

Materijal 4.1.1m

UVOD

Savetovanje i, kao posledica toga, naučno proučavanje savetovanja se odnosi na čitav život i u različitim funkcionalnim podoblastima društva - na različite teme i oblasti rada. Kadrovski rad ili upravljanje ljudskim resursima, tačnije razvoj osoba ili razvoj ljudskih resursa je jedno takvo polje rada u kojem savetovanje (i konsalting) danas igra sve značajniju ulogu (Verkmann-Karcher, 2010). Karijerno vođenje i savetovanje je jedan specifičan oblik savetovanja. Međutim, upravljanje i razvoj ljudskih resursa se mogu razumeti samo u njihovoj bliskoj povezanosti sa operativnom organizacijom rada i njenom promenom. Ovo je još jedan razlog zašto se naučno proučavanje savetovanja otvara prema predmetnim oblastima organizacije i organizacionog razvoja (Veber, 2020).

U nastavku se izlažu i razrađuju pretpostavke i razmatranja o povezanosti/ukrštanju polja delovanja razvoja ljudskih resursa i karijernog vođenja i savetovanja (KViS).

Predviđena upotreba kompilacije (ova sesija) je da stvori osnovu za diskusiju za proučavanje ili dalju obuku za savetnike i/ili stručnjake za ljudske resurse koji žele da se bolje upoznaju sa vezom između karijernog vođenja i savetovanja i razvoja ljudskih resursa.

U operativnoj oblasti razvoja ljudskih resursa, pomak ka pristupima i instrumentima koji se fokusiraju na pojedinca i njegove ili njene specifične kompetencije, resurse, karakteristike i interesovanja može se posmatrati već duže vreme u literaturi, u studijama trendova kao što su tako i u praksi. Iako je upravljanje ljudskim resursima u celini snažno orijentisano na poslovnu racionalnost (Neuberger 1997), ovaj trend neminovno vodi paralelno ka orijentaciji na pojedinačne aspekte (Hackl, & Gerpott 2015; Veber 2015). U široj teoriji organizacije, ove dve perspektive se mogu pripisati „modernoj paradigmi orijentisanoj na učinak“ s jedne strane i „postmodernoj pluralističkoj paradigmi“ s druge strane (Lalouk, 2015). Ovo se ogleda ne samo u instrumentima i pristupima koji nisu ili ne mogu biti utemeljeni u poslovnom menadžmentu, već su zasnovani na psihološkim, sociološkim ili savetodavnim znanjima i nalazima istraživanja. Dok su obuka u kompaniji i kontinuirana edukacija među klasičnim i dobro uspostavljenim instrumentima rada ljudskih resursa, novi instrumenti se pojavljuju u svetlu dinamičnih promena i specifičnih operativnih izazova koji takođe nalaze važne temelje u pomenutim naukama. Primeri uključuju „upravljanje kompetencijama“, „upravljanje talentima“, „upravljanje korporativnim zdravstvenim stanjem“, formate savetovanja kao što su „koučing“, „mentorstvo“ ili „kolegijalno savetovanje“ i instrumente u vezi sa karijerom kao što su „upravljanje karijerom“ ili „zadržavanje zaposlenih.