

## Υλικό 4.1.5m

### ΓΡΑΜΜΕΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΣΤΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ HR

#### **Ποιες γραμμές ανάπτυξης στο πλαίσιο του της συμβουλευτικής HR δημιουργούν συνδέσεις με την επαγγελματική συμβουλευτική;**

Η συμβουλευτική HR είναι ένα παράδειγμα υποστήριξης της εταιρείας. Ως εκ τούτου, η συμβουλευτική HR πρέπει να βρει πολύπλευρες απαντήσεις σε αυτό που εκθέτει τις εταιρείες υπό πίεση να αλλάξουν λόγω εξωτερικών ή εσωτερικών επιρροών. Η συμβουλευτική HR μεσολαβεί μεταξύ τέτοιων αλλαγών και του ανθρώπινου δυναμικού που απαιτείται για την υλοποίησή τους. Με αυτόν τον τρόπο, πρέπει να ενεργεί με προνοητικότητα για να είναι προορατική και όχι απλώς αντιδραστική.

Στο πλαίσιο του ανθρώπινου δυναμικού, μπορούν να διακριθούν διαφορετικά επίπεδα σχεδιασμού και δράσης, συμπεριλαμβανομένων (1) ενός στρατηγικού επιπέδου (2) ενός επιπέδου διαδικασίας (κύκλος ζωής HR) και (3) ενός μεθοδολογικού-εργαλειακού επιπέδου. Η «συμβουλευτική» συχνά αποδίδεται σε μεθοδολογικό-εργαλειακό επίπεδο σε αυτή τη λογική.

Η ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού και η διαχείριση ανθρώπινων πόρων υπό μια ευρύτερη έννοια βρίσκονται υπό αυξημένη πίεση για αλλαγή. Ο ρόλος του HR δεν είναι αδιαμφισβήτητος και η αλλαγή και η περαιτέρω ανάπτυξη είναι ουσιαστικής σημασίας για τη δική του αυτοπεποίθηση και νομιμότητα (Ulrich, 2012).

Η σημασία των καταρτισμένων εργαζομένων και κατά συνέπεια η σημασία της εκπαίδευσης αυξάνεται. Από τη μια πλευρά, σε κάθε άτομο αποδίδεται μεγαλύτερη ευθύνη για τις πράξεις του, με τη μάθηση να είναι χρονικά περιορισμένη και να ακολουθεί σιωπηρά το μοντέλο της μόνιμης ή τουλάχιστον τακτικής προσαρμογής στις νέες συνθήκες. Από την άλλη, υπάρχει αλλαγή στον ρόλο των ιδρυμάτων (από το νηπιαγωγείο στο χώρο εργασίας) και των δασκάλων (εκπαιδευτές, επόπτες). Αυτή η αλλαγή συνίσταται, μεταξύ άλλων, στη διευκόλυνση και τη συνοδεία της ατομικής μάθησης και ανάπτυξης, αλλά όχι κατά κύριο λόγο στον καθορισμό του περιεχομένου ή τουλάχιστον στην προώθηση της ικανότητας ανάληψης ευθύνης για τον εαυτό του εκτός από το περιεχόμενο που θα διδαχθεί.

Ως εκ τούτου, το προληπτικό ανθρώπινο δυναμικό θα πρέπει να είναι σε θέση να προβλέπει στρατηγικά τις τρέχουσες και μελλοντικές προκλήσεις, όσον αφορά τις διαδικασίες ανθρώπινου δυναμικού και τα μέσα που χρησιμοποιούνται. Υπό το πρίσμα των υψηλότερων απαιτήσεων προσόντων και των ταυτόχρονων δημογραφικών προκλήσεων, υπάρχει μεγαλύτερη ανάγκη να

ενδυναμωθούν οι εργαζόμενοι να συμμετέχουν στη δική τους ανάπτυξη και να διαχειρίζονται τις ανάγκες μάθησης και ανάπτυξης.

Ταυτόχρονα, το HR έρχεται αντιμέτωπο με προκλήσεις και πρέπει να προσαρμοστεί προληπτικά στις προσδοκίες της εταιρείας και όλο και περισσότερο των εργαζομένων (Ulrich, 2012). Αυτό θέτει επίσης υπό αμφισβήτηση τα μέσα που αντιμετωπίζουν τους εργαζόμενους μόνο ως αντικείμενα καλά δοκιμασμένων και βελτιστοποιημένων διαδικασιών ανθρώπινου δυναμικού, αλλά ακούγονται (Wilkinson et al., 2018; 2020) και μπορούν επίσης να ξεκινήσουν και να κατευθύνουν τις εξελίξεις για το δικό τους συμφέρον.

Ταυτόχρονα, το HR έρχεται αντιμέτωπο με προκλήσεις και πρέπει να προσαρμοστεί προληπτικά στις προσδοκίες της εταιρείας και όλο και περισσότερο των εργαζομένων (Ulrich, 2012). Αυτό θέτει επίσης υπό αμφισβήτηση τα μέσα που αντιμετωπίζουν τους εργαζόμενους μόνο ως αντικείμενα καλά δοκιμασμένων και βελτιστοποιημένων διαδικασιών ανθρώπινου δυναμικού, αλλά ακούγονται (Wilkinson et al., 2018; 2020) και μπορούν επίσης να ξεκινήσουν και να κατευθύνουν τις εξελίξεις για το δικό τους συμφέρον.

Η εφαρμογή της συμβουλευτικής στο HR θα πρέπει να γίνει ευρέως κατανοητή. Οι υπάλληλοι, οι διευθυντές, οι υπάλληλοι ανθρώπινου δυναμικού ή οι εξωτερικοί σύμβουλοι ή οι προπονητές θεωρούνται ως σύμβουλοι, ο καθένας με διαφορετικές ευθύνες και ικανότητες.

Ερωτήσεις για αναστοχασμό:

- Πού βλέπετε τις γραμμές ανάπτυξης στον τομέα του HRD;
- Ποιοι είναι οι σύνδεσμοι ανάπτυξης HR και επαγγελματικής συμβουλευτικής;