

Προσωπική/Επαγγελματική Ανάπτυξη & Κοινωνικές Δεξιότητες (Soft Skills)

Πλάνο Καριέρας και Ανάπτυξη Δεξιοτήτων που απαιτούνται για μία πετυχημένη είσοδο και σταδιοδρομία στον τομέα της Διοίκησης Ανθρώπινου δυναμικού (Human Resources Management/HR)

Σοφία Παναγιωτίδου,

MA, MSc.

Σύμβουλος Σταδιοδρομίας, Γραφείο Διασύνδεσης, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας

Αντί ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ

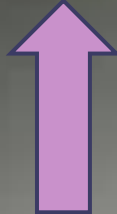
Αυτοπεποίθηση



Κίνητρα



Ανεργία



Αβεβαιότητα



Αλλά, ακόμα και με
αντίθετο άνεμο εσύ
πρέπει να βρεις τον τρόπο
να ΠΕΤΑΞΕΙΣ...
μην ξεχνάς ότι ...

When everything seems to
be going against you,
remember that
the airplane takes off against
the wind, not with it.

- HENRY FORD

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ

- Η ετοιμότητα στο τυχαίο
- Η δεξιοτεχνία δημιουργίας εναλλακτικών προοπτικών για τη σταδιοδρομία
- Η επαγγελματική προσαρμοστικότητα
- Η κοινωνική ευαισθητοποίηση
- Η επαγγελματική ανθεκτικότητα
- Η αυτό-αποτελεσματικότητα στο σχεδιασμό σταδιοδρομίας
- Ο θετικός προσανατολισμός στο μέλλον
- Οι δεξιότητες αναζήτησης εργασίας, κοινωνικής δικτύωσης, κινητικότητας, διαχείρισης ελεύθερου χρόνου



SMART GOALS:

- 
- A graphic showing the SMART acronym with each letter in a colored arrow pointing right. The letters are S (yellow), M (orange), A (red-orange), R (red), and T (dark red).
- S** Specific
 - M** Measurable
 - A** Achievable
 - R** Relevant
 - T** Time-based

Τα χαρακτηριστικά των «έξυπνων» ΣΤΟΧΩΝ:

- Συγκεκριμένοι: «τι ακριβώς»
- Μετρήσιμοι (επαληθεύσιμοι): «θα ξέρω ότι τον πέτυχα όταν...»
- Ελκυστικοί: με εκφράζει, είναι δικός μου, θέλω να δεσμευθώ για να τον πετύχω
- Ρεαλιστικοί: ούτε πολύ δύσκολος, ούτε πολύ εύκολος (κινητοποίηση)
- Χρονικά οριοθετημένοι: «μέχρι πότε...»

Λήψη Απόφασης



Positive

Negative

STRENGTHS

- What professional qualities do I have?
- What do I do well?
- What is the level of my education?
- What is my biggest achievement?
- What personal qualities do I possess?

WEAKNESSES

- What am I bad in?
- What can I improve?
- What are my personal flaws?
- What tasks do I usually avoid doing?
- What are the roots of my failures?

SWOT

OPPORTUNITIES

- What trends do I see in my professional area?
- Can I obtain better education?
- How can I get noticed?
- Can I work something different?
- Who can support me in achieving my goals?

THREATS

- What obstacles do I face?
- Who/what may get in my way?
- Are there changes in labor policies?
- Is technology changing my professional field?
- Am I marketable?

Internal

External



3 ΒΗΜΑΤΑ

Δεν έχει
σημασία ποιον
ξέρεις εσύ
αλλά ποιος ξέρει
εσένα!

- ❖ Σχεδιάζω το Πλάνο Σταδιοδρομίας (αυτογνωσία)
 - ❖ Προσδιορίζω τις προσδοκίες μου – στόχους καριέρας
 - ❖ Εντοπίζω τις επαγγελματικές μου δεξιότητες και τα χαρακτηριστικά που πρέπει να βελτιώσω
 - ❖ Θέτω στόχους σταδιοδρομίας
 - ❖ Σχεδιάζω τις ενέργειες που θα κάνω σε 7-15-30 ημέρες σχετικά με την εκπλήρωση των στόχων
- ❖ Αναζητώ και αξιολογώ πληροφορίες (γνώση περιβάλλοντος)
 - ❖ Αναπτύσσω το Δίκτυο γνωριμιών μου (πρακτική, εθελοντισμός, συμφοιτητές)
 - ❖ Αξιοποιώ τις δυνατότητες του Διαδικτύου (on-line αναζήτηση εργασίας, εταιρικές ιστοσελίδες, LinkedIn)
- ❖ Αναπτύσσω την κατάλληλη, επαγγελματική επικοινωνιακή στρατηγική
 - ❖ Προετοιμάζω τα έγγραφα υποψηφιότητας (CV, Cover letter, πιστοποιήσεις, συστάσεις, δείγματα εργασιών κ.λπ.)
 - ❖ Κάνω αιτήσεις
 - ❖ Προετοιμάζομαι για τις Συνεντεύξεις (είδη συνεντεύξεων)



Η γυναίκα του Καίσαρα
δεν πρέπει μόνο να είναι
τίμια αλλά και να
«φαίνεται» τίμια.

- οι πρώτοι που έρχονται σε επαφή με τον υποψήφιο εργαζόμενο
- στοχεύουν στην αποτελεσματικότητα/επιτυχία των στόχων με το λιγότερο κόστος, επενδύοντας στη δυναμική του ανθρώπινου δυναμικού της επιχείρησης
- «κτίζουν» την εικόνα της εταιρίας ως «ιδανικού εργοδότη»

Η Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων ή Διοίκηση Προσωπικού αποτελεί επιστημονικό κλάδο της Διοίκησης των επιχειρήσεων.

Επιτελεί το σύνολο των ενεργειών, στρατηγικών και λειτουργιών που πρέπει να γίνουν για να μπορέσει η εταιρία να αποκτήσει, να διατηρήσει και να αξιοποιήσει ικανούς εργαζόμενους που θα εκτελούν επιτυχώς και με παραγωγικό τρόπο το έργο τους .

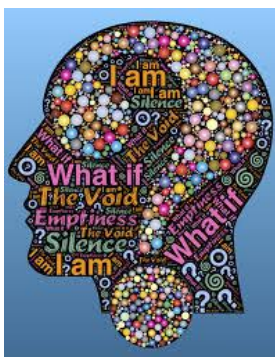


Επιστημονικά Πεδία αναφοράς



Κοινωνιολογία

- πολιτισμικές διαφοροποιήσεις
- δια-γενεακό εργασιακό περιβάλλον
- επιρροές φύλου, οικονομικής κατάστασης κ.λπ.



Ψυχολογία

- ενεργοποίηση –κινητοποίηση ατόμων
- ενδυνάμωση δεξιοτήτων
- προσωπική εξέλιξη κ.α.

Οικονομία

- ανάπτυξη με το λιγότερο δυνατό κόστος
- ελκυστικά πακέτα αποδοχών
- διακρίσεις, βραβεύσεις, ταυτότητα εργοδότη (employer branding)



Οι ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού



- Μισθοδοσία και Παροχές
- Υποστήριξη εργαζομένων
- Οργανωτικές παρεμβάσεις
- Εκπαίδευση εργαζομένων
- Επιλογή προσωπικού
- Περιγραφή θέσεων εργασίας
- Ανάπτυξη πλάνου διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού
- Αναζήτηση προσωπικού
- Σύστημα Πληροφόρησης
- Εργασιακές σχέσεις, Συνδικάτα

