



UPRAVLJANJE KARIJEROM PUTEM KARIJERNOG SAVETOVANJA

CAREER MANAGEMENT TO CARRIER ADVICE

Đurđijana Ilić | Vojna akademija, Univezitet odbrane u Beogradu, Srbija | ilicdjina@yahoo.com

Ivana Janjić | Inovacioni centar Univerziteta u Nišu, Srbija | ivana91.ekfak@gmail.com

Sladana Ilić | Ekonomsko-trgovinska škola, Kruševac | ilisladjana66@gmail.com

UDK: 005.966
005.942

Sažetak

Snažan podsticaj i motiv za pojedince u organizaciji je mogućnost za napredovanje. Ova mogućnost pokazuje svoj značaj već u fazi regrutovanja ili privlačenja ljudi za organizaciju. „Politika unapređivanja zaposlenih i razvoja karijere treba da bude trajna aktivnost sektora za ljudske resurse, od kojeg se očekuje da kreira objektivne kriterijume za napredovanje i pomeranje zaposlenih sa nisko rangiranih na više i visoko rangirana radna mesta, kako ovo pomeranje ne bi bilo stvar dobre volje pojedinca i ličnih simpatija, već standard koji se, kada se steknu uslovi, automatski primenjuje.” [1] Kako bi se na pravi način razumeo značaj karijere za svakog pojedinca, ali i za organizaciju neophodno sagledati značaj procesa upravljanja karijerom, naročito putem karijernog savetovanja jer, „upravljanje karijerom podrazumeva podržavanje i ohrabrivanje ljudi da uče i usavršavaju svoje sposobnosti, putem organizovanja različitih vidova edukacije i izbor odgovarajućih pojedinaca u grupe polaznika sa čijom se karijerom ozbiljno računa”. [1]

Abstract

A strong motivation and motivation for individuals in the organization is an opportunity for advancement. This opportunity is showing its importance already at the stage of recruiting or attracting people for the organization. „Career Development and Career Development Policy should be a permanent activity of the human resource sector, which is expected to create objective criteria for the advancement and shift of employees from low-ranking to higher and high-ranking positions, that this move would not be a matter of good will individual and personal sympathies, but a standard that, once the conditions are met, is automatically applied.” [1] In order to properly understand the importance of careers for each individual, but also for the organization, it is necessary to consider the importance of the career management process, especially through career counseling, because „career management implies encouraging and encouraging people to learn and improve their skills by organizing different types of education and selecting the appropriate individuals in the groups of students whose career is seriously considered”. [1]

Ključne reči: ljudski resursi, upravljanje karijerom, karijerno savetovanje

Keywords: human resources, career management, career counseling

JEL klasifikacija: M54

1. Uvod

Za savremeno poslovanje koje karakteriše jaka konkurencija i stalne promene tržište rada diktira različite zahteve razvoja ličnih sposobnosti. Zbog toga je razvoj karijere postao ključna odgovornost samih pojedinaca (ne više organizacija) koji razvojem ličnih sposobnosti treba da aktivno održavaju sopstvenu zapošljivost na turbulentnom tržištu rada, iako organizacija može imati ključnu ulogu u pružanju pomoći i podrške. Primarni cilj razvoja karijere je ostvarivanje aktuelnih i budućih potreba organizacije i pojedinca na poslu, što sve više podrazumeva razvoj mogućnosti zaposlenja, odnosno razvoj sposobnosti za zapošljavanje.

Razvoj karijere se više ne posmatra zasebno, već se sagledava u kontekstu života i razvoja ličnosti u potpunosti, a ne samo ličnosti kao radnika. Uz prioritet koji se daje pojedincu, treba pomenuti i opštu korist koju razvoj karijere pruža organizaciji. Tako, razvoj karijere pojedinca:

- čini da organizacija bude atraktivnija za potencijalne radnike;
- jača imidž organizacije time što pokazuje da ume da prepozna potrebe zaposlenih;
- velika je verovatnoća da će podstaći posvećenost zaposlenih i smanjiti obrt osoblja;
- velika je verovatnoća da će podstaći motivaciju zaposlenih i poboljšati rezultate rada jer su zaposleni u mogućnosti da vide kretanje i napredovanje u svom poslu i,
- što je verovatno najvažnije, izvlači sav potencijal radne snage.

Implicitno, karijerno savetovanje u funkciji efikasnijeg i efektivnijeg upravljanja razvojem karijere u savremenim uslovima poslovanja dobija sve veći praktični značaj.

2. Značaj razvoja karijere

„Postaje sve teže izdvojiti razvoj karijere od opšte obuke i razvoja. Tako se nameće pitanje važnosti samostalnog razvoja. Uspeh u karijeri se posmatra očima pojedinca i može se definisati kao zadovoljstvo karijerom kroz ostvarivanje ličnih ciljeva u vezi sa poslom, a u okviru doprinosa organizaciji“. [2]

Suština razvoja karijere ogleda se u povezivanju potreba, znanja i veština zaposlenih sa svim trenutnim potrebama organizacije, ali i sa budućim potrebama, sa ciljem da se obezbedi pozicioniranje pravog zaposlenog na pravo mesto. [3] Upravljanje karijerom danas se odnosi na skup najrazličitijih aktivnosti koje imaju za cilj da omoguće realizaciju svih planiranih akcija u pravcu razvoja željene karijere pojedinca. Kroz ovaj process zaposleni se usavršavaju, stiču nova znanja i veštine, a postojeće dovode do savršenstva, što u krajnjoj instanci ima značaj i za rezultate poslovanja organizacije jer stručniji i sposobniji zaposleni mogu mnogo više da ponude i doprinesu organizaciji od onih koji to nisu.

Značaj koji upravljanje karijerom i razvoj karijere imaju za sve učesnike u privrednoj aktivnosti je nemerljiv pa se zato ovom procesu posvećuje velika pažnja u svim organizacijama koje žele dobro da posluju, da budu uspešne i da ostvaruju dugoročne poslovne uspehe. Pre nego što se razmotre teorije razvoja karijere, neophodno je razmotriti neke od osnovnih koncepata koji se odnose na karijeru. Jedan od sve važnijih koncepata za svishodno upravljanje karijerom, i organizaciono i individualno, je koncept karijernog savetovanja koji je u fokusu teme ovog rada

3. Koncept karijernog savetovanja

Može se reći da je proces upravljanja karijerom izuzetno složen i kompleksan i da zahteva stručno vođenje pojedinca u svim fazama njegovog života. Tako, pored individualnog i organizacionog upravljanja karijerom, od izuzetne je važnosti karijerno savetovanje od školskog uzrasta sve do formalnog penzionisanja, a eventualno i radnog angažovanja nakon penzionisanja onih pojedinaca koji su još uvek aktivni i radno sposobni.

„Karijerno savetovanje se definiše kao proces u kojem savetnik radi u saradnji sa klijentom/studentom kako bi mu pomogao da razjasni, precizira, primeni i prilagodi se odlukama vezanim za posao“. [4] Karijerno savetovanje se bavi interakcijom rada i drugih životnih uslova. U tom smislu, otvaraju se firme koje se bave karijernim savetovanjem sa zaposlenim kvalifikovanim savetnicima.

Postoje definisane smernice za aktivnosti u kojima karijerni savetnici uobičajeno učestvuju. One obuhvataju sledeće: [5]

- u saradnji sa klijentima primenjivanje formalnih i neformalnih načina procene i tumačenje rezultata kako bi se klijentima razjasnile i pojasnile njihove relevantne odlike (vrednosti, interesovanja i sposobnosti);
- podsticanje istraživačkih aktivnosti zasnovanih na iskustvu;
- korišćenje sistema za planiranje karijere i sistema za informisanje o zanimanjima radi pomaganja pojedincima da bolje razumeju svet rada;
- pružanje mogućnosti za unapređivanje veština donošenja odluka;
- pomaganje u razvoju individualnih planova karijere;
- podučavanje strategijama traženja posla, veštinama za intervju i pomaganje u pisanju radne biografije;
- pomaganje u razrešavanju potencijalnih ličnih sukoba na poslu kroz vežbu razvijanja relevantnih međuljudskih veština;
- pomaganje u razumevanju integracije posla u druge životne uloge i pružanje podrške osobama koje doživljavaju stres na poslu, gubitak posla i/ili promenu karijere.

Tema razvoja i upravljanja ljudskim resursima sve je prisutnija u srpskoj javnosti. Društveni i ekonomski interesi i iskustveno široko potvrđeni stavovi da je ulaganje u ljudske resurse najsplativije (stvaranje inovativnog ljudskog kapitala), stavljaju u žižu pojedinca, njegov razvoj i doprinos društvu. Otuda je razumljivo što se karijerno vođenje i savetovanje u Srbiji nameće kao značajna tema. Stručna pomoć pojedincu da, u bilo kom uzrastu i u bilo kom trenutku života, identifikuje sopstvene sposobnosti, kompetencije i interese i donese odluke koje se tiču njegovog obrazovanja, osposobljavanja i profesije, i da upravlja tokovima svog života koji se tiču učenja, rada i drugih važnih oblasti u kojima može da stekne i primeni sopstvena sposobnosti, znanja i kompetencije, predstavlja doprinos ne samo individualnom razvoju i samoaktuelizaciji već i razvoju društva. Konceptcija ekonomski kompetitivnog društva počiva na celoživotnom razvoju i usavršavanju pojedinaca koji čine ljudski kapital. Procesi globalizacije tržišta, prisutni i u Srbiji, stavljaju pojedinca u poziciju da mora biti zainteresovan i odgovoran za sopstveni razvoj, kvalitet života i materijalnu egzistenciju.

Danas u Republici Srbiji na tri državna Univerziteta deluju centri za planiranje karijere, a slični centri postoje i na pojedinim državnim i privatnim fakultetima, u privatnim agencijama za upravljanje ljudskim resursima, brojnim nevladinim organizacijama i u okviru trideset filijala Nacionalne službe za zapošljavanje. Prostor i potreba za uspostavljanjem i širenjem usluga karijernog vođenja i savetovanja i dalje su veliki. U svakom gradu u Srbiji građanima bi trebalo da bude na raspolaganju ova vrsta stručne usluge. Očigledno je da je neophodno ujednačiti rad već postojećih centara i obezbediti – uvođenjem standarda rada, adekvatne metodologije i profesionalne etike i nadzora – kvalitet njihovih usluga. Uvođenje karijernog vođenja i savetovanja u osnovne i srednje škole biće veliki izazov jer je potrebno obučiti za rad veliki broj nastavnika, psihologa i pedagoga. To je visoko zahtevan proces za koji su potrebni brojni resursi, kao što su vreme, finansije, edukatori, izvorna literatura, priručnici i drugo. [4] Tako, u ovom delu rada biće opisano karijerno savetovanje u školskom okruženju, karijerno savetovanje u univerzitetkom okruženju i karijerno savetovanje u okruženju u zajednici.

4. Školsko okruženje u funkciji karijernog savetovanja

Školski savetnici treba da pruže razvojno prikladnu pomoć u vezi sa karijerom učenicima svih razreda. Uobičajeno će učenici osnovne škole dobiti stručnu pomoć u vezi sa karijerom u obliku aktivnosti vođenja u učionici i studijskih poseta koje treba da im pomognu da povećaju svoju samosvest i svest o karijeri. Prvenstveni ciljevi su da se učenici podstaknu da razvijaju osećaj o sebi, da se upoznaju sa raznovrsnim zanimanjima i da im se pomogne da izbegnu prerano isključivanje obrazovnih i poslovnih mogućnosti. Ključ za pružanje prikladne pomoći u vezi sa karijerom na ovom nivou jeste imati svest o učeničkim razvojnim procesima i načinu na koji opšti razvoj može biti u interakciji s razvojem karijere i razumeti ih. Učenici osnovne škole postaju usmereniji ka svetu, često eliminišući moguća zanimanja iz daljeg razmatranja na osnovu uočene rodne prikladnosti i društveno – ekonomskog statusa. [6] Svest o tome da su učenici osnovnih škola osetljiviji na ovaj uticaj pomaže savetnicima u osnovnim školama da kreiraju takve karijerne intervencije koje će biti protivteža društvenim uticajima (kao što je pružanje primera učenicima u kojima se netradicionalni radnici pojavljuju u zanimanjima za koja se vezuju rodni stereotipi). Takve intervencije su posebno važne za učenike koji obično doživljavaju najveću diskriminaciju u društvu. Na taj način, karijerne intervencije na nivou osnovne škole pospešuju sticanje tačnih informacija o sebi i zanimanjima. Uvođenje učenika u razgovore u kojima iznose svoja interesovanja takođe pruža priliku za bolje upoznavanje sebe. Izlaganje učenika novim aktivnostima i vođenje njihovog učešća u njima neguje samoefikasnost i suštinska istraživačka ponašanja i podržava radoznalost, što su sve važna ponašanja za istraživanje, a istovremeno i zadaci sa kojima će se učenici suočiti u višim razredima osnovne škole. Vođenje u učionici i aktivnosti u malim grupama odlični su načini pružanja usluga za karijerne intervencije na nivou nižih razreda osnovne škole.

Učenici viših razreda osnovne škole uključuju se u istraživačke aktivnosti planiranja karijere koje će iskusiti u srednjoj školi. Istraživačke aktivnosti su utemeljene u stalnom sticanju tačnih informacija o sebi i različitim zanimanjima. Strukturirane prilike da se razjasne interesovanja (putem sprovođenja testa interesovanja) pružaju korisne informacije za vođeno učenje o specifičnim zanimanjima. Sistemi karijernog vođenja uz pomoć računara, takođe predstavljaju resurs za podučavanje učenika o njima samima i o tome u kakvoj su vezi informacije o sebi sa mogućnostima za obrazovanje i karijeru. Naravno, prednosti učeničke upotrebe takvih sistema su najveće kada se koriste uz kontakte sa savetnikom. Ovi sistemi se mogu integrisati u savetovanje putem individualnih i/ili grupnih savetodavnih intervencija.

Vannastavne i nastavne školske aktivnosti takođe pružaju mogućnost da se nauči nešto više o sebi i svojim interesovanjima i kompetencijama. One služe kao sredstvo za razvijanje međuljudskih veština koje su od suštinske važnosti za uspeh na poslu. Tokom srednje škole, učenici mogu biti uključeni u aktivnosti koje bliže odražavaju poslovna iskustva iz stvarnog sveta (prakse, posao s nepunim radnim vremenom, volonterske aktivnosti i pripravništvo). Dodatne aktivnosti samoprocene (koje se pružaju ili individualno ili u grupama) i vođene aktivnosti istraživanja o obrazovanju i karijeri pomažu srednjoškolicima da napreduju u svojim karijerama. [4]

Školski savetnici koji učenicima pružaju individualno i/ili karijerno savetovanje u malim grupama će se usredsrediti na povećanje svesti učenika o planiranju obrazovanja i karijere. Upotreba standardizovanih procena, kao što su testovi interesovanja, može se izbalansirati sa upotrebom neformalnih i nestandardizovanih procena kao što su sortiranje karata, spiskovi vrednosti i druge aktivnosti u kojima savetnik i učenik, odnosno učenici mogu da rade zajedno. Prednost prvih procena je da se mogu sprovesti u velikim grupama učenika istovremeno. Slabosti obuhvataju trošak sprovođenja demografski ograničenih normativnih podataka i težnja učenika da postanu pasivniji učesnici u procesu tumačenja. Prednost ovih drugih procena je da sobom nose niske troškove. Mogu se lakše prilagoditi različitim učenicima, a i zahtevaju aktivno učešće učenika u procesu tumačenja. Slabosti su to što često zahtevaju više vremena za sprovođenje i tumačenje od formalnih, standardizovanih mera. Stoga je savetnik uvek suočen sa zadatkom nalaženja rešenja za pitanja kao što su finansijski troškovi koje nose specifične intervencije i vreme koje ima na raspolaganju za rad s učenicima.

Grupne intervencije karijernog savetovanja nude školskim savetnicima mogućnost da rade sa većim brojem učenika za manje vremena. Takođe, mogu biti odlično sredstvo za pružanje informacija o zadacima u fazi planiranja karijere sa kojima se učenici suočavaju ili će se uskoro suočiti. Usvajanje psihoobrazovnog pristupa podučavanju učenika o zadacima tokom razvoja karijere i korišćenje resursa grupe da se prepoznaju strategije za suočavanje sa tim zadacima, odlična je upotreba savetnikovog vremena. Prikladne teme za grupno karijerno savetovanje obuhvataju:

- strategije traženja posla,
- odabir univerziteta,
- razgovor o iskustvima,
- učenje o svetu rada i
- prepoznavanje ciljeva karijere.

Informacije vezane za učenikovo planiranje karijere mogu biti zabeležene (u papirnoj i/ili elektronskoj verziji) u portfoliju za planiranje obrazovanja i karijere. Portfolio nudi razvojno dokumentovanje napretka u razvoju karijere svakog od učenika. On pomaže učenicima i savetnicima pružajući im trajnu referentnu tačku za fokusiranje razgovora o razvoju karijere. Može sadržati važne dijaloge između savetnika, učenika i učenikovih roditelja/staratelja u vezi sa onim što je učenik naučio iz oblasti razvoja karijere. Školski savetnik može pomoći učeniku da pretvori naučeno u plan obrazovanja i karijere. Na taj način, portfolio pomaže savetnicima da sistematizuju planiranje karijere učenika pružajući im informacije o aktivnostima po godinama (aktivnosti iz akademskih, karijernih, nastavnih i vannastavnih oblasti) u kojima je učenik učestvovao, informacije koje je učenik saznao iz tih aktivnosti i u kojim aktivnostima će sledeće učestvovati radi napredovanja u svom planiranju obrazovanja i karijere.

Školski savetnici imaju za cilj da pomognu učenicima da se uspešno izbore sa širokim skupom zadataka u razvoju karijere. Povećanje svesti o sebi (vrednosti, veštine i interesovanja), povećanje svesti o zanimanjima, razvijanje tačnog razumevanja načina na koji je rad povezan sa drugim bitnim životnim ulogama, kako se izboriti sa pritiskom roditelja da se odaberu određena zanimanja, povećanje motivacije da se upuste u planiranje karijere, povećanje samoefikasnosti kako bi se pospešilo donošenje odluka vezanih za karijeru, savladavanje strategija traženja posla, razumevanje načina pravljenja planova za željeni fakultet, zaposlenje nakon srednje škole ili druge prilike za obuku nakon srednje škole i razvijanje oblika ponašanja koji su od suštinske važnosti za uspešno zaposlenje (biti tačan, biti pouzdan, savesno raditi, dobro se slagati s drugima i kako upravljati negativnim emocijama) samo su neka od pitanja razvoja karijere oko kojih savetnici za karijeru treba da daju valjane smernice svojim učenicima.

5. Univerzitetsko okruženje u funkciji karijernog savetovanja

Studenti na Univerzitetu često prepoznaju planiranje karijere kao oblast u kojoj im je pomoć najviše potrebna, pa ipak mnogi studenti kao da ne znaju koje su im sve karijerne usluge dostupne unutar univerziteta. [7] To predstavlja problem za one koji se bave karijernim savetovanjem u visokom obrazovanju. Naime, s jedne strane, moraju bolje da reklamiraju usluge koje pružaju. S druge strane, raspoloživost savetnika za karijeru u bilo kom obrazovnom okruženju je mnogo manja od one koja bi bila potrebna ukoliko bi svi, ili bar većina, studenata u potpunosti koristila ponuđene usluge. Zbog toga se karijerni savetnici u univerzitetskom okruženju suočavaju sa dilemama sličnim onima sa kojima se suočavaju školski savetnici. Često imaju znatnu potražnju i ograničene resurse na raspolaganju za zadovoljenje te potražnje. Na manjim univerzitetima može postojati tek nekoliko savetnika, u najboljem slučaju, koji mogu da pruže karijerno savetovanje. Na većim univerzitetima, može biti više savetnika, ali taj broj verovatno neće biti dovoljan za prisutnu veću studentsku populaciju. Stoga, pružanje individualnog karijernog savetovanja tokom dužeg vremenskog perioda

često nije moguće u univerzitetskom okruženju. Savetnici za karijeru na univerzitetima često se usredsređuju na kratke intervencije karijernog savetovanja. Spajaju individualno savetovanje sa grupama, radionicama, kursevima planiranja karijere i pratećim računarskim sistemima. Intervencije za studente prve i druge godine univerziteta (i za centre za više obrazovanje) često se usredsređuju na odabir glavnog predmeta, pojašnjavanje profesionalnog identiteta i razradu planova za obrazovanje i karijeru. Intervencije za studente treće i četvrte godine najčešće naglašavaju veštine traženja posla i/ili razvijanje planova za dalje obrazovanje. One se mogu pružiti u radionici, kao i individualno.

S obzirom na vremenski ograničenu prirodu kontakta između savetnika i studenata, tipični scenario karijernog vođenja obično obuhvata standardizovane tehnike procene. Najnoviji trendovi, međutim, proširili su aktivnosti procene u subjektivno, nestandardizovano područje. Upotreba sortiranja karata, aktivnosti u vezi s vrednostima, tehnika karijernih lestvica, karijernog pripovedanja i vežbi pravljenja životnog ciklusa i karijere su primeri aktivnosti za samoprocenu u nestandardizovanom području. Aktivnosti procene usredsređuju se na produblјivanje slike o sebi i potom povezivanje s akademskim glavnim predmetima i potencijalnim zanimanjima. Te informacije pružaju središnju tačku za korake konsolidovanja, donošenja odluka i planiranja aktivnosti. [8]

Gotfredson – ov rad kao instrument za procenu u univerzitetskom okruženju bio bi naprikladniji za studenta. [9] Savetnici za karijeru treba da odrede:

- da li student može da prepozna potencijalna zanimanja,
- da li studentove odlike (vrednosti, interesovanja i sposobnosti) odgovaraju odabranom zanimanju,
- da li je student zadovoljan izborom karijere i
- da li su studentovi planovi realistični.

Ukoliko jedan od ovih kriterijuma ili više njih nije ispunjeno, onda bi savetnik za karijeru trebalo da pokuša da shvati probleme koji leže u korenu i utiču na studentovu nesposobnost da ispuni ove kriterijume. Ti problemi se mogu razvrstati u zavisnosti od toga da li student nedovoljno poznaje sebe, da li ima životne ciljeve i vrednosti koji se međusobno sukobljavaju, da li ima ciljeve i vrednosti koji su u sukobu s bitnim osobama u studentovom životu i/ili vidi značajne prepreke ka željenim mogućnostima. Zbog toga, mogu se primeniti specifični instrumenti u vezi sa karijerom koji pomažu studentima da se izbore sa pitanjima vezanim za svaki od ovih kriterijuma.

Kursevi planiranja karijere su popularni u univerzitetskim okruženjima. Oni savetnicima nude priliku da rade s većim grupama studenata. Na ovim kursevima, savetnici mogu da se pozabave temama kao što su:

- svest o sebi,
- svest o karijeri,
- pretvaranje svesti o sebi u planove obrazovanja i zaposlenja,
- strategije traženja posla,
- razumevanje sveta rada i
- učenje o izvorima informacija o karijeri i druge važne teme bitne za uspešno samostalno upravljanje karijerