

Materijal 2.3.2m

Istraživanje saradnje između zaposlenih u ljudskim resursima i karijernih praktičara

Rezultati ankete koju je sproveo Connect! Projektni konzorcijum

Prvi deo sesije tri zasnovan je na empirijskim podacima koje su prikupili međunarodni partneri Erasmus+ projekta „Connect!“ u šest evropskih zemalja: Austriji, Nemačkoj, Grčkoj, Italiji, Holandiji i Srbiji.

(U jedinici 4, lekcija 1, tačke spajanja HRM-a i CGC-a se razmatraju sa više teorijske i kritičke tačke gledišta, navodeći da su eksplicitne veze još uvek prilično slabe i da nisu adekvatno istražene.)

U ovoj sesiji fokus je na otkrivanju dobre prakse u saradnji između HRM i KViS.

Rezime sprovedenog istraživanja:

- Istraživačka pitanja: Koja preklapanja postoje između aktivnosti HRM i karijernih praktičara a koja zahtevaju saradnju? Da li su dve grupe spremne za saradnju? Koji vidovi saradnje već postoje?
- Načini prikupljanja podataka: Odgovarajući onlajn upitnici za zaposlene u HR i karijerne praktičare– standardizovana i otvorena pitanja; dodatni intervjui
- Ciljne grupe za prikupljanje podataka: Uključene su dve ciljne grupe – zaposleni u HR-u i karijerni praktičari - Istraživanje njihovih iskustava i stavova o saradnji u pogledu karijernog vođenja i savetovanja u kompanijama

Karijerni praktičari: Služba za zapošljavanje, Pružaoci usluga obrazovanja odraslih, Komore, nezavisni savetnici i konsultanti (i drugi)

Zaposleni u HR-u: preduzetnici, kadrovski menadžeri, treneri u kompaniji (i drugi)

- Uzorak: Partneri su prikupili ukupno 77 odgovora iz sektora karijernog vođenja i savetovanja i 79 odgovora iz sektora za upravljanja ljudskim resursima. Uzorak je prilično uravnotežen. Nijedna zemlja ne dominira upadljivo.
- Karakter istraživanja: Anketa je eksplorativna – ne proveravaju se hipoteze. Nije korišćen slučajni uzorak, već je istraživanje rađeno na odabranom uzorku osoba sa relevantnim iskustvima.

- Vodeći model: „Profesionalni životni ciklus“ je izabran za kategorizaciju uloga i aktivnosti HRM-a i KViS, istražujući tačke spajanja. Model je izveden iz koncepta „Razvoj osoblja orijentisan na životni ciklus“ o kome se u nemačkoj literaturi govori od 1978. godine, a revidirao ga je Antia Graf (2002): Lebenszyklusorientierte Personalentwicklung. U anketi koju je sproveo Connect! konzorcijum su razmatrani sledeći domeni profesionalnog životnog ciklusa: Rekrutacija, Integracija (novih) zaposlenih, Razvoj profesionalnih znanja i veština, Razvoj ličnih i društvenih kompetencija, Upravljanje promenama, Otpuštanje, Penzionisanje.

Ključni nalazi:

- I karijerni praktičari i zaposleni u HR svoju ulogu vide kao značajnu u domenima Integracija (novih) zaposlenih, Razvoj profesionalnih znanja i veština, Razvoj ličnih veština i kompetencija, Upravljanje promenama. Za ove domene se može pretpostaviti da će saradnja biti veoma konstruktivna.
- Savetovanje i planiranje napredovanja u karijeri ocenjuju kao važne aktivnosti i karijerni praktičari i zaposleni u HR. Postoji višestruka usklađenost između HRM-a i KViS u pogledu razloga za pružanje usluga karijernog vođenja u kompanijama: postizanje boljih efekata učenja, povećanje održivosti učenja, stvaranje posvećenosti preduzeću.
- Zaposleni u HR se fokusiraju na različite ciljne grupe. Za njih su najvažnije grupe budući menadžeri, visoko talentovani ljudi i novozaposleni. Karijerni praktičari se više koncentrišu na ranjive grupe kao što su migranti, osobe sa invaliditetom, stariji zaposleni, zaposleni kojima preči otkaz.
- Nema velike razlike između zaposlenih u HR i karijernih praktičara u glavnim pitanjima karijernog savetovanja: kontinuirano obrazovanje i obuka, planiranje karijere, problemi učenja i učinka. Samo su timski problemi i lični problemi pitanja kojima se više bave zaposleni u HR-u.
- Koriste se različiti modaliteti u savetovanju. Najčešća su savetovanja jedan na jedan, na radnom mestu, sa internim savetnicima. Zaposleni u HR-u su naveli i savetovanje sa spoljnim savetnicima/trenerima.
- Za razvoj svojih kompetencija praktičari zaposleni u HR-u i karijerni praktičari imaju koristi od samostalnog učenja i saveta kolega.
- Karijerni praktičari navode veću učestalost interakcije i saradnje sa zaposlenima u HR-u nego obrnuto.

-
- Karijerni praktičari očekuju više koristi od saradnje nego zaposleni u HR-u. Zaposleni u HR-u razmenjuju iskustva, uče o primerima najbolje prakse i uče jedni od drugih.