Τάσεις/Προκλήσεις στο χώρο του HR

Προκλήσεις - Τάσεις	Περιγραφή
Από την «Ιεραρχία» στο «Δίκτυο»	Ευέλικτο ωράριο, αξιοποίηση της δυναμικής ομάδων, διαφάνεια διοίκησης, άνοιγμα στην κοινωνία
Η εισβολή της «έξυπνης» τεχνολογίας	Big data, the Internet of things, ρομποτική, εικονική πραγματικότητα, τεχνητή νοημοσύνη, ανακυκλώσιμα υλικά
Παγκοσμιοποίηση/Τοπικοποίηση	Στροφή καταναλωτών στα τοπικά προϊόντα, παγκόσμια αγορά εργασίας για κάποια επαγγέλματα /εξειδικεύσεις
Από την X στην Y στην Z: δια-γενεακό εργασιακό περιβάλλον	Διαφορετικές γενιές (ανάγκες, προσδοκίες) συνευρίσκονται και συνεργάζονται στην ίδια επιχείρηση
Με κέφι στη δουλειά: είναι πολύ σημαντική διάσταση εργασίας	Δεν ισχύει πια το «άλλο ή δουλειά, άλλο η διασκέδαση». Το «παιχνίδι» (gamification) εντάσσεται στην διεκπεραίωση καθηκόντων
«Σκοπός» μπροστά από το «Χρήμα»	Τα άτομα αναζητούν επιχειρήσεις με κοινωνική υπεραξία: κοινωνική ευθύνη, βιωσιμότητα, μερίσματα κερδών.
Αυξάνοντας ταχύτητα: το γρήγορο «τρώει» το αργό	Νέα μοντέλα επιχειρηματικής δράσης (αξιοποίηση τεχνολογίας/διαδικτύου). Μείωση απαιτήσεων σε εργατικό δυναμικό.
Από τη «μεγάλη έκρηξη» στα μικρά πειράματα	Learning by doing, δια βίου μάθηση, ταχύτητα απόδοσης πειραμάτων
Από το διαισθητικό HR στο HR που βασίζεται σε γεγονότα/αποδείξεις	People analytics/Big Data αξιοποίηση από το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού. Το HR μαθαίνει από το μάρκετινγκ.

Προϋποθέσεις Εισόδου στον Κλάδο HR

O*NET OnLine

<https://www.onetonline.org>

[Human Resources Specialists](#) _ **Bright Outlook** :



- Ακαδημαϊκό Υπόβαθρο:
 - Οικονομίας και Διοίκησης
 - Γλώσσες
 - Ψυχολογία
 - Κοινωνιολογία
- Εξειδίκευση:
 - Μεταπτυχιακό στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού ή MBA
 - Επαγγελματικές Πιστοποιήσεις (CIPD, SHRM κ.α.)

Προϋποθέσεις Εισόδου στον Κλάδο HR συνέχεια

- Εργασιακή Εμπειρία

- Πρακτική Άσκηση

- Εθελοντισμός (με συγκεκριμένες αρμοδιότητες)

- Εταιρικά: Training, Internship, Placement programs

- Εμπειρία σε θέσεις επικοινωνιακού, ανθρωποκεντρικού, διαπροσωπικού χαρακτήρα



Προϋποθέσεις Εισόδου στον Κλάδο HR συνέχεια

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ – ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

- Γνώση του επιχειρηματικού περιβάλλοντος
- Οργανωτικές δεξιότητες
- Ικανότητα κατανόησης αναλυτικών πληροφοριών (ανάλυση δεδομένων και λογικά συμπεράσματα)
- Πολύ καλή γνώση IT εφαρμογών, social media
- Πολύ καλή/άριστη γνώση αγγλικών
- Διαπροσωπικές δεξιότητες: συνεργατικότητα, αποδοχή, διαχείριση διαφορετικότητας
- Ικανότητα ανάλυσης, ερμηνείας και επεξήγησης εργατικού δικαίου
- Ακεραιότητα, Εμπιστοσύνη
- Θετική προσέγγιση της αλλαγής
- Ικανότητα συλλογής, ερμηνείας και παρουσίασης στατιστικών δεδομένων
- Δεξιότητα διαπραγμάτευσης και επηρεασμού
- Ηγετικές Ικανότητες (Leads by example)

Φορείς Απασχόλησης:



- Πολυεθνικές/μεγάλες ελληνικές εταιρείες → τμήμα Ανθρώπινων Πόρων
- Μικρομεσαίες ελληνικές εταιρείες → τμήμα Προσωπικού
- Σύμβουλοι επιλογής Ανθρώπινου Δυναμικού (outsourcing)
- Δημόσιες Υπηρεσίες- Ν.Π.Δ.Δ.-Ο.Τ.Α.

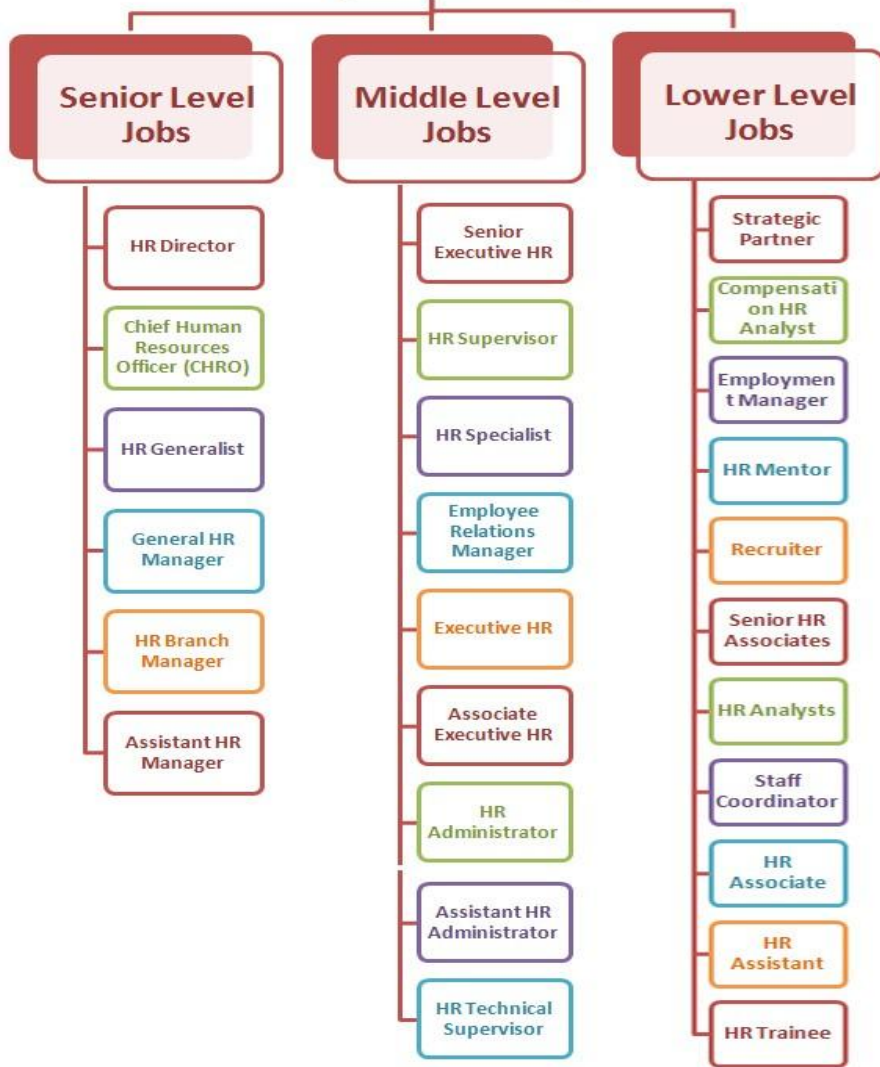


Τομείς Απασχόλησης

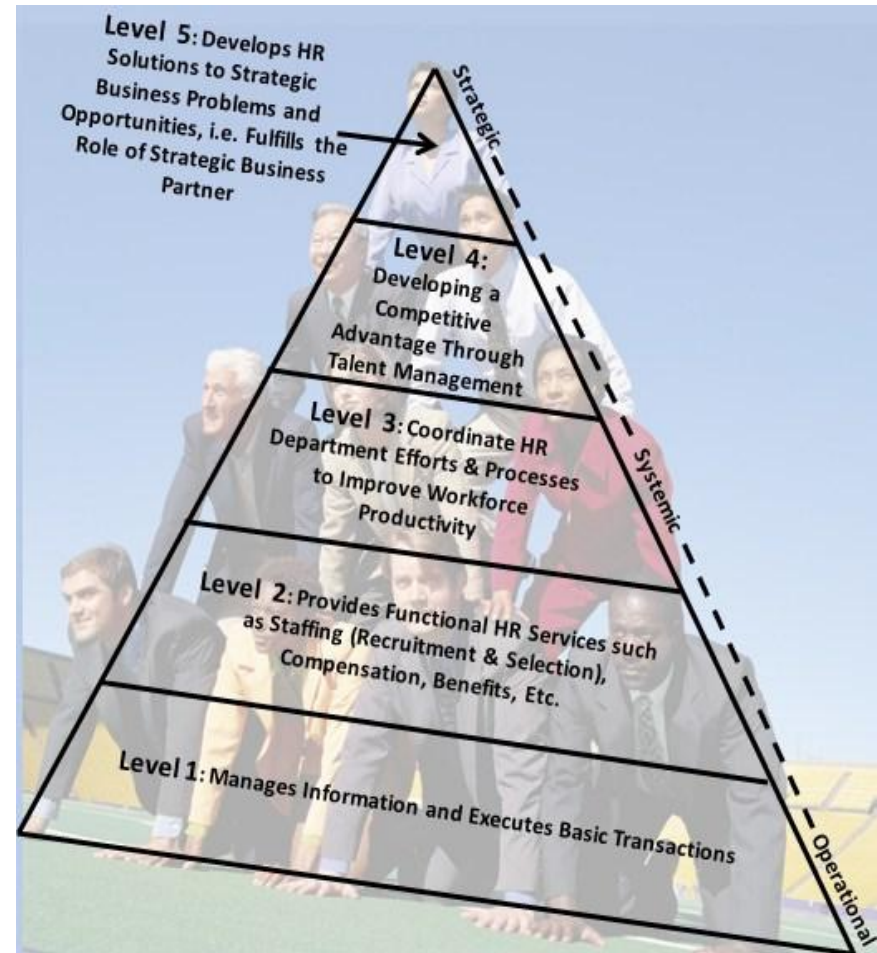
- Γενική υποστήριξη τμήματος
- Στέλεχος Αμοιβών και Παροχών
- Υπεύθυνος Εργασιακών Σχέσεων
- Υπεύθυνος Προσλήψεων
- Υπεύθυνος εκπαίδευσης και ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού
- Talent Acquisition Specialist



Hierarchy of HR Jobs



Ιεραρχία Τμήματος HR



A Day in the Life of an HR Manager

- <https://youtu.be/i5uC5e-frZs>

HR Tip #007

“Not everyone is going to love you.”

Πόσο HR έξυπνος/η είσαι;

Πηγή: <http://hrpeople.monster.com/news/quizzes/127>

- Το Ανθρώπινο Δυναμικό (HR) είναι ένα σύνθετο και ευρύ πεδίο.
- Τα έμπειρα και καταρτισμένα στελέχη του χώρου (HR Generalists) είναι περιζήτητα στην αγορά εργασίας γιατί έχουν πολλές και ποικίλες γνώσεις γύρω από το αντικείμενο.
- **Ξέρεις ότι είσαι ευφυής, αλλά πόσο «HR έξυπνος» είσαι;**
- Κάνε το τεστ που θα βρεις στην προτεινόμενη ιστοσελίδα και βρες το *επίπεδο ευφυΐας* σου στον τομέα του Ανθρώπινου Δυναμικού
- Το τεστ έχει διαμορφωθεί από έναν από τους κορυφαίους εκπαιδευτές σε θέματα HR και περιέχει ενδεικτικές ερωτήσεις που θα πρέπει να μπορεί να διαχειρίζεται ένα περιζήτητο στέλεχος ανθρώπινου δυναμικού.



Ώρα για συζήτηση



Για το τέλος...

A motivational quote written in a hand-drawn, chalk-like font on a beach background. The text is centered and reads: "WHAT EVER YOU DECIDE TO DO, MAKE SURE IT MAKES YOU HAPPY." The background shows a sandy beach with waves in the distance under a bright sky.

WHAT EVER YOU
DECIDE TO DO,
MAKE SURE IT
MAKES YOU HAPPY.

Σας ευχαριστώ για την προσοχή και τη συνεργασία σας.