορές εργασίας από τη δεκαετία του 1990. Η προσέγγιση της θεωρίας του συστήματος διευρύνει την άποψη και περιλαμβάνει μεταβλητές πολιτισμών που επηρεάζουν την ατομική εξέλιξη της σταδιοδρομίας. Αυτό είναι πολύ σημαντικό και βοηθά στην κατανόηση και αντικατοπτρισμό της αγοράς εργασίας και του εταιρικού περιβάλλοντος ως παράγοντες που επηρεάζουν (και πόρους) για τα άτομα.

Ενώ οι θεωρίες επαγγελματικής συμβουλευτικής εστιάζουν στο άτομο, έχουν ένα τυφλό σημείο στην ενσωμάτωση της ανάγκης του οργανισμού από την άποψη της διευκόλυνσης της οργανωτικής ανάπτυξης και της ενίσχυσης της «επιχειρήσεως» με τη χρήση Ανθρώπινου Δυναμικού. Έτσι, οι προοπτικές του ανθρώπινου δυναμικού διευρύνουν την κατανόηση των αναγκών και των ορθολογιστικών του «οργανισμού» ή των εταιρειών. Σύμφωνα με μια παραδοσιακή άποψη, το ανθρώπινο δυναμικό είναι μια λειτουργία του οργανισμού να παρέχει υπηρεσίες ανθρώπινου δυναμικού (μεταξύ άλλων όπως οικονομικούς πόρους, μέσα παραγωγής) ως μέσο για την υλοποίηση των στόχων του οργανισμού. Σήμερα, υπό το πρίσμα της δημογραφικής αλλαγής, της ανάγκης για υπαλλήλους με ταλέντο και της αλλαγής στη «τάξη εργασίας», το άτομο στην εταιρεία πιθανότατα κερδίζει περισσότερη προσοχή. Η Ενότητα 4 υποστηρίζει ότι αυτή είναι μια ευκαιρία να προσφέρει περισσότερες υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής για τους εργαζόμενους. Οι θεωρίες σταδιοδρομίας όπως παρουσιάζονται στην Ενότητα 3 είναι σχεδόν σχετικές. Για την εφαρμογή υπηρεσιών επαγγελματικής συμβουλευτικής είναι ταυτόχρονα σημαντικό να κατανοήσουμε τα πιθανά οφέλη της επαγγελματικής συμβουλευτικής για τον οργανισμό και το άτομο. Επομένως, χρειάζεται μια συζήτηση για τον στρατηγικό ρόλο της επαγγελματικής συμβουλευτικής στο εταιρικό πλαίσιο.