



AgriFood Open Educational Resources for Human Capital Managers

Erasmus+ Programme

Action: KA2 – Strategic partnership for vocational education and training

Project number: 2017-1-FR01-KA202-037492

“FRESH”

agriFood open educational RESources for Human capital managers

Ευρωπαϊκό πρότυπο επαγγελματικής επάρκειας για υπεύθυνους ανθρώπινου δυναμικού μικρών επιχειρήσεων του Κλάδου των Τροφίμων

Από τη FEH & NEC, Cerknica

January 2020



Περιεχόμενα

| | |
|---|----------|
| ΕΙΣΑΓΩΓΗ | 3 |
| ΕΠΙΠΕΔΑ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ (ΕΠΠ) | 4 |
| ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΠΕΡΙΓΡΑΜΜΑ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ | 5 |
| ΤΟ ΠΡΟΤΥΠΟ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ ΤΩΝ ΥΠΕΥΘΥΝΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΜΙΚΡΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ ΤΩΝ ΤΡΟΦΙΜΩΝ ΣΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ | 8 |

Εισαγωγή

Το Ευρωπαϊκό πρότυπο επαγγελματικής επάρκειας για τους Υπεύθυνους Ανθρώπινου Δυναμικού μικρών επιχειρήσεων του Κλάδου των Τροφίμων αποτελεί μέρος της Παραδοτέου **O1 - Ανάπτυξη προτύπου επαγγελματικής επάρκειας**. Το πρώτο μέρος του έργου FRESH στόχευε στην ανάπτυξη ενός προτύπου για τις επαγγελματικές δραστηριότητες και τα καθήκοντα εργασίας των υπευθύνων του ανθρώπινου δυναμικού (HR) για τις μικρές επιχειρήσεις του Κλάδου των Τροφίμων. Το πρότυπο αυτό αποτελεί επίσης τη βάση για τη διαμόρφωση του εκπαιδευτικού προγράμματος.

Το πρώτο παραδοτέο έχει ως στόχο τη δημιουργία ενός κοινού πλαισίου προσόντων στο πλαίσιο ενός ευρωπαϊκού συστήματος δεξιοτήτων και γνώσεων που θα αποκτώνται στο χώρο εργασίας. Ως εκ τούτου, το κύριο σημείο αναφοράς είναι το **Ευρωπαϊκό πλαίσιο επαγγελματικών προσόντων (EQF)**, το οποίο θα χρησιμεύσει ως βασική δομή για την κατάρτιση ενός τελικού αναλυτικού προγράμματος σπουδών.

Το έργο FRESH επιθυμεί να πραγματοποιήσει τις δραστηριότητές του και τις ενέργειές του σε ευρωπαϊκό πλαίσιο προκειμένου να δώσει μια διεθνική απάντηση στην τάση που θεωρεί τις αναντιστοιχίες των δεξιοτήτων ως κοινό πρόβλημα, που χρειάζεται εντέλει ένα ευρύτερο ευρωπαϊκό τρόπο αντιμετώπισης. Με τον τρόπο αυτό, το τελικό πρόγραμμα σπουδών θα μπορούσε να μεταβιβαστεί, να εφαρμοστεί περαιτέρω από άλλους εκπαιδευτές ή να ανανεώσει άλλα μαθήματα κατάρτισης για τη Διαχείριση των Ανθρώπινων Πόρων (HRM).

Το έγγραφο αυτό εκπονείται έχοντας ως **βάση το παραδοτέο για τα εθνικά πλαίσια** και ανάλυση της επικύρωσης που συνέταξαν οι εταίροι. Η ανάλυση συνίσταται σε **εκτίμηση των ελλείψεων των στελεχών του ανθρώπινου δυναμικού** στις επιχειρήσεις τροφίμων στις συνεργαζόμενες χώρες και προσβλέπει στη μεταφορά πληροφοριών και γνώσεων σχετικά με τη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων των μικρών επιχειρήσεων σε επαγγελματικές ενώσεις, παρόχους επαγγελματικής εκπαίδευσης και ειδικούς σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού. Η ανάλυση περιέχει πληροφορίες σχετικά με συγκεκριμένες προκλήσεις που αντιμετωπίζει η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού στις μικρές επιχειρήσεις του Κλάδου των Τροφίμων.

Οι γνώσεις και η πρακτική στον τομέα της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού παραδοσιακά, δεν θεωρούνται σημαντικές στις μικρές επιχειρήσεις και σπανίως θεωρούνται ως πηγή ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος. Το CEDEFOP υποστηρίζει ότι η καλύτερη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού θα μπορούσε να μειώσει τις αναντιστοιχίες των δεξιοτήτων. Η διαθεσιμότητα δε μιας τέτοιας προσέγγισης στη συνεχή άτυπη εκπαίδευση είναι σπάνια ή και σε πολλές περιπτώσεις ανύπαρκτη σε πολλές χώρες της ΕΕ. Αυτό αποτελεί μια αξιοσημείωτη καινοτομία στα συστήματα εκπαίδευσης της Αγρο-διατροφής.

Επίπεδα Ευρωπαϊκού πλαισίου προσόντων (ΕΠΠ)

Η εκπόνηση ενός ευρωπαϊκού προτύπου προσόντων βασίζεται σε έρευνα γραφείου από τους εταίρους των αντίστοιχων χωρών. Το ευρωπαϊκό πρότυπο επαγγελματικής επάρκειας των Υπεύθυνων Ανθρώπινου Δυναμικού για τις μικρές επιχειρήσεις του Κλάδου των Τροφίμων περιγράφεται στο πλαίσιο του ΕΠΠ (επίπεδο 4). Τα προσόντα που προκύπτουν παρουσιάζεται σε ένα πρότυπο συμπληρωματικού πιστοποιητικού Eurorpass το οποίο χρησιμοποιεί το γλωσσάριο που συνιστά το CEDEFOP (μαθησιακά αποτελέσματα, γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες).

Οι γνώσεις, οι δεξιότητες και οι ικανότητες του επιπέδου 4 του ΕΠΠ περιγράφονται ως:

| ΓΝΩΣΕΙΣ | ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ | ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ |
|--|---|---|
| Επίπεδο 4 | | |
| Αποκτά ευρύ φάσμα θεωρητικών γνώσεων και ανάλυσης πληροφοριών που του επιτρέπουν να κατανοεί το πεδίο εργασίας ή σπουδής και να εφαρμόζει στοιχεία και διαδικασίες σε ένα γενικό πλαίσιο | Μπορεί να χρησιμοποιήσει με ευχέρεια τις γνώσεις και την ικανότητα να εφαρμόσει ένα φάσμα τεχνικών και εξειδικευμένων δεξιοτήτων σε πεδίο εργασίας ή σπουδής. Διαθέτει επικοινωνιακές δεξιότητες σε επίπεδο θεωρητικής και τεχνικής πληροφόρησης και βρίσκει λύσεις σε συγκεκριμένα προβλήματα σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής. | Μπορεί να επιτελέσει αυτόνομα ποιοτικά και ποσοτικά εργασίες σε ένα συγκεκριμένο πεδίο εργασίας ή σπουδής που απαιτεί επαγγελματική επάρκεια. Έχει τη δυνατότητα να επιβλέπει την ποιότητα και ποσότητα της εργασίας άλλων ατόμων με υπευθυνότητα και αυτονομία. Επιδεικνύει αυξημένο επίπεδο βασικών ικανοτήτων που μπορούν να αποτελέσουν τη βάση για σπουδές ανώτατης εκπαίδευσης. |

Οι εταίροι αναζήτησαν και επεξεργάστηκαν παραδείγματα επαγγελματικών περιγραμμάτων που αφορούσαν τις δραστηριότητες "Διαχείριση των ανθρώπινων πόρων στις μικρές επιχειρήσεις του Κλάδου των Τροφίμων" ή παραδείγματα κατάρτισης. Μετά τη συγκέντρωση των δεδομένων από τις αντίστοιχες χώρες, συνειδητοποιήσαμε ότι η κατάρτιση στη Διαχείριση των Ανθρώπινων Πόρων (όχι μόνο για τον τομέα της Αγρο-διατροφής) σε αυτό το επίπεδο ΕΠΠ είναι σπάνια. Η μη τυπική εκπαίδευση δε, καλύπτει μερικά μόνο θέματα. Στο σημείο αυτό, δεν υπάρχει παράδειγμα του επιπέδου 4 του ΕΠΠ ή παρόμοιας κατάρτισης για τους Υπεύθυνους του Ανθρώπινου Δυναμικού στον τομέα της Αγρο-διατροφής στις συμμετέχουσες χώρες.

Επαγγελματικό περίγραμμα και επαγγελματικές θέσεις

Επαγγελματικό περίγραμμα

Ο Υπεύθυνος Ανθρώπινου Δυναμικού μικρών επιχειρήσεων του Κλάδου των Τροφίμων είναι υπεύθυνος για τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού σύμφωνα με τη στρατηγική και τις ανάγκες της επιχείρησης, προκειμένου να ανταποκριθεί στις νομικές απαιτήσεις και τις πολιτικές διαχείρισης του προσωπικού και να ενισχύσει τη διαχείριση των ταλέντων, την αφοσίωση των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων και των πρακτικών της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και της πρόληψης των επαγγελματικών κινδύνων.

Ο Υπεύθυνος Ανθρώπινου Δυναμικού μικρών επιχειρήσεων του Κλάδου των Τροφίμων είναι κάποιος που σχεδιάζει, οργανώνει, συντονίζει, κατευθύνει και αξιολογεί την απόδοση των ανθρώπινων πόρων και συμμετέχει στην εκπόνηση της εργατικής πολιτικής του οργανισμού, καθώς και στην παροχή λύσεων για τις συγκρούσεις και τα εργασιακά προβλήματα που προκύπτουν, στην επιλογή του προσωπικού, στον προσδιορισμό των αναγκών κατάρτισης και στην εκπροσώπηση της επιχείρησης ενώπιον των σωματείων και των εργατικών οργανώσεων σύμφωνα με τις καθιερωμένες κατευθυντήριες γραμμές, πολιτικές, διαδικασίες και ποιοτικά κριτήρια.

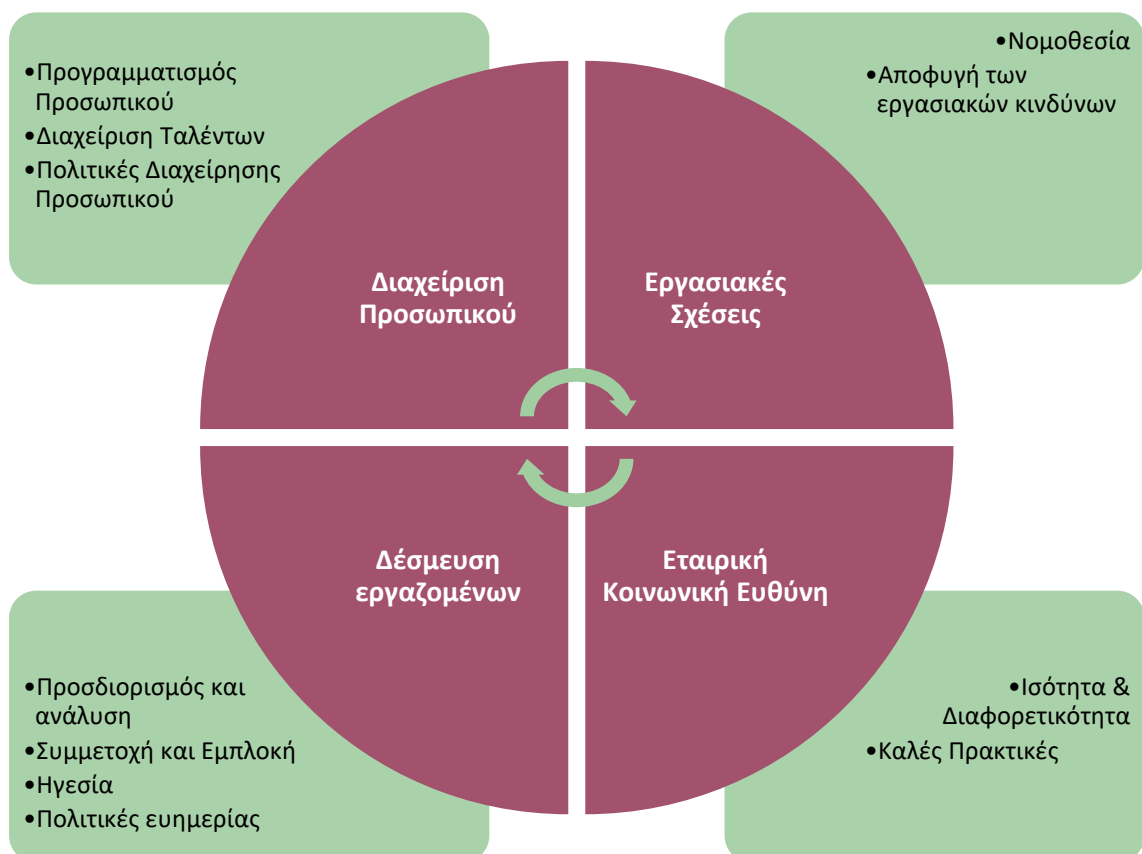
Επιπλέον, μπορούμε να περιγράψουμε τον Υπεύθυνος Ανθρώπινου Δυναμικού μικρών επιχειρήσεων του Κλάδου των Τροφίμων ως κάποιον που:

- εκτιμά τις ανάγκες των εργαζομένων, ιδιαίτερα όσον αφορά στις ψυχολογικές προσδοκίες
- παρέχει συμβουλές και καθοδήγηση για τον εντοπισμό και την επίλυση μεμονωμένων προβλημάτων των εργαζομένων
- διαχειρίζεται τον στρατηγικό κύκλο της διαχείρισης της ανθρώπινου δυναμικού (εύρεση καλών ανθρώπων, αξιοποίηση των δυνατοτήτων τους, καθοδήγηση για την επίτευξη στόχων, ενσωμάτωση των προσπαθειών τους στην επιχείρηση, κατάρτιση και ανάπτυξη, προώθηση / υποβιβασμό και διατήρηση / τερματισμός συνεργασίας)
- επικοινωνεί τη φιλοσοφία της επιχείρησης, τις νομικές επιπτώσεις και τις στρατηγικές για τις σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων
- διασφαλίζει τη συνεπή και ισότιμη μεταχείριση όλων των εργαζομένων
- διασφαλίζει την επικοινωνία με τα συνδικάτα
- παρέχει συμβουλές και καθοδήγηση στη διοίκηση σχετικά με την πολιτική προσωπικού και συναφή προβλήματα
- παρακολουθεί και ελέγχει τις πολιτικές υγιεινής και ασφάλειας
- κοινοποιήσει την πολιτική για τη σεξουαλική παρενόχληση και τη γενική φιλοσοφία της επιχείρησης για τις ίσες ευκαιρίες

- συμπεριλαμβάνει τη λιτή διαχείριση στις στρατηγικές αποφάσεις του τομέα της διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων
- ενισχύει την εμπιστοσύνη των εργαζομένων στην επιχείρηση
- υποστηρίζει όλα τα λειτουργικά τμήματα στις αποφάσεις τους που σχετίζονται με τη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων
- διασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι είναι ευχαριστημένοι, ικανοποιημένοι, έχουν κίνητρα και θετική στάση απέναντι στην εργασία.
- παίρνει τεκμηριωμένες αποφάσεις
- διαπραγματεύεται με το προσωπικό και τους θεσμούς εντός και εκτός της επιχείρησης
- διατηρεί την εμπιστευτικότητα των πληροφοριών
- καθοδηγεί το έργο των ομάδων και των ανθρώπων για την επίτευξη των στόχων
- διαχειρίζεται τις συγκρούσεις

Μετά την κατάρτιση θα είναι σε θέση να παρέχει συμβουλές και καθοδήγηση στη διοίκηση σχετικά με την πολιτική προσωπικού και συναφή προβλήματα.

Το παρακάτω σχήμα αντιπροσωπεύει το σύνολο των αρμοδιοτήτων του Υπεύθυνου Ανθρώπινου Δυναμικού.



Ο Υπεύθυνος Ανθρώπινου Δυναμικού μικρών επιχειρήσεων του Κλάδου των Τροφίμων μπορεί να αναλάβει αρκετές επαγγελματικές θέσεις, όπως:

- Επικεφαλής του προσωπικού
- Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού
- Επικεφαλής των σχέσεων του προσωπικού
- Διευθυντής προσλήψεων
- Διευθυντής μισθοδοσίας
- Διευθυντής εκπαίδευσης
- Βοηθός ανθρωπίνου δυναμικού

Σχετικές ειδικότητες και / ή επικυρωμένες ικανότητες:

- Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού
- Διοίκηση Επιχειρήσεων
- Οργανωτική Ψυχολογία
- Πτυχίο Λογιστικής

Το πρότυπο των επαγγελματικών προσόντων των Υπεύθυνων Ανθρώπινου Δυναμικού μικρών επιχειρήσεων του Κλάδου των Τροφίμων στο ευρωπαϊκό πλαίσιο προσόντων

| | | |
|--|--|-------------------------|
| Τομέας Δραστηριότητας: | | ECVET πιστωτικές |
| μονάδες: | | |
| ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ | | ** |
| Ενότητα: | | |
| 1.1 Προγραμματισμός εργατικού δυναμικού | | |
| ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ – Είναι ικανός/ή να... | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Κατανοεί και να γνωρίζει το υπόβαθρο και το πλαίσιο του προγραμματισμού του προσωπικού με βάση το επιχειρηματικό μοντέλο, το επιχειρηματικό σχέδιο, την οργανωτική δομή και την κουλτούρα για να διαχειρίζεται το στρατηγικό κύκλο των ανθρώπινων πόρων | | |
| Δραστηριότητα: | | |
| Ορισμός και έννοια της επιχειρησιακού μοντέλου και του προγραμματισμού | | |
| Μονάδες Μαθησιακών Αποτελεσμάτων | | |
| ΓΝΩΣΗ – Ξέρει και κατανοεί... | ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ – Μπορεί να... | |
| <ul style="list-style-type: none"> τις ευκαιρίες και τα λάθη κατά την έναρξη μιας επιχείρησης τις αρχές και τις κατευθυντήριες γραμμές του καμβά επιχειρηματικού μοντέλου τις εσωτερικές και εξωτερικές αναλύσεις SWOT (δυνατά σημεία, αδυναμίες, ευκαιρίες, απειλές) τις σύγχρονες αρχές του επιχειρηματικού σχεδιασμού τα στοιχεία του επιχειρηματικού πλάνου | <ul style="list-style-type: none"> να αναλύει την εξέλιξη της επιχείρησης και τις απαιτήσεις της προσδιορίζει και να εξηγεί τους παράγοντες επιτυχίας ή αποτυχίας της επιχείρησης περιγράφει και να χρησιμοποιεί τις μεταβλητές που καθορίζουν τον καμβά του επιχειρηματικού μοντέλου εφαρμόζει τη γνώση της ανάλυσης SWOT στην κάθε περίπτωση εντοπίζοντας τα δυνατά σημεία, τις αδυναμίες, τις ευκαιρίες και τις απειλές για την κάθε περίπτωση σχεδιάζει τον καμβά επιχειρηματικού μοντέλου για τη δική του περίπτωση επεξεργάζεται και να λαμβάνει τις απαραίτητες πληροφορίες κατά τη διαδικασία κατάρτισης του επιχειρηματικού | |

| | |
|---|---|
| | <p>πλάνου</p> <ul style="list-style-type: none"> δημιουργεί ένα απλό επιχειρηματικό πλάνο |
| <p>ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ – Είναι ικανός/ή να...</p> | |
| <ul style="list-style-type: none"> αναπτύσσει επιχειρηματικά μοντέλα και επιχειρηματικά πλάνα με βάση την αξιολόγηση των παραγόντων επιτυχίας και αποτυχίας αναλύει θέματα με την ανάλυση SWOT και να παρουσιάζει λύσεις σε διάφορες ομάδες | |
| <p>Δραστηριότητα: Ορισμός και έννοια της οργανωτικής κουλτούρας</p> | |
| <p>Μονάδες Μαθησιακών Αποτελεσμάτων</p> | |
| <p>ΓΝΩΣΗ – Ξέρει και κατανοεί...</p> | <p>ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ – Μπορεί να..</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> την έννοια, τον ορισμό και τα στοιχεία της οργανωτικής κουλτούρας τα διαφορετικά είδη οργανωτικής κουλτούρας τις αρχές και τις κατευθυντήριες γραμμές για τη δημιουργία της αποστολής και του οράματος της επιχείρησης τις αρχές και τις κατευθυντήριες γραμμές για τον ορισμό των αξιών της επιχείρησης | <ul style="list-style-type: none"> διαφοροποιείται μεταξύ διαφόρων οργανωτικών κουλτουρών εφαρμόζει τεχνικές για την ανάπτυξη της αποστολής και του οράματος της επιχείρησης εφαρμόζει τεχνικές για τον καθορισμό των κοινών αξιών της επιχείρησης και της επικοινωνία τους προτείνει λύσεις για τη διαμόρφωση της οργανωτικής κουλτούρας |
| <p>ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ – Είναι ικανός/ή να...</p> | |
| <ul style="list-style-type: none"> εφαρμόζει τεχνικές για τη διαμόρφωση και εποπτεία μιας οργανωτικής κουλτούρας ανάλογα με τον τομέα, τις ανάγκες, την καθημερινή εργασία και τις μελλοντικές ανάγκες. | |
| <p>Δραστηριότητα: Προσδιορισμός του κατάλληλου διαγράμματος ροής και της οργανωτικής δομής</p> | |
| <p>Μονάδες Μαθησιακών Αποτελεσμάτων</p> | |
| <p>ΓΝΩΣΗ – Ξέρει και κατανοεί...</p> | <p>ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ – Μπορεί να..</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> τον ορισμό και τα στοιχεία των διαφόρων τύπων διαγραμμάτων ροής τον ορισμό και τα στοιχεία των διαφόρων τύπων των οργανωτικών δομών τη χρήση και εφαρμογή διαφορετικών οργανωτικών δομών ανάλογα με τον αριθμό των εργαζομένων, τις λειτουργίες και τους στόχους της | <ul style="list-style-type: none"> αναγνωρίζει τους διαφορετικούς τύπους διαγραμμάτων ροής και να τα χρησιμοποιεί. αναγνωρίζει τους διαφορετικούς τύπους οργανωτικών δομών και να επιλέγει τον πιο κατάλληλο για την περίπτωση του. αναπτύσσει περιεχόμενο, κείμενο και εικόνες σχετικά με τις διάφορες οργανωτικές δομές προτείνει εναλλακτικές λύσεις με βάση τα βήματα για τη διάρθρωση μιας επιχείρησης |

| | |
|--|---|
| <p>επιχείρησης</p> <ul style="list-style-type: none"> • βήματα για τη διάρθρωση μιας επιχείρησης • | <ul style="list-style-type: none"> • προτείνει εναλλακτικές λύσεις σχετικά με τον τύπο της οργανωτικής δομής |
| ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ – Είναι ικανός/ή να... | |
| <ul style="list-style-type: none"> • προσδιορίζει και χρησιμοποιεί το κατάλληλο διάγραμμα ροής • προετοιμάζει και να προτείνει εναλλακτικές λύσεις με βάση τα βήματα για τη διάρθρωση μιας επιχείρησης | |
| Δραστηριότητα: Δημιουργία περιγραφής θέσης | |
| Μονάδες Μαθησιακών Αποτελεσμάτων | |
| ΓΝΩΣΗ – Ξέρει και κατανοεί... | ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ – Μπορεί να.. |
| <ul style="list-style-type: none"> • τα στοιχεία για την περιγραφή μιας θέσης • την προετοιμασία και την ανάπτυξη του προφίλ των θέσεων εργασίας • τα βήματα για την περιγραφή μιας θέσης εργασίας σε μια διαδικασία επιλογής • τις ιδιαιτερότητες του Κλάδου των Τροφίμων • τον ρόλο της περιγραφής της θέσης εργασίας στη δομή του οργανισμού | <ul style="list-style-type: none"> • χρησιμοποιεί διαφορετικές προσεγγίσεις για τη συλλογή πληροφοριών (ατομικές συνεντεύξεις, ομάδες εστίασης, ερωτηματολόγια) • διεξάγει σωστά την αναγνώριση του προφίλ της θέσης εργασίας • προετοιμάζει την περιγραφή της θέσης εργασίας βάσει των αναγκών και της στρατηγικής της επιχείρησης και της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού |
| ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ – Είναι ικανός/ή να... | |
| <ul style="list-style-type: none"> • process προετοιμάζει μια σχετική περιγραφή θέσης εργασίας με όλα τα απαραίτητα στοιχεία για τη διαδικασία επιλογής | |
| Δραστηριότητα: Προγραμματισμός Προσωπικού και Διαχείριση του Στρατηγικού Κύκλου του Ανθρώπινου Δυναμικού | |
| Μονάδες Μαθησιακών Αποτελεσμάτων | |
| ΓΝΩΣΗ – Ξέρει και κατανοεί... | ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ – Μπορεί να.. |
| <ul style="list-style-type: none"> • την έννοια, τον ορισμό και τα στοιχεία μιας στρατηγικής ανθρώπινου δυναμικού • την έννοια, τον ορισμό και τα στοιχεία του στρατηγικού κύκλου της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού • το σχεδιασμό του προσωπικού σε ένα ευρύτερο πλαίσιο και ως | <ul style="list-style-type: none"> • αναγνωρίζει και να χρησιμοποιεί τις διαφορετικές προσεγγίσεις, μοντέλα, τεχνικές και λύσεις στο επίπεδο της διαχείρισης των ανθρώπων στην εργασία σε ένα μικρό οργανισμό, λαμβάνοντας υπόψη τις ικανότητες, τις δεξιότητες και τις γνώσεις τους, καθώς και θέματα σχετικά με την ηλικία • συνδέει τα επιχειρηματικά σχέδια με την |

| | |
|--|--|
| <p>το πρώτο βήμα σε μια ΜμΕ</p> <ul style="list-style-type: none"> • τις μακροπρόθεσμες, μεσοπρόθεσμες και βραχυπρόθεσμες στρατηγικές σχεδιασμού προσωπικού • τη χρήση και την εφαρμογή των φάσεων του προγραμματισμού του προσωπικού και των βημάτων της κάθε φάσης • τις διαστάσεις της εργασιακής διαδικασίας • τους τύπους βαρδιών (ώρες ανά ημέρα, είδος συμβάσεων, χρονοδιαγράμματα κ.λπ.) • τις ιδιαιτερότητες του εργατικού δυναμικού του Κλάδου των Τροφίμων | <p>εργασίας και τον προγραμματισμό του προσωπικού</p> <ul style="list-style-type: none"> • εφαρμόζει διαδικασίες για τη διαμόρφωση στρατηγικής ανθρώπινου δυναμικού σε μια μικρή επιχείρηση • εφαρμόζει τον στρατηγικό κύκλο της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού σε μια μικρή επιχείρηση • επιλέγει και να χρησιμοποιεί διαφορετικά πρότυπα για τον προγραμματισμό του προσωπικού βάσει των διαφορετικών καταστάσεων του κάθε οργανισμού • εφαρμόζει μεθόδους για την ανάλυση της τρέχουσας κατάστασης • υπολογίζει τον μακροπρόθεσμο, μεσοπρόθεσμο και βραχυπρόθεσμο προγραμματισμό του προσωπικού • εφαρμόζει μεθόδους για το προγραμματισμό του προσωπικού σε κάθε φάση μιας μικρής επιχείρησης • σχεδιάζει πρακτικά το καθημερινό και το μακροπρόθεσμο πρόγραμμα του προσωπικού • |
|--|--|

ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ – Είναι ικανός/ή να...

- Αναπτύσσει και αξιολογεί μια στρατηγική ανθρώπινου δυναμικού σε ένα μικρό οργανισμό
- Προγραμματίζει μεμονωμένα τους ανθρώπινους πόρους και διαχειρίζεται τους υπαλλήλους ενός μικρού οργανισμού
- ξεκινάει και διαχειρίζεται τον στρατηγικό κύκλο της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού σε έναν μικρό οργανισμό
- να εφαρμόζει τη διαμόρφωση της στρατηγικής πολιτικής και της πολιτικής εφαρμογής της γνώσης
- προετοιμάζει και προτείνει εναλλακτικές λύσεις για τον προγραμματισμό του προσωπικού και τη διαχείριση του στρατηγικού κύκλου της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού σε έναν μικρό οργανισμό

Ενότητα :

1.2 Διαχείριση Ταλέντων

ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ – Είναι ικανός/ή να...

- διαχειρίζεται τα ταλέντα στην επιχείρηση με τέτοιο τρόπο ώστε να αξιοποιούν πλήρως

τις δυνατότητές τους.

Δραστηριότητα:
Εφαρμογή της διαχείρισης των ταλέντων σε έναν Οργανισμό

Μονάδες Μαθησιακών Αποτελεσμάτων

ΓΝΩΣΗ – Ξέρει και κατανοεί...

- την καριέρα και τη συνεχή επαγγελματική εξέλιξη
- την έννοια και τον ορισμό του ταλέντου
- την έννοια, τον ορισμό και τα στοιχεία της διαχείρισης ταλέντων
- τις φάσεις για τη διαχείριση ταλέντων
- τις ανάγκες του προσωπικού και του οργανισμού
- τις στρατηγικές και τις μεθόδους για την προσέλκυση ταλέντων
- τις αρχές και τις κατευθυντήριες γραμμές για τη δημιουργία μετρήσεων για τα ταλέντα
- την αξιολόγηση των ικανοτήτων σε έναν μικρό οργανισμό
- τα βήματα για τη διαμόρφωση ενός σχεδίου προώθησης των ταλέντων
- τις στρατηγικές και τις μεθόδους για την ανάπτυξη των ταλέντων
- τις στρατηγικές και τις μεθόδους για τη διατήρηση και την παροχή κινήτρων στα ταλέντα
- τα προβλήματα για τη κινητοποίηση των εργαζομένων και του εργασιακού περιβάλλοντος
- τις ιδιαιτερότητες του Κλάδου των Τροφίμων

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ – Μπορεί να..

- εφαρμόζει διαδικασίες διαχείρισης ταλέντων σε έναν μικρό οργανισμό
- επεξεργάζεται και να λαμβάνει τις απαραίτητες πληροφορίες μέσω της εκτίμησης της επάρκειας και των αναγκών του οργανισμού
- να αναλύει τις δυνατότητες των εργαζομένων
- εφαρμόζει στρατηγικές και μεθόδους για την προσέλκυση ταλέντων
- εφαρμόζει στρατηγικές και μεθόδους για τη διατήρηση και την παρακίνηση των ταλέντων
- εφαρμόζει στρατηγικές και μεθόδους για την ανάπτυξη των ταλέντων
- ταιριάζει το επίπεδο απόδοσης των εργαζομένων με την απαραίτητη φάση διαχείρισης των ταλέντων
- προτείνει εναλλακτικές λύσεις για τα κίνητρα και τον τρόπο αντιμετώπισης της απουσίας

ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ – Είναι ικανός/ή να...

- διαχειρίζεται τα ταλέντα με τρόπο ώστε να αξιοποιούν πλήρως τις δυνατότητές τους
- επιλύει προβλήματα σχετικά με την κινητοποίηση των εργαζομένων και το εργασιακό περιβάλλον
- σχεδιάζει, αναπτύσσει, εκτελεί και ελέγχει την ανάπτυξη, την κατάρτιση, την

- προώθηση και την καθοδήγηση των ανθρώπινων πόρων
- αναπτύσσει τη συνεχή επαγγελματική τους ανάπτυξη (δια βίου μάθηση, εκπαίδευση και κατάρτιση)

Δραστηριότητα:

Εφαρμογή μεθόδων επιλογής και πρόσληψης

Μονάδες Μαθησιακών Αποτελεσμάτων

| ΓΝΩΣΗ – Ξέρει και κατανοεί... | ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ – Μπορεί να.. |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • την έννοια και τον ορισμό της επιλογής • την έννοια, τον ορισμό και τα στοιχεία μιας στρατηγικής και ενός σχεδίου επιλογής • την έννοια και τον ορισμό της προσέλκυσης • την έννοια, τον ορισμό και τα στοιχεία της διαδικασίας προσέλκυσης • τις πηγές προσέλκυσης • τις στρατηγικές και τις μεθόδους συνεντεύξεων προσέλκυσης με βάση τις δεξιότητων που αξιολογούνται • το περιεχόμενο μιας συνέντευξης "Κρίσιμων περιστατικών" | <ul style="list-style-type: none"> • προετοιμάζει ένα σχέδιο επιλογής • αναγνωρίζει και να χρησιμοποιεί διαφορετικές προσεγγίσεις για την πρόσληψη υποψηφίων • αναγνωρίζει και να χρησιμοποιεί διαφορετικές προσεγγίσεις και πηγές για την προσέλκυση των υποψηφίων • προετοιμάζει και να εκτελεί τη συνέντευξη με βάση τις ικανότητες, δεξιότητες και ικανότητες που απαιτούνται • προτείνει εναλλακτικές μεθόδους επιλογής και προσέλκυσης |
| ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ – Είναι ικανός/ή να... | |
| <ul style="list-style-type: none"> • διαχειρίζεται και να εκτελεί διοικητική υποστήριξη για την επιλογή και προσέλκυση Ανθρώπινου Δυναμικού σε ένα μικρό οργανισμό • εκτελεί αποτελεσματικά τη διαδικασία επιλογής προσωπικού, συμπεριλαμβανομένου και των συνεντεύξεων | |

Ενότητα:

1.3 Πολιτικές Διαχείρισης Προσωπικού

ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ – Είναι ικανός/ή να...

- σχεδιάζει τις πολιτικές διαχείρισης του προσωπικού και να εφαρμόζει την κατάλληλη αξιολόγηση της απόδοσης, συμπεριλαμβανομένου του συστήματος αξιολόγησης και των πακέτων αμοιβών
- εφαρμόζει πρακτικά την έννοια της εκπαίδευσης και της δια βίου μάθησης λαμβάνοντας υπόψη τις διάφορες πτυχές της διαχείρισης της γνώσης και της κατάρτισης σε έναν οργανισμό

Δραστηριότητα:

Εφαρμόζοντας την αξιολόγηση της απόδοσης σε ένα οργανισμό

| Μονάδες Μαθησιακών Αποτελεσμάτων | |
|---|---|
| ΓΝΩΣΗ – Ξέρει και κατανοεί... | ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ – Μπορεί να.. |
| <ul style="list-style-type: none"> • την έννοια και τον ορισμό της αξιολόγησης της απόδοσης • τις στρατηγικές και τις μεθόδους ανάλυσης δεξιοτήτων • τη διαχείριση βάσει ικανοτήτων • τα βήματα για τον σχεδιασμό της αξιολόγησης της απόδοσης • τις στρατηγικές και τις μεθόδους συνεντεύξεων για την αξιολόγηση της απόδοσης • την έννοια, τον ορισμό και τα στοιχεία του συστήματος αξιολόγησης της απόδοσης και των πακέτων • τις τάσεις στην αξιολόγηση των επιδόσεων και στην καθοδήγηση των εργαζομένων για την επίτευξη των στόχων | <ul style="list-style-type: none"> • εφαρμόζει μεθόδους ανάλυσης δεξιοτήτων • καθορίζει κριτήρια για την αξιολόγηση των επιδόσεων όσον αφορά στις ικανότητες, τις ευθύνες και άλλες συνθήκες • σχεδιάζει και ολοκληρώνει την αξιολόγηση της απόδοσης • εφαρμόζει διαδικασίες για τη διεξαγωγή συνεντεύξεων προσωπικού και ετήσιων αξιολογήσεων • επιλέγει το καταλληλότερο σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης και τα πακέτα αμοιβών με βάση την κάθε περίπτωση |
| ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ – Είναι ικανός/ή να... | |
| <ul style="list-style-type: none"> • διαχειρίζεται μεμονωμένα την αξιολόγηση των επιδόσεων όσον αφορά στις ικανότητες, τις ευθύνες και άλλες συνθήκες, όπως το επίπεδο δυσκολίας στην εργασία • εφαρμόζει και να διαχειρίζεται το σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης και τα πακέτα αμοιβών, λαμβάνοντας υπόψη και εκτιμώντας τις ανάγκες των εργαζομένων, ιδιαίτερα όσον αφορά στις ψυχολογικές • καθοδηγεί τους εργαζόμενους για την επίτευξη των στόχων, ενσωματώνοντας τις προσπάθειές τους στον οργανισμό | |
| Δραστηριότητα: | |
| Εφαρμόζοντας τη διαχείριση της γνώσης και της κατάρτισης σε έναν οργανισμό | |
| Μονάδες Μαθησιακών Αποτελεσμάτων | |
| ΓΝΩΣΗ – Ξέρει και κατανοεί... | ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ – Μπορεί να.. |
| <ul style="list-style-type: none"> • την έννοια, τον ορισμό και τα στοιχεία της διαχείρισης της γνώσης • την έννοια και τον ορισμό ενός οργανισμού μάθησης • την έννοια και τον ορισμό της δια βίου μάθησης • τη διαδικασία διαχείρισης γνώσης • τις φάσεις και τη διαδικασία προετοιμασίας του σχεδίου | <ul style="list-style-type: none"> • αναπτύσει ένα σχέδιο κατάρτισης σε έναν μικρό οργανισμό • αναγνωρίζει τις διαφορετικές προσεγγίσεις διαχείρισης της γνώσης • εφαρμόζει την έννοια της μάθησης στον οργανισμό τους • εφαρμόζει τη διαδικασία διαχείρισης της γνώσης στη δική του περίπτωση • προετοιμάζει, εφαρμόζει και να αξιολογεί ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα |

| | |
|---|---|
| <p>κατάρτισης</p> <ul style="list-style-type: none"> • τη διαδικασία ανάπτυξης του προγράμματος κατάρτισης • τις πολιτικές κατάρτισης • τα συστήματα στήριξης της κατάρτισης των εργαζομένων | <ul style="list-style-type: none"> • |
| ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ – Είναι ικανός/ή να... | |
| <ul style="list-style-type: none"> • χρησιμοποιεί προσεγγίσεις στη διαχείριση της γνώσης και το μοντέλο διαχείρισης της γνώσης • εφαρμόζει στην πράξη την έννοια της εκπαιδευτικής οργάνωσης και της δια βίου μάθησης, λαμβάνοντας υπόψη τον ρόλο της σύγχρονης διαχείρισης και των διαφόρων πτυχών της διαχείρισης της γνώσης • αναπτύσσει ανεξαρτησία στον σχεδιασμό, την ανάπτυξη και την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών προσεγγίσεων για τη δια βίου μάθηση και την οργανωτική εκπαιδευτική πολιτική | |

*** Θα χρησιμοποιηθεί το Ευρωπαϊκό Σύστημα Πιστωτικών Μονάδων (ECVET) (25-30 ώρες για 1 ECVET – Σλοβενία & Ισπανία; 29 ώρες για 1 ECVET – Γαλλία; 30 ώρες για 1 ECVET – Ελλάδα & Κύπρος)*

| | |
|--|---|
| Τομέας Δραστηριότητας: | ECVET πιστωτικές |
| μονάδες: | |
| ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ | ** |
| Ενότητα: | |
| 2.1 Νομοθεσία | |
| ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ – Είναι ικανός/ή να... | |
| <ul style="list-style-type: none"> • διεξάγει ανεξάρτητα τις διαδικασίες σύμφωνα με την κοινοτική και εθνική εργατική νομοθεσία, συμπεριλαμβανομένων των συμβάσεων, των εργατικών πράξεων πριν, κατά τη διάρκεια και μετά την απασχόληση | |
| Δραστηριότητα: | |
| Γνωριμία με την Ευρωπαϊκή εργατική νομοθεσία | |
| Μονάδες Μαθησιακών Αποτελεσμάτων | |
| ΓΝΩΣΗ – Ξέρει και κατανοεί... | ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ – Μπορεί να.. |
| <ul style="list-style-type: none"> • τον καθορισμό των εργασιακών σχέσεων στην ΕΕ • τα βασικά στοιχεία της Ευρωπαϊκής εργατικής νομοθεσίας • την Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης • τις ελάχιστες απαιτήσεις για τις εργασιακές υποθέσεις που ενσωματώνονται σε επίπεδο ΕΕ | <ul style="list-style-type: none"> • προσδιορίζει και να βρίσκει τους νόμους και τους κανονισμούς στην ΕΕ για την κάθε περίπτωση • εφαρμόζει διαδικασίες απασχόλησης σύμφωνα με τις πληροφορίες και τους όρους της Ευρωπαϊκής εργατικής νομοθεσίας (συμβάσεις, χρονοδιαγράμματα εργασίας, ομαδικές απολύσεις, κοινωνική ασφάλιση, προστασία της υγείας και ασφάλεια και |

| | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • τον κατάλογο των οδηγιών της ΕΕ που καλύπτουν θέματα εργασίας - πληροφορίες συμβάσεων, επικοινωνία σχετικά με αλλαγές συμβάσεων, κοινωνική ασφάλιση, ώρες εργασίας | <p>άλλους όρους)</p> |
| ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ – Είναι ικανός/ή να... | |
| <ul style="list-style-type: none"> • τηρεί τη νομοθετική συμμόρφωση στον τομέα της εργασίας σε Ευρωπαϊκό επίπεδο • να διεξάγει αποτελεσματικά τις διαδικασίες σύμφωνα με την εργατική νομοθεσία της ΕΕ | |
| Δραστηριότητα: Εφαρμογή της Εθνικής Εργατικής Νομοθεσίας σε καθημερινά θέματα απασχόλησης | |
| Μονάδες Μαθησιακών Αποτελεσμάτων | |
| ΓΝΩΣΗ – Ξέρει και κατανοεί... | ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ – Μπορεί να.. |
| <ul style="list-style-type: none"> • την εθνική εργατική νομοθεσία • τις συλλογικές συμβάσεις • τις βασικές γνώσεις κοινωνικής ασφάλισης • πώς να εγγραφεί κάποιος στην κοινωνική ασφάλιση • τους διαφορετικούς τύπους συμβάσεων απασχόλησης / εργασίας • τα διαφορετικά είδη των διαδικασιών των εργαζόμενων - διαδικασία εργαζομένων, πειθαρχικές διαδικασίες και διαδικασίες αποζημίωσης, καταγγελία της σύμβασης εργασίας • τις ιδιαιτερότητες του Κλάδου των Τροφίμων | <ul style="list-style-type: none"> • βρει και να χρησιμοποιήσει συναφείς πράξεις νομικών και συλλογικών συμβάσεων • διεξάγει τις διοικητικές διαδικασίες απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των συμβάσεων, των εργατικών πράξεων και των διαδικασιών, πριν, κατά τη διάρκεια και μετά την απασχόληση |
| ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ – Είναι ικανός/ή να... | |
| <ul style="list-style-type: none"> • διεξάγει αποτελεσματικά τις διαδικασίες για τους εργαζόμενους - διαδικασίες απασχόλησης, πειθαρχικές διαδικασίες και διαδικασίες αποζημίωσης, καταγγελία της σύμβασης εργασίας • εκπονεί τις σχετικές αιτήσεις για τις διαδικασίες ενώπιον των αρχών κοινωνικής ασφάλισης - κοινωνική ασφάλιση (εθνικό πλαίσιο) | |

**Ενότητα:
2.2 Πρόληψη επαγγελματικών κινδύνων**

ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ – Είναι ικανός/ή να...

- παρέχει υποστήριξη και βοήθεια για την τήρηση και διατήρηση των συνθηκών ασφάλειας και υγείας και την πρόληψη του επαγγελματικού κινδύνου από την άποψη του ανθρώπινου δυναμικού

Δραστηριότητα:

Πρόληψη επαγγελματικών κινδύνων από την πλευρά του ανθρώπινου δυναμικού

Μονάδες Μαθησιακών Αποτελεσμάτων

ΓΝΩΣΗ – Ξέρει και κατανοεί...

- την έννοια και τον ορισμό της πρόληψης των εργασιακών κινδύνων
- τα στοιχεία της πρόληψης επαγγελματικών κινδύνων
- τις υποχρεώσεις του εργοδότη και της εταιρείας για την πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων και της νομοθεσίας
- τους τύπους παραβάσεων, κυρώσεων και κόστους
- τα οφέλη από μια καλή στρατηγική πρόληψης κινδύνων
- τις ιδιαιτερότητες του Κλάδου των Τροφίμων

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ – Μπορεί να..

- αναγνωρίζει τους διάφορους τύπους παραβιάσεων στο πλαίσιο της νομοθεσίας για την πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων της χώρας του/της.
- ακολουθεί και να προτείνει λύσεις για τον επαγγελματικό κίνδυνο από την άποψη του ανθρώπινου δυναμικού
- συμμετέχει στις διαδικασίες συνεχούς βελτίωσης για την πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων

ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ – Είναι ικανός/ή να...

- διαχειρίζεται τον επαγγελματικό κίνδυνο από την άποψη του ανθρώπινου δυναμικού
- παρακολουθεί και να ελέγχει τις επιδόσεις υγείας και ασφάλειας

*** Η αντιστοιχία των μονάδων ECVET (25-30 ώρες για 1 ECVET – Σλοβενία & Ισπανία; 29 ώρες για 1 ECVET – Γαλλία; 30 ώρες για 1 ECVET – Ελλάδα & Κύπρος)*

Τομέας Δραστηριότητας:

μονάδες:

ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ (ΕΚΕ)

ECVET πιστωτικές

**

Ενότητα:

3.1 Ισότητα και διαφορετικότητα

ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ – Είναι ικανός/ή να...

- εφαρμόζει διαδικασίες για την ενσωμάτωση της ΕΚΕ, της ισότητας και της διαφορετικότητας σε ένα μικρό οργανισμό, ώστε να επιτευχθεί ένα πιο βιώσιμο επιχειρηματικό μοντέλο, κατανοώντας τη σχετική κοινοτική και εθνική νομοθεσία και την οικονομική και μη οικονομική στήριξη στο πεδίο αυτό.

Δραστηριότητα:

Εξοικείωση με την εταιρική κοινωνική ευθύνη, την ισότητα, τη διαφορετικότητα και τη σχετική Ευρωπαϊκή Νομοθεσία

Μονάδες Μαθησιακών Αποτελεσμάτων

| ΓΝΩΣΗ – Ξέρει και κατανοεί... | ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ – Μπορεί να.. |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • την έννοια και τον ορισμό της ΕΚΕ • την έννοια και τον ορισμό της ισότητας και της διαφορετικότητας • τις πολιτικές ΕΚΕ στην ΕΕ • το Οικουμενικό Σύμφωνο των Ηνωμένων Εθνών για την ΕΚΕ στις ΜμΕ • τους Αναπτυξιακούς Στόχους της Χιλιετίας • την Οδηγία της ΕΕ για την ισότητα (περιεχόμενο, θέματα που αντιμετωπίζει) • τη συσχέτιση μεταξύ της ΕΚΕ και της επιχειρηματικής επιτυχίας • τα στοιχεία της ΕΚΕ • τα βιώσιμα επιχειρηματικά μοντέλα • τις φάσεις και τη διαδικασία προετοιμασίας του οδικού χάρτη για τις ΜμΕ • τα εργαλεία για την ενσωμάτωση της ΕΚΕ | <ul style="list-style-type: none"> • αξιολογεί το επίπεδο της ΕΚΕ με εργαλεία αυτο-αξιολόγησης της ΕΚΕ (πολιτικές στο χώρο εργασίας, περιβαλλοντικές πολιτικές, πολιτικές αγοράς, κοινωνικές πολιτικές, εταιρικές αξίες) • αναπτύσσει τον οδικό χάρτη • προτείνει εναλλακτικές λύσεις για την επίτευξη πιο βιώσιμου επιχειρηματικού μοντέλου • βρει, επιλέξει και χρησιμοποιήσει με επιτυχία διάφορα εργαλεία και πλατφόρμες που μπορούν να χρησιμοποιήσουν οι ΜμΕ για να προσεγγίσουν τους Αναπτυξιακούς Στόχους της Χιλιετίας. |

ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ – Είναι ικανός/ή να...

| |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • εφαρμόζει διαδικασίες για την ενσωμάτωση της ΕΚΕ, της ισότητας και της διαφορετικότητας σε έναν μικρό οργανισμό με στόχο την επίτευξη ενός πιο βιώσιμου επιχειρηματικού μοντέλου |
|--|

Δραστηριότητα:

Γνωριμία με την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, την Ισότητα και τη Διαφορετικότητα και τη σχετική Εθνική Νομοθεσία και τα Οφέλη

Μονάδες Μαθησιακών Αποτελεσμάτων

| ΓΝΩΣΗ – Ξέρει και κατανοεί... | ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ – Μπορεί να.. |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • την εθνική νομοθεσία που καλύπτει την ΕΚΕ, την ισότητα και τη διαφορετικότητα • τη νομοθεσία σχετικά με τα επιδόματα και τις επιδοτήσεις για | <ul style="list-style-type: none"> • βρει και χρησιμοποιήσει σχετικές νομικές και άλλες συμφωνίες ή πράξεις για συγκεκριμένες ομάδες-στόχους • βρει και ακολουθήσει τη νομοθεσία και τις επιδοτήσεις στον τομέα της ΕΚΕ |

| | |
|--|---|
| <p>την πρόσληψη διαφόρων ομάδων στην κάθε χώρα (π.χ. αναπηρία, κάτω των 30 ετών, άνω των 45 ετών, κίνδυνος κοινωνικού αποκλεισμού, βία λόγω φύλου)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • διεξάγει τις διοικητικές διαδικασίες απασχόλησης για τις ομάδες στόχους |
|--|---|

ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ – Είναι ικανός/ή να...

| |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • διεξάγει επιτυχώς τις διαδικασίες απασχόλησης για τις ομάδες-στόχους και να αναζητά επιδοτήσεις και ποσά που μπορεί να λάβει μια επιχείρηση ανάλογα με την ομάδα που προσλαμβάνει |
|---|

Ενότητα:
3.2 Δυνατότητες και καλές πρακτικές

ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ – Είναι ικανός/ή να...

| |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • σχεδιάζει και να εφαρμόζει ανεξάρτητα το σχέδιο ισότητας σε έναν οργανισμό με βάση τις βέλτιστες πρακτικές που έχουν κατατεθεί στο πεδίο του Ανθρώπινου Δυναμικού |
|---|

Δραστηριότητα:
Εφαρμογή του σχεδίου ισότητας σε ένα οργανισμό με βάση βέλτιστες πρακτικές

Μονάδες Μαθησιακών Αποτελεσμάτων

| ΓΝΩΣΗ – Ξέρει και κατανοεί... | ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ – Μπορεί να.. |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • τις φάσεις και τα βήματα για την εφαρμογή ενός σχεδίου ισότητας (διάγνωση, καθορισμός ενός σχεδίου για την ισότητα, ανάπτυξη και έναρξη του σχεδίου για την ισότητα, βήματα προς αντιμετώπιση, συστάσεις). • τις πραγματικές μελέτες περιπτώσεων επιτυχίας • την έννοια και τον ορισμό της παρενόχλησης και του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας, της ιδιωτικότητας, της προσωπικότητας, της σεξουαλικής παρενόχλησης και άλλων γενικών αρχών και στόχων της φιλοσοφίας της ισότητας των ευκαιριών (συνεπής και ισότιμη μεταχείριση όλων των εργαζομένων) • τις βέλτιστες πρακτικές και τις | <ul style="list-style-type: none"> • σχεδιάζει πλάνα ισότητας • προτείνει εναλλακτικές μεθόδους εφαρμογής του πλάνου ισότητας • αναγνωρίζει και να εφαρμόζει τις διαφορετικές προσεγγίσεις για τη φιλοσοφία και τους στόχους των ίσων ευκαιριών • επεξεργάζεται και εφαρμόζει τις έννοιες από τις βέλτιστες πρακτικές του ανθρώπινου δυναμικού |

| | |
|---|--|
| <p>ιστορίες επιτυχίας για την εφαρμογή του σχεδίου ισότητας και των ομάδων στόχων στον οργανισμό</p> <ul style="list-style-type: none"> • τις βέλτιστες πρακτικές και τις επιτυχημένες πρακτικές των ανθρώπινων πόρων γενικά | |
| ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ – Είναι ικανός/ή να... | |
| <ul style="list-style-type: none"> • σχεδιάζει και να εφαρμόζει ανεξάρτητα το σχέδιο ισότητας με βάση τις βέλτιστες πρακτικές γύρω από το Ανθρώπινο Δυναμικό • εντοπίζει και να λαμβάνει μέτρα κατά της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, να προστατεύει την ιδιωτική ζωή και την προσωπικότητα των εργαζομένων και να επικοινωνεί την πολιτική για τη σεξουαλική παρενόχληση και τη γενική φιλοσοφία και τους στόχους για την ισότητα ευκαιριών (συνεπής και ισότιμη μεταχείριση όλων των εργαζομένων) • αναπτύσσει δεξιότητες ομαδικής εργασίας λαμβάνοντας παράλληλα υπόψη την διαφορετικότητα, την πολυπολιτισμικότητα και την ηθική | |

*** Η αντιστοιχία των μονάδων ECVET (25-30 ώρες για 1 ECVET – Σλοβενία & Ισπανία; 29 ώρες για 1 ECVET – Γαλλία; 30 ώρες για 1 ECVET – Ελλάδα & Κύπρος)*

| | |
|---|---|
| Τομέας Δραστηριότητας: | ECVET πιστωτικές |
| μονάδες: | ** |
| ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ | |
| Ενότητα: | |
| 4.1 Προσδιορισμός και ανάλυση | |
| ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ – Είναι ικανός/ή να... | |
| <ul style="list-style-type: none"> • πραγματοποιεί διεξοδική έρευνα σχετικά με το εργασιακό κλίμα και να δρομολογεί και να διατηρεί μια καλή εσωτερική επικοινωνία για την ενίσχυση της εμπιστοσύνης των εργαζομένων σε έναν οργανισμό | |
| Δραστηριότητα: | |
| Η πρακτική της καλής εσωτερικής επικοινωνίας και του καλού κλίματος σε ένα οργανισμό | |
| Μονάδες Μαθησιακών Αποτελεσμάτων | |
| ΓΝΩΣΗ – Ξέρει και κατανοεί... | ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ – Μπορεί να.. |
| <ul style="list-style-type: none"> • την έννοια, τον ορισμό και τα στοιχεία της εσωτερικής επικοινωνίας • τα οφέλη και τη σημασία της εσωτερικής επικοινωνίας σε έναν οργανισμό • τις μακροπρόθεσμες και | <ul style="list-style-type: none"> • επεξεργάζεται και να εφαρμόζει διαδικασίες για την προώθηση της καλής εσωτερικής επικοινωνίας • επιλέγει τα πλέον κατάλληλα εργαλεία για την προώθηση της βραχυπρόθεσμης και μακροπρόθεσμης στρατηγικής επικοινωνίας |

| | |
|---|---|
| <p>βραχυπρόθεσμες στρατηγικές επικοινωνίας και τα συναφή εργαλεία</p> <ul style="list-style-type: none"> • την έννοια, τον ορισμό και τα στοιχεία του καλού κλίματος σε ένα οργανισμό • τις φάσεις και τις μεθόδους των μελετών του εργασιακού κλίματος • τα στοιχεία του θετικού εργασιακού περιβάλλοντος • τις προσωπικές αξίες και την επαγγελματική ηθική | <ul style="list-style-type: none"> • σχεδιάζει και εφαρμόζει μελέτες για το εργασιακό κλίμα • συμμετέχει στις διαδικασίες διαμόρφωσης του κλίματος και στη συνεχή βελτίωση της επικοινωνίας • επεξεργάζεται και να λαμβάνει τις απαραίτητες πληροφορίες σχετικά με θετικά παραδείγματα εργασιακών περιβαλλόντων. |
| <p>ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ – Είναι ικανός/ή να...</p> | |
| <ul style="list-style-type: none"> • εφαρμόζει μελέτη για το κλίμα εργασίας σε έναν μικρό οργανισμό • ξεκινάει και να διατηρεί μια καλή εσωτερική επικοινωνία σε έναν μικρό οργανισμό • ενισχύει την εμπιστοσύνη των εργαζομένων σε έναν οργανισμό | |

Ενότητα:
4.2 Συμμετοχή και Εμπλοκή

ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ – Είναι ικανός/ή να...

- κατανοεί και να χρησιμοποιεί τις στρατηγικές και τη διαδικασία συμμετοχής και εμπλοκής του προσωπικού στον οργανισμό

Δραστηριότητα:
Εφαρμογή στρατηγικών συμμετοχής και εμπλοκής στον οργανισμό

Μονάδες Μαθησιακών Αποτελεσμάτων

| ΓΝΩΣΗ – Ξέρει και κατανοεί... | ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ – Μπορεί να.. |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • την έννοια και τον ορισμό της συμμετοχής • την έννοια και τον ορισμό της εμπλοκής • τα διαφορετικά είδη συμμετοχής για την προώθηση μιας βαθύτερης δέσμευσης των εργαζομένων • τις στρατηγικές και τις μεθόδους συμμετοχής και εμπλοκής • τις διαδικασίες συμμετοχής του προσωπικού • τις πολιτικές για την επίτευξη της δέσμευσης | <ul style="list-style-type: none"> • επιλέγει τις κατάλληλες μεθόδους για την εκτέλεση της στρατηγικής συμμετοχής και εμπλοκής • επιλέγει τον καταλληλότερο τύπο συμμετοχής και τα εργαλεία για την ενθάρρυνση της συμμετοχής για να επιτευχθεί το αναμενόμενο επίπεδο • |

ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ – Είναι ικανός/ή να...

- σχεδιάζει, εφαρμόζει και εποπτεύει τις διαδικασίες συμμετοχής και εμπλοκής του προσωπικού

Ενότητα:

4.3 Ηγεσία

ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ – Είναι ικανός/ή να...

- αναγνωρίζει και να αναπτύσσει τους διαφορετικούς τρόπους ηγεσίας σε προσωπικό και οργανωτικό επίπεδο

Δραστηριότητα:

Αναγνώριση και ανάπτυξη των μορφών ηγεσίας σε έναν οργανισμό

Μονάδες Μαθησιακών Αποτελεσμάτων

ΓΝΩΣΗ – Ξέρει και κατανοεί...

- την έννοια και τον ορισμό της ηγεσίας
- τις διαφορετικές μορφές ηγεσίας και τις εφαρμογές της
- τις μορφές ηγεσίας που αντικατοπτρίζουν τους τύπους οργάνωσης

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ – Μπορεί να..

- αναγνωρίζει τους διάφορους τύπους και τις εφαρμογές των μορφών ηγεσίας
- αυτο-αξιολογεί το στυλ ηγεσίας
- προσαρμόζει το στυλ ηγεσίας στους στόχους
- αναπτύσσει την αυθεντική ηγετική προσέγγιση

ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ – Είναι ικανός/ή να...

- χρησιμοποιήσει στην πράξη τις έννοιες της ηγεσίας για τη διαχείριση των στελεχών μεσαίου επιπέδου και των μικρών οργανισμών
- αναπτύσσει και χρησιμοποιεί οργανωτικές και ηγετικές ικανότητες

Ενότητα:

4.4 Πολιτικές Ευημερίας

ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ – Είναι ικανός/ή να...

- σχεδιάζει πολιτικές ευημερίας και τις ενθαρρύνει μέσω της κατανόησης του τρόπου επικοινωνίας, της επιρροής και της διαπραγμάτευσης με άλλους, της ενεργοποίησης και διαχείρισης της ομαδικής εργασίας, της επίλυσης συγκρούσεων, ώστε οι εργαζόμενοι να είναι ευχαριστημένοι, παρακινημένοι, ικανοποιημένοι και να έχουν θετική στάση απέναντι στην εργασία

Δραστηριότητα:

Κατανόηση της επικοινωνίας ως ενισχυτή της ευημερίας σε έναν οργανισμό

Μονάδες Μαθησιακών Αποτελεσμάτων

ΓΝΩΣΗ – Ξέρει και κατανοεί...

- την έννοια και τον ορισμό της ευημερίας
- τις πολιτικές για την ευημερία

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ – Μπορεί να..

- εφαρμόζει την έννοια της ευημερίας
- αναγνωρίζει τις καταστάσεις στις οποίες μπορούν να χρησιμοποιηθούν διάφοροι

- την έννοια, τον ορισμό και τα στοιχεία της επικοινωνίας
- τους τύπους επικοινωνίας σε μια επιχείρηση: εξωτερική επικοινωνία, εσωτερική επικοινωνία, επίσημη και ανεπίσημη επικοινωνία, μονόδρομη και αμφίδρομη, ανεπίσημα και επίσημα δίκτυα
- το στυλ επικοινωνίας
- τους τύπους μηνυμάτων
- τις στρατηγικές και τους τρόπους πειθούς και διαπραγματεύσεων με τους εργαζομένους
- τις τεχνικές βεβαιότητας
- το σχέδιο επικοινωνίας

- τύποι επικοινωνίας και να επιλέγει τα σωστά μέσα επικοινωνίας
- αναγνωρίζει διαφορετικά στυλ επικοινωνίας και να αντιδρά σε αυτά
- διαπραγματεύεται με τους εργαζόμενους
- να πείθει
- εφαρμόζει τεχνικές βεβαιότητας και να επιτυγχάνει τους στόχους
- αναπτύσσει το σχέδιο επικοινωνίας
-

ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ – Είναι ικανός/ή να...

- επικοινωνεί, επηρεάζει, πείθει και διαπραγματεύεται με τους εργαζόμενους και τους δημόσιους υπαλλήλους
- γνωστοποιεί τη φιλοσοφία, τις νομικές επιπτώσεις και τις στρατηγικές των σχέσεων των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένης της εσωτερικής και εξωτερικής επικοινωνίας

Δραστηριότητα:

Έναρξη και διαχείριση της ομαδικής εργασίας σε μικρούς οργανισμούς

Μονάδες Μαθησιακών Αποτελεσμάτων

ΓΝΩΣΗ – Ξέρει και κατανοεί...

- την έννοια και τον ορισμό της ομαδικής εργασίας και της εργασίας σε ομάδες
- τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της ομαδικής εργασίας και της εργασίας σε ομάδες
- το δέντρο αποφάσεων για την ομαδική εργασία ή την εργασία σε ομάδες
- τους ρόλους στην ομάδα
- τις στρατηγικές και τα εργαλεία για την ομαδική εργασία

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ – Μπορεί να..

- επιλέγει τον καταλληλότερο τρόπο για τη συνεργασία στη βάση ενός έργου
- ονομάζει, περιγράφει, επιλέγει και να ορίζει διαφορετικούς ρόλους στην ομάδα
- διευκολύνει την ομαδική εργασία
- αναγνωρίζει τους παράγοντες που κάνουν την ομάδα εργασίας πιο αποτελεσματική
- συνεργάζεται με άλλους ως μέλος της ομάδας

ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ – Είναι ικανός/ή να...

- αποφασίζει για το είδος της συνεργασίας (ομαδική εργασία ή εργασίας σε ομάδες) και διευκολύνει την ομαδική εργασία σε έναν μικρό οργανισμό.

Δραστηριότητα:

Εξασκώντας την επίλυση των συγκρούσεων σε έναν οργανισμό

Μονάδες Μαθησιακών Αποτελεσμάτων

ΓΝΩΣΗ – Ξέρει και κατανοεί...

- την έννοια και τον ορισμό των συγκρούσεων
- την έννοια και τον ορισμό του κινήτρου
- τις προσωπικές αξίες
- τους τύπους των κινήτρων
- τους τύπους των συγκρούσεων
- τα βήματα για την αναγνώριση των συγκρούσεων
- το πώς να χειρίζεται τις συγκρούσεις στο χώρο εργασίας (βήματα για την αντιμετώπιση των συγκρούσεων)
- τα βήματα για την αντιμετώπιση των συγκρούσεων
- τα επαγγελματικά πρότυπα ηθικής
- τα στοιχεία στρατηγικής των σχέσεων

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ – Μπορεί να..

- κατανοεί τα συστήματα κινήτρων του προσωπικού
- αναγνωρίζει τους διαφορετικούς τύπους συγκρούσεων
- προτείνει εναλλακτικές μεθόδους και τεχνικές για την επίλυση συγκρούσεων
- σχεδιάζει τη στρατηγική των σχέσεων μεταξύ του προσωπικού

ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ – Είναι ικανός/ή να...

- αντιδρά κατάλληλα στις συγκρούσεις και να βοηθά στην αντιμετώπιση των συγκρούσεων στο χώρο εργασίας
- αναπτύσσει προσωπικές αξίες και επαγγελματική δεοντολογία
- οργανώνει και σχεδιάζει εργασίες ώστε οι εργαζόμενοι να είναι ευχαριστημένοι, παρακινήμενοι, ικανοποιημένοι και να έχουν θετική στάση απέναντι στην εργασία
- δημιουργεί αποτελεσματικές σχέσεις με τους άλλους και να συνεργάζεται με το εργασιακό και κοινωνικό περιβάλλον
- σχεδιάζει και εφαρμόζει μια στρατηγική σχέσεων μεταξύ του προσωπικού

**** Η αντιστοιχία των μονάδων ECVET (25-30 ώρες για 1 ECVET – Σλοβενία & Ισπανία; 29 ώρες για 1 ECVET – Γαλλία; 30 ώρες για 1 ECVET – Ελλάδα & Κύπρος)**