ENOTHTA 03: ΕΞΕΛΙΞΗ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

Φύλλο εργασίας: Αναπτύσσοντας ένα Σχέδιο Εξέλιξης Υπαλλήλων – Μελέτες περιπτώσεων για συζήτηση

–



**Ονομασία έργου:** Γεφυρώνοντας το χάσμα μεταξύ ΕΕΚ και επιχειρηματικότητας: Σύγχρονη διαχείριση ταλέντου και ανάλυση δεδομένων 4.0 για ΜΜΕ στην Ευρώπη   
**Ακρωνύμιο έργου:** Talent 4.0  
**Αριθμός έργου:** 2018-1-AT01-KA202-039242

# Οδηγίες

# Βήμα 01 – Χωριστείτε σε δύο ομάδες

Οι εκπαιδευόμενοι πρέπει να χωριστούν σε δύο ομάδες και σε κάθε ομάδα να δοθεί μία από τις μελέτες περιπτώσεων που παρέχονται πιο κάτω. Οι δύο ομάδες πρέπει να αφιερώσουν 20-25 λεπτά για να συζητήσουν τις παραμέτρους καθεμίας από τις δύο περιπτώσεις και έπειτα να κάνουν έναν κατάλογο των βημάτων που πρέπει να ακολουθήσουν η διαχείριση και τα στελέχη σε καθεμία από τις δύο περιπτώσεις προκειμένου να υποστηρίξουν τους υπαλλήλους τους στην επαγγελματική και προσωπική τους εξέλιξη.

# Βήμα 02 – Παρουσίαση

Οι δύο ομάδες πρέπει να συνεδριάσουν ξανά και η καθεμία να εκλέξει έναν εκπρόσωπο για να παρουσιάσει την περίπτωση που εξέτασαν μαζί με τον κατάλογο των μέτρων και των βημάτων που προτείνουν, προκειμένου να βοηθήσουν τους εν λόγω υπαλλήλους. Άτομα και από τις δύο ομάδες μπορούν να παρεμβαίνουν με εισηγήσεις ή να θέτουν ερωτήματα σε μια προσπάθεια να βελτιώσουν το προτεινόμενο σχέδιο εξέλιξης υπαλλήλων.

# Βήμα 03 - Συζήτηση

Μετά τις παρουσιάσεις, θα δοθεί η ευκαιρία στην ομάδα να συζητήσει τη διαδικασία, οποιαδήποτε προβλήματα αντιλαμβάνονται στη διαδικασία, αλλά και πράγματα που νιώθουν ότι πρέπει να ληφθούν υπόψη ή προσεγγίσεις και βήματα που πιστεύουν ότι μπορούν να είναι χρήσιμα από τη δική τους προσωπική ή επαγγελματική εμπειρία.

**Περίπτωση 1**

Ο John, 50 ετών, εργάζεται στο εργοστάσιο από τότε που αποφοίτησε από το κολέγιο, δείχνοντας πάντα μεγάλη αφοσίωση στη δουλειά του και διαπρέποντας στις ευθύνες του. Οι προϊστάμενοί του πάντα τον επαινούσαν για το εργασιακό του ήθος και τη σημαντική του συμβολή στην εταιρεία, δίνοντας θετικές αξιολογήσεις γι’ αυτόν στη διαχείριση. Ως αποτέλεσμα, η διαχείριση της εταιρείας αποφάσισε να διερευνήσει το ενδεχόμενο προαγωγής του σε προϊστάμενο μιας ομάδας 3 άλλων υπαλλήλων. Ωστόσο, είχαν κάποιες επιφυλάξεις επειδή ένιωθαν ότι δεν έχει τις ψηφιακές δεξιότητες που έχουν κάποιοι από τους πιο νεαρούς υπαλλήλους, τις οποίες πρέπει να προσαρμόσει στις συνεχώς μεταβαλλόμενες εξελίξεις της τεχνικής δουλειάς, και δεν έχει προηγούμενη εμπειρία στη διαχείριση, στην επίβλεψη και στην ηγεσία μιας ομάδας.

**Περίπτωση 2**

Η Helen, 23 ετών, είναι κατώτερος σύμβουλος (junior officer) σε μια εταιρεία οικονομικών συμβούλων, στην οποία είναι υπεύθυνη για ένα ευρύ φάσμα πελατών στους οποίους παρέχει συμβουλές και ανταποκρίνεται στα αιτήματά τους σε σχέση με τις οικονομικές τους δραστηριότητες. Αυτή είναι η πρώτη δουλειά της Helen αφού αποφοίτησε από το Πανεπιστήμιο, και βρίσκεται στην εταιρεία για 6 μήνες τώρα. Παρόλο που είναι ικανοποιημένη με την ευκαιρία, δεν είναι σίγουρη για τις προοπτικές που υπάρχουν για αυτήν σε αυτό τον τομέα, και αν αυτό είναι κάτι που θα ήθελε να κάνει μακροπρόθεσμα. Επιπρόσθετα, νιώθει ότι δεν έχει την εμπειρία και τις γνώσεις για να εκπληρώσει άριστα τις εργασίες της. Όντας εσωστρεφής, δεν νιώθει ακόμα εντελώς άνετα να αντιμετωπίζει και να δικτυώνεται με πελάτες και συνεργάτες σε διαπροσωπικό επίπεδο.

Για περισσότερες πληροφορίες, επισκεφτείτε την ιστοσελίδα του έργου

[t4lent.eu](https://t4lent.eu/)

ή τη σελίδα μας στο Facebook

@t4lent.eu