



Σεμινάριο Ζωτικής Σημασίας Adapting to the New HR Era: Σύγχρονες στρατηγικές μετασχηματισμού στη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού για βιωσιμότητα των επιχειρήσεων

1. Ανάγκη κατάρτισης

Στο σημερινό γρήγορο και συνεχώς εξελισσόμενο επιχειρηματικό περιβάλλον, οι διευθυντές/τριες ανθρώπινου δυναμικού και τα Διευθυντικά Στελέχη γενικότερα, διαδραματίζουν έναν κρίσιμο ρόλο στην προαγωγή της επιτυχίας των οργανισμών. Για να ευδοκιμήσουν στη νέα εποχή, όπου οι τεχνολογικές εξελίξεις, οι αλλαγές στην δυναμική της εργασίας και η παγκόσμια αβεβαιότητα διαμορφώνουν το επιχειρηματικό περιβάλλον, οι επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού χρειάζεται να προσαρμοστούν και να εξοπλιστούν με καινοτόμες ανθρωποκεντρικές στρατηγικές και σύγχρονα ψηφιακά εργαλεία. Η ψυχική υγεία και ευεξία έχουν έρθει στο τελευταίο διάστημα, με πολλές έρευνες να δείχνουν παγκοσμίως υψηλά επίπεδα κόπωσης και εξουθένωσης (burnout) στο ανθρώπινο δυναμικό. Οι οργανισμοί έχουν αρχίσει να συνειδητοποιούν ότι πρέπει να κάνουν περισσότερα για να υποστηρίξουν το προσωπικό τους, ειδικά τις/ους εργαζόμενες/ους που αισθάνονται αποκλεισμένοι και υποτιμημένοι στο χώρο εργασίας. Το Ερευνητικό Κέντρο Pew διαπίστωσε ότι εκτιμάται ότι 4 στους 10 ενήλικες των ΗΠΑ έχουν αναφέρει συμπτώματα άγχους ή κατάθλιψης, ένα άλμα από 1 στους 10 το 2019. Το 22% αυτών των ατόμων έχει περισσότερες πιθανότητες να κάνει σκέψεις αυτοκτονίας. Παρά αυτούς τους αριθμούς, οι περισσότεροι εργαζόμενοι φοβούνται ότι μιλώντας για τους αγώνες τους θα τους απολυθούν. Με τον πληθωρισμό, τους φόβους για την ασφάλεια της εργασίας και το άγχος για την υγεία και την ευημερία αυτών και των οικογενειών τους, η ομαλοποίηση της συζήτησης γύρω από την ψυχική υγεία έχει γίνει μια από τις νέες τάσεις στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού. Ως ομάδα υπεράσπισης εργαζομένων, το HR έχει την ευθύνη να δημιουργήσει έναν ασφαλή και φιλόξενο χώρο εργασίας και να γίνει πηγή για τους υπαλλήλους που χρειάζονται υποστήριξη.

Αλλά πρόσφατα δεδομένα αναδεικνύουν ότι το 42% των μεγάλων εταιρειών (με πάνω από 5.000 εργαζόμενους) χρησιμοποιούν τεχνητή νοημοσύνη για να βοηθήσουν τις ομάδες ανθρώπινου δυναμικού τους και για αυτοματοποίηση για διαχείριση εγγράφων και διαδικασιών. Τα chatbot χειρίζονται τώρα τις βασικές αλληλεπιδράσεις των υποψηφίων και των εργαζομένων με τους οργανισμούς. Η τεχνητή νοημοσύνη κάνει τις διαδικασίες πιο γρήγορες και πιο αποτελεσματικές. Ο χρόνος για την παραγωγικότητα αυξάνεται και το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού είναι πιο διαθέσιμο για τη συνεργασία με τους υπαλλήλους. Τα εργαλεία αυτοματισμού μπορούν επίσης να συλλέξουν πολύτιμες πληροφορίες για τους εργαζόμενους που μπορούν να βοηθήσουν τους επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού να δημιουργήσουν πολιτικές που βελτιώνουν τις σχέσεις και τη δέσμευση των εργαζομένων.

Επίσης, σύμφωνα με έρευνα και έκδοση του CIPD με τίτλο People Profession 2030: A collective view of future trends, αναφέρεται ότι προκειμένου το επάγγελμα ΔΑΔ να ευδοκιμήσει και να συμβάλει στην βιωσιμότητα του αλλά και των Οργανισμών, χρειάζεται να εκσυγχρονιστεί στις πιο κάτω θεματικές:

- 1) Ψηφιακό Εκσυγχρονισμό στη ΔΑΔ (περιλαμβάνοντας και τις δυνατότητες που προσφέρει η Τεχνητή Νοημοσύνη)
- 2) Ένταξη στρατηγικών ποικιλομορφίας, ισότητας και συμπερίληψης (Diversity, Equity and Inclusion policies and practices)
- 3) Ενίσχυση της ψυχικής υγείας και ευημερίας του προσωπικού υιοθετώντας πιο ευέλικτα μοντέλα εργασίας
- 4) Ανάλυση των δεδομένων του προσωπικού ώστε να ενισχυθεί η εμπειριστατωμένη λήψη αποφάσεων
- 5) Υιοθέτηση ευέλικτων (agile) μορφών διαχείρισης απόδοσης με χρήση ψηφιακών εργαλείων
- 6) Επανεκπαίδευση και αναβάθμιση του προσωπικού σε νέες δεξιότητες για επαγγελματική ανάπτυξη και διατήρηση του προσωπικού

Οι ίδιες θεματικές επιβεβαιώνονται και από έρευνα του European Association for People Management (2023) στην οποία συμμετείχε και η Κύπρος. Εν τούτοις, σε έρευνα που διεξήγαγε τόσο το 2022 όσο και το 2023, ο Κυπριακός Σύνδεσμος Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού (CyHRMA), οι Κύπριοι επαγγελματίες στην ΔΑΔ δήλωσαν ιδιαίτερο ενδιαφέρον για αυτά τα σύγχρονα θέματα, εκφράζοντας ταυτόχρονα την ανησυχία και ανάγκη τους να εκπαιδευτούν σε αυτές τις σύγχρονες μεθόδους και εργαλεία, καθώς δεν τα περιλαμβάνει η βασική ακαδημαϊκή τους εκπαίδευση.

Για τον λόγο αυτό, στο πρόγραμμα αυτό θα εξεταστούν ευέλικτες μορφές διαχείρισης απόδοσης και θα γίνει αναφορά στο τι αποκαλύπτουν τα τελευταία στοιχεία για την πηδαιολογία στρατηγικών μάθησης εστιασμένων στην αντιμετώπιση των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι οργανισμοί όσον αφορά την αναβάθμιση του εργατικού δυναμικού τους και τη βελτίωση της εμπειρίας των εργαζομένων τους. Τα άτομα που θα συμμετάσχουν θα αποκτήσουν πληροφορίες για τις πιο πρόσφατες ψηφιακές τεχνολογίες που μεταμορφώνουν την παράδοση της μάθησης και ανάπτυξης και θα δουν πώς μπορούν να τις ενσωματώσουν στην καθημερινή εργασία. Θα αποκτήσουν επίσης δεξιότητες για τη διαχείριση της διαφορετικότητας και της ποικιλομορφίας και πώς να συμπεριλαμβάνουν δίκαια και ισότιμα, χωρίς προκαταλήψεις, όλο το προσωπικό τους, ώστε να έχουν μια θετική εργασιακή εμπειρία. Θα είναι σε θέση να αναγνωρίζουν τη σημασία της ψυχικής υγείας και ευζωίας στην εργασία καθώς επίσης και τα σημάδια έγκαιρου εντοπισμού κόπωσης και άλλων θεμάτων ψυχικής υγείας για καταπολέμησή τους. Θα μάθουν επίσης να αναλύουν δεδομένα ΔΑΔ για να μπορούν να στοιχειοθετούν εμπειριστατωμένα τις εισηγήσεις τους για αλλαγές και βελτιώσεις. Το κλειδί για τις/ους συμμετέχουσες/οντες είναι να επιλέξουν συνειδητά τις πιο σχετικές από αυτές τις αλλαγές καινοτομίας για τον οργανισμό τους ώστε να βοηθηθούν στη σταδιακή μετάβαση προς το επιθυμητό μοντέλο λειτουργίας τους, σύμφωνα με τις ανάγκες του οργανισμού τους.

Η ανάγκη για αυτήν την εκπαίδευση προκύπτει από τον ταχύ ρυθμό αλλαγής στον επιχειρηματικό κόσμο. Οι διευθυντές/τριες ανθρώπινου δυναμικού και τα Διευθυντικά Στελέχη, θα πρέπει να παραμείνουν μπροστά στις εξελίξεις, να υιοθετήσουν την ψηφιακή μεταμόρφωση, να προωθήσουν συμπεριληπτικές εργασιακές κουλτούρες ώστε να προσελκύουν και διατηρούν τα κορυφαία talenta. Με τη συμμετοχή τους σε αυτήν την εκπαίδευση, οι επαγγελματίες θα εξοπλιστούν με εργαλεία και στρατηγικές που τους επιτρέπουν να προσαρμοστούν και να ανταπεξέλθουν αποτελεσματικά στη νέα εποχή της διαχείρισης ανθρώπων.

Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα «Adapting to the New HR Era: Σύγχρονες στρατηγικές μετασχηματισμού στη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού για βιωσιμότητα των επιχειρήσεων» αποσκοπεί στα πιο πάνω βασισμένο σε καινοτόμες πρακτικές και ψηφιακά συστήματα. Η συγκεκριμένη κατάρτιση θα παρουσιάσει επιστημονικά τεκμηριωμένα δεδομένα, μεθόδους και πρακτικά εργαλεία για να προσφέρει στους/στις συμμετέχοντες/ουσες όλα τα απαραίτητα εφόδια ώστε να μπορούν να μετατρέπουν και συντονίζουν αποτελεσματικά την στρατηγική Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΔΑΔ), προκειμένου να ενισχύσουν τη βιώσιμη απόδοση του οργανισμού τους μέσα στο συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον.

Μέσω αυτού του καινοτόμου προγράμματος, οι συμμετέχοντες/ουσες θα μάθουν για τις σύγχρονες προσεγγίσεις στρατηγικής διεύθυνσης ανθρώπινου δυναμικού και θα είναι σε θέση να διαμορφώσουν ένα στρατηγικό πλάνο για πρακτική εφαρμογή βέλτιστων πρακτικών στους εξής τομείς:

- εφαρμογή ευέλικτων (agile) μορφών διαχείρισης απόδοσης
- ένταξη πολιτικών και διαδικασιών ποικιλομορφίας, ισότητας και συμπερίληψης (Diversity, Equity and Inclusion policies and practices)
- επανεκπαίδευση και μετασχηματισμό μάθησης
- ψυχική υγεία, ευζωία και εξισορρόπηση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής στην ψηφιακή εποχή
- εκτέλεση αναλύσεων βάσει δεικτών μέτρησης στοιχείων προσωπικού
- χρήση εφαρμογών τεχνητής νοημοσύνης και ψηφιακών λύσεων και για αύξηση της παραγωγικότητας
- διαχείριση των αλλαγών

Το πρόγραμμα θα ωφελήσει Γενικούς/ές Διευθυντές/τριες, Διευθύνοντες Συμβούλους, διευθυντές/τριες γραμμής (line managers), επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού, διευθυντές/τριες ανθρώπινου δυναμικού και άλλα στελέχη οργανισμών που ενδιαφέρονται για τη μέγιστη αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού τους.

2. Περιγραφή Προδιαγραφής

Ένα καινοτόμο εκπαιδευτικό πρόγραμμα, που θα εξοικειώσει διευθυντικά στελέχη και επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού στην Κύπρο με σύγχρονα μοντέλα λειτουργίας Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού, νέες τάσεις και αποτελεσματικές προσεγγίσεις που εφαρμόζονται με επιτυχία στο εξωτερικό. Παρόλο, που οι έρευνες σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο καταδεικνύουν την ανάγκη εκσυγχρονισμού, εντούτοις οι επαγγελματίες ΑΔ στην Κύπρο δηλώνουν ότι δεν έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες και εργαλεία για να μπορούν να ανταπεξέλθουν στις καθημερινές προκλήσεις που έχουν να αντιμετωπίσουν. Το πρόγραμμα σχεδιάστηκε για να εφοδιάσει τους συμμετέχοντες με τις γνώσεις, τις δεξιότητες και πρακτικές γνώσεις που απαιτούνται για να ανταπεξέλθουν στις προκλήσεις στον διαρκώς εξελισσόμενο τομέα της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού καθώς και τις ευκαιρίες της νέας εποχής



Σεμινάριο Ζωτικής Σημασίας Adapting to the New HR Era: Σύγχρονες στρατηγικές μετασχηματισμού στη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού για βιωσιμότητα των επιχειρήσεων

3. Στόχοι Ιδρυματικού μέρους

Αυτό το πρόγραμμα θα υποστηρίξει συμμετέχοντες/ουσες όπως Γενικούς/ές Διευθυντές/τριες, Επαγγελματίες Ανθρώπινου Δυναμικού, Ηγέτες ομάδων και τους/ις σχετικούς/ές επαγγελματίες στη Διεύθυνση να κατανοήσουν την αναγκαιότητα μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης διεύθυνσης ανθρώπινου δυναμικού, με βάση τα δεδομένα τους και τις τελευταίες τάσεις της αγοράς εργασίας, όπως και να γνωρίσουν διάφορα ψηφιακά εργαλεία και προγράμματα τεχνητής νοημοσύνης που έχουν στη διάθεσή τους για ενίσχυση της παραγωγικότητας. Το πρόγραμμα παρέχει το υπόβαθρο των σύγχρονων, ολοκληρωμένων συστημάτων ΔΑΔ και πώς μπορούν να βοηθήσουν τους/ις συμμετέχοντες/ουσες να προωθήσουν τις δραστηριότητές τους για την επίτευξη των επιχειρηματικών τους στόχων.

Πιο συγκεκριμένα, μετά τη λήξη του ιδρυματικού μέρους του προγράμματος, οι συμμετέχοντες/ουσες θα είναι σε θέση:

Σε επίπεδο γνώσεων να:

1. Κατονομάζουν τα οφέλη από την ευέλικτη διαχείριση απόδοσης (Agile Performance Management)
2. Απαριθμούν τα βήματα διαχείρισης απόδοσης σε agile περιβάλλον.
3. Διατυπώνουν τις έννοιες Ισότητα, Ποικιλομορφία και Συμπερίληψη (Diversity, Equity and Inclusion)
4. Συσχετίζουν τις προκαταλήψεις με τοξικά εργασιακά περιβάλλοντα
5. Ταξινομούν πρακτικές και εργαλεία για τη βελτίωση της εμπειρίας των εργαζομένων
6. Συσχετίζουν προγράμματα ευζωίας με την καταπολέμηση προβλημάτων ψυχικής υγείας
7. Περιγράφουν τη σημασία της ικανοποίησης και της αφοσίωσης των εργαζομένων για τις επιχειρήσεις
8. Κατατάσσουν εργαλεία επικοινωνίας και τεχνολογίας για αποτελεσματική εργασία εξ αποστάσεως
9. Διαχωρίζουν δεοντολογικά ζητήματα που άπτονται της χρήσης τεχνητής νοημοσύνης στην εργασία
10. Προσδιορίζουν τα βήματα διαχείρισης αλλαγών

Σε επίπεδο δεξιοτήτων να:

1. Αναπτύσσουν στρατηγικές ΔΑΔ κατάλληλες για τις ανάγκες του οργανισμού τους
2. Καθορίζουν στόχους με ευελιξία
3. Καθοδηγούν συναδέλφους στην ευθυγράμμιση των προσωπικών τους στόχων ώστε να συνάδουν με τους οργανωτικούς
4. Επιδεικνύουν τις επιπτώσεις που έχουν οι ασυνείδητες προκαταλήψεις (unconscious biases) στο προσωπικό και το περιβάλλον εργασίας
5. Οργανώνουν τρόπους αντιμετώπισης των προκαταλήψεων στον εργασιακό χώρο
6. Εντοπίζουν έγκαιρα σημάδια κόπωσης και προβλημάτων ψυχικής υγείας
7. Εκτελούν πρωτοβουλίες ένταξης και συμπερίληψης ποικιλομορφίας στους οργανισμούς τους
8. Καθοδηγούν διευθυντικά στελέχη στην εφαρμογή καλών πρακτικών για διασφάλιση της ψυχικής υγείας των ομάδων τους
9. Εντοπίζουν κενά δεξιοτήτων (skills gaps) στους οργανισμούς τους
10. Επιλέγουν στρατηγικές σχεδιασμού αποτελεσματικών προγραμμάτων αναβάθμισης δεξιοτήτων
11. Αξιοποιούν την τεχνολογία και την τεχνητή νοημοσύνη για διευκόλυνση της μάθησης στους οργανισμούς τους
12. Συλλέγουν δεδομένα ανθρώπινου δυναμικού
13. Αναλύουν δεδομένα ανθρώπινου δυναμικού
14. Τεκμηριώνουν λήψη στρατηγικών αποφάσεων με βάση την ανάλυση δεδομένων ανθρώπινου δυναμικού
15. Επιδεικνύουν σωστή διαχείριση αλλαγών
16. Αιτιολογούν την επιλογή σημείων αναφοράς (benchmarks) για μέτρηση της αφοσίωσης και της ικανοποίησης των εργαζομένων στα πλαίσια της γενικότερης αξιολόγησης της εργασιακής εμπειρίας (employee experience)
17. Εκτελούν μετρήσεις και αναφορές μετρήσεων βιωσιμότητας

Σε επίπεδο στάσεων και αντιλήψεων να:

1. Αντιπαραβάλλουν το ρόλο που διαδραματίζει η επένδυση στις διαδικασίες διεύθυνσης ανθρώπινου δυναμικού για επίτευξη ανταγωνιστικότητας και βιώσιμης ανάπτυξης του οργανισμού τους
2. Επικρίνουν ασυνείδητες προκαταλήψεις στον εργασιακό χώρο
3. Αιτιολογούν την ανάγκη και τα σημαντικά οφέλη που προκύπτουν από την ανάπτυξη πρακτικών προσεγγίσεων για την καταπολέμηση των τοξικών κουλτούρων στο χώρο εργασίας διεύθυνσης ανθρώπινου δυναμικού στον οργανισμό τους
4. Παρακινούν και υποστηρίζουν το προσωπικό να επιτύχει τους αναπτυξιακούς του στόχους
5. Υπερασπίζονται την επανεκπαίδευση και την αναβάθμιση δεξιοτήτων (upskilling and reskilling) για μελλοντική προστασία του εργατικού δυναμικού
6. Αιτιολογούν την ανάγκη εφαρμογής καλών πρακτικών για διασφάλιση της ψυχικής υγείας και αποφυγής κόπωσης εργαζομένων
7. Δικαιολογούν τη διασφάλιση ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ευημερίας για τους/ις απομακρυσμένους/ες υπαλλήλους
8. Προσαρμόστουν στις εξελισσόμενες ανάγκες του οργανισμού τους

4. Στόχοι ενδοεπιχειρησιακού μέρους

Μέχρι το τέλος του ενδοεπιχειρησιακού μέρους του προγράμματος κατάρτισης και με την εξατομικευμένη βοήθεια των συμβούλων, οι συμμετέχοντες/ουσες θα είναι σε θέση να δημιουργήσουν, αναθεωρήσουν ή μετασχηματίσουν τη στρατηγική ΔΑΔ τους για το άμεσο μέλλον, εστιάζοντας στα δυνατά τους σημεία και στους τομείς προς βελτίωση και να σχεδιάσουν πλάνο δράσης με συγκεκριμένες ενέργειες για ευέλικτο σύστημα διαχείρισης απόδοσης, ποικιλομορφίας, ισότητας και συμπερίληψης, μετασχηματισμό κατάρτισης, ευζωίας και ψυχικής υγείας, χρήση δεικτών μέτρησης και ανάλυσης, και διαχείρισης αλλαγών του ανθρώπινου δυναμικού τους.



Σεμινάριο Ζωτικής Σημασίας Adapting to the New HR Era: Σύγχρονες στρατηγικές μετασχηματισμού στη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού για βιωσιμότητα των επιχειρήσεων

Πιο συγκεκριμένα, σε επίπεδο γνώσεων, κατά τη διάρκεια του μέρους του προγράμματος που αφορά την ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση, οι συμμετέχοντες/ουσες θα είναι σε θέση να:

1. Εντοπίσουν πιθανές νέες σύγχρονες πτυχές που αφορούν τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού μέσα στο μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον της σημερινής εποχής
2. Διατυπώνουν τα δυνατά στοιχεία και ευκαιρίες που διαθέτει ο οργανισμός τους και να χτίσουν πάνω σ' αυτά
3. Κατατάσσουν τις ενέργειες για ευέλικτο σύστημα διαχείρισης απόδοσης, ποικιλομορφίας, ισότητας και συμπερίληψης, μετασχηματισμό κατάρτισης, ψυχική υγεία και ευζωία, χρήση δεικτών μέτρησης και ανάλυσης, και διαχείρισης αλλαγών στις οποίες χρειάζεται να δώσουν προτεραιότητα
4. Διαχωρίζουν τις προτεραιότητες ΔΑΔ από άλλες πτυχές που μπορούν να διαχειριστούν στο μέλλον

Σε επίπεδο δεξιοτήτων, θα είναι σε θέση να:

1. Αναπτύξουν σχέδιο δράσης βάσει των εντοπισμένων προτεραιοτήτων
2. Εμπλουτίσουν την στρατηγική ΔΑΔ τους έχοντας νέα δεδομένα από τη διάγνωση αναγκών από τις συμβουλούς
3. Επιλέγουν ή προσαρμόσουν τις δράσεις τους σε σχέση με τις ιδιαίτερες ανάγκες του οργανισμού τους
4. Εφαρμόσουν μετρήσιμους δείκτες απόδοσης των σχετικών δράσεων και να παρακολουθούν την πρόοδο τους στη βάση των αναγκών τους όπως μέτρηση αξιολόγησης απόδοσης, ικανοποίησης, εργασιακής δέσμευσης και ευζωίας (wellbeing)
5. Αιτιολογούν τους δείκτες μετρήσεις που έχουν επιλέξει

Σε επίπεδο στάσεων, θα είναι σε θέση να:

1. Αντιπαραβάλλουν μετρήσεις και δεδομένα ανθρώπινου δυναμικού για να αντικρούουν ενστάσεις από τη διεύθυνση ως προς την επένδυση στις διαδικασίες και καινοτόμες πρακτικές ΔΑΔ
3. Δικαιολογούν τη χρήση ευέλικτης διαχείρισης απόδοσης
4. Υπερασπίζονται τις πολιτικές ποικιλομορφίας, ισότητας και συμπερίληψης
5. Δικαιολογούν τη χρήση τεχνητής νοημοσύνης και ψηφιακών λύσεων
6. Αντιπαραβάλλουν τους περιορισμούς της τεχνητής νοημοσύνης σε δεοντολογικό επίπεδο
7. Υπερασπίζονται προγράμματα ευζωίας για ενίσχυση της ψυχικής υγείας των εργαζομένων
8. Συνεργάζονται με διευθυντές τμημάτων για μετασχηματισμό κατάρτισης και επανεκπαίδευση του προσωπικού
9. Συμμετέχουν σε ενέργειες διαχείρισης αλλαγών για βιωσιμότητα της επιχείρησής τους

5. Περιγραφή υποψηφίων για συμμετοχή

Το πρόγραμμα απευθύνεται σε επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού, διευθυντικά στελέχη, Γενικούς/ές Διευθυντές/ριες, Ηγετών ομάδας και διευθυντές/ριες γραμμής (line managers) που είναι υπεύθυνοι/ες για τη διαχείριση ατόμων ή ομάδων. Είναι σημαντικό οι συμμετέχοντες να έχουν εμπειρία με διεύθυνση ανθρώπινων πόρων και να κατέχουν στρατηγικό ρόλο στον οργανισμό τους, ώστε με το πέρας της κατάρτισης να έχουν τη δυνατότητα θετικού αντίκτυπου μέσω της διαχείρισης των προτεινόμενων αλλαγών.

6. Μέσα και υλικά κατάρτισης

Θα δοθούν σε ψηφιακή μορφή οδηγός με τα slides, τις ασκήσεις, τα checklists, τα case studies, τα διαγνωστικά εργαλεία και σχετικά άρθρα που θα παρουσιαστούν κατά τη διάρκεια του προγράμματος ώστε οι συμμετέχουσες/οντες να μπορούν να ανακαλέσουν τις πληροφορίες και να θέσουν σε εφαρμογή τις πρακτικές που θα καλύψουν σε αυτό το πρόγραμμα Ζωτικής Σημασίας στους χώρους εργασίας τους.

Οι εκπαιδευτριες θα χρησιμοποιήσουν διαφάνειες παρουσίασης και βίντεο για την παρουσίαση των βασικών θεωριών μέσω υπολογιστή και προβολέα (projector).

Θα δοθούν στυλό, χαρτί και θα χρησιμοποιηθούν μαρκαδόροι.

Οι συμμετέχοντες/ουσες θα μπορούν να χρησιμοποιήσουν ασπροπίνακα ή flipchart για να κάνουν διαδραστικό καταιγισμό ιδεών και να σημειώνουν τις συλλογικές απαντήσεις τους σε διάφορες ασκήσεις, όπως μελέτες περιπτώσεων και άλλες ομαδικές εργασίες.

Θα χρησιμοποιηθεί επίσης συγκεκριμένο πρότυπο (template) που θα λειτουργήσει ως Σχέδιο Δράσης για κάθε συμμετέχοντα/ουσα μέχρι το τέλος του προγράμματος για εφαρμογή στους οργανισμούς τους. Οι συμμετέχοντες/ουσες θα μπορούν να εργαστούν περαιτέρω στα Σχέδια Δράσης τους μετά τη συνάντηση με την/ις εκπαιδευτρια/ες κατά τη διάρκεια του εσωτερικού συμβουλευτικού / ενδοεπιχειρησιακού μέρους του προγράμματος.

7. Γλώσσα διδασκαλίας και σημειώσεων

Η διδασκαλία θα είναι στα Ελληνικά. Ωστόσο, θα χρησιμοποιηθούν και θα δοθούν χρήσιμες πηγές, σημειώσεις και εργαλεία τόσο στην ελληνική όσο και στην αγγλική γλώσσα.

8. Σύστημα τήρησης στοιχείων

Θα τηρηθεί παρουσιολόγιο με βάση τις προδιαγραφές της ΑΝΑΔ και ηλεκτρονικό αρχείο με τα στοιχεία των εκπαιδευομένων.

9. Σύστημα αξιολόγησης

Θα δοθεί ανώνυμο ερωτηματολόγιο που θα αξιολογήσει τις εκπαιδευτριες, το περιεχόμενο του προγράμματος, το υλικό κατάρτισης, τις συνθήκες εκπαίδευσης και την οργάνωση του προγράμματος.

10. Πιστοποίηση κατάρτισης

Απονέμεται Πιστοποιητικό Κατάρτισης σε όσους συμμετέχοντες θα ολοκληρώσουν με επιτυχία το πρόγραμμα. Το πιστοποιητικό κατάρτισης εκδίδεται από το ΚΕΚ και θα αναφέρει ότι το πρόγραμμα έχει εγκριθεί από την Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού.

11. Εκπαιδευτές

Βίκυ Χαραλάμπους: PhD/MSc in Organisational Psychology
Chief Happiness Officer, CARDET

Κική Καλλή: MA in Human Resources Management
HR Manager, CARDET

12. Δικαίωμα Συμμετοχής

Το πρόγραμμα έχει εγκριθεί από την Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΑνΑΔ) ως πρόγραμμα ζωτικής σημασίας.

Το σεμινάριο επιχορηγείται εξ' ολοκλήρου από την ΑνΑΔ και ως εκ τούτου δεν υπάρχει οποιαδήποτε οικονομική επιβάρυνση για τις επιχειρήσεις.