

Υλικό 4.1.1m

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η συμβουλευτική και, κατά συνέπεια, η επιστημονική μελέτη της συμβουλευτικής αναφέρεται σε όλη τη διάρκεια της ζωής και σε διαφορετικούς λειτουργικούς υποτομείς της κοινωνίας - σε ποικίλα θέματα και πεδία εργασίας. Η εργασία προσωπικού ή η διαχείριση ανθρώπινων πόρων (HRM), πιο συγκεκριμένα η ανάπτυξη προσωπικού ή η ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού (HRD) είναι ένας τέτοιος τομέας εργασίας στον οποίο η συμβουλευτική διαδραματίζει όλο και περισσότερο σημαντικό ρόλο σήμερα (Werkmann-Karcher, 2010). Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός και η Συμβουλευτική είναι μια συγκεκριμένη μορφή συμβουλευτικής. Ωστόσο, η εργασία ανθρώπινου δυναμικού μπορεί να γίνουν κατανοητή μόνο στη στενή διασύνδεση με την επιχειρησιακή οργάνωση της εργασίας και την αλλαγή της. Αυτός είναι ένας άλλος λόγος για τον οποίο η επιστημονική μελέτη της συμβουλευτικής ανοίγεται στους θεματικούς τομείς της οργάνωσης και της οργανωτικής ανάπτυξης (Weber, 2020).

Στη συνέχεια, συντάσσονται και επεξεργάζονται υποθέσεις και εκτιμήσεις σχετικά με τη σύνδεση / διασταυρώσεις των πεδίων δράσης της ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού και του επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής (CGC).

Στόχος της συνεδρίας αυτής είναι να δημιουργήσει μια βάση για συζήτηση για μελέτη ή περαιτέρω κατάρτιση για συμβούλους και/ή προσωπικό ανθρώπινου δυναμικού που θέλουν να εξοικειωθούν καλύτερα με τη σύνδεση μεταξύ συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και συμβουλευτικής και ανθρώπινου δυναμικού.

Στο επιχειρησιακό πεδίο της ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού (HRD), μια στροφή προς προσεγγίσεις και μέσα που εστιάζουν στο άτομο και τις συγκεκριμένες ικανότητες, πόρους, χαρακτηριστικά και ενδιαφέροντά του μπορεί να παρατηρηθεί για αρκετό καιρό στη βιβλιογραφία, σε μελέτες τάσεων όπως και στην πράξη. Παρόλο που η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού (HRM) στο σύνολό της είναι έντονα προσανατολισμένη στον επιχειρηματικό ορθολογισμό (Neuberger 1997), αυτή η τάση οδηγεί αναπόφευκτα παράλληλα σε έναν προσανατολισμό προς μεμονωμένες πτυχές (Hackl, & Gerpott 2015; Weber 2015). Σε μια ευρύτερη προοπτική της οργανωσιακής θεωρίας, αυτές οι δύο προοπτικές μπορούν να αποδοθούν στο «σύγχρονο παράδειγμα προσανατολισμένο στην απόδοση» από τη μία πλευρά και στο «μεταμοντέρνο πλουραλιστικό παράδειγμα» από την άλλη (Laloux, 2015), αντίστοιχα. Αυτό αντικατοπτρίζεται κυρίως από μέσα και προσεγγίσεις που δεν βασίζονται ή δεν μπορούν να βασιστούν στη διοίκηση επιχειρήσεων, αλλά βασίζονται σε ψυχολογικές, κοινωνιολογικές ή συμβουλευτικές γνώσεις και ερευνητικά ευρήματα. Ενώ η ενδοεταιρική κατάρτιση και η συνεχής

εκπαίδευση είναι μεταξύ των κλασικών και καθιερωμένων μέσων εργασίας του ανθρώπινου δυναμικού, νέα μέσα αναδύονται υπό το πρίσμα των δυναμικών αλλαγών και των συγκεκριμένων λειτουργικών προκλήσεων που βρίσκουν επίσης σημαντικά θεμέλια στις προαναφερθείσες επιστήμες. Τα παραδείγματα περιλαμβάνουν «διαχείριση ικανοτήτων», «διαχείριση ταλέντων», «διαχείριση εταιρικής υγείας», μορφές συμβουλευτικής όπως «καθοδήγηση» ή «συλλογική συμβουλευτική» και εργαλεία που σχετίζονται με τη σταδιοδρομία, όπως «διαχείριση καριέρας» ή «αποκατάσταση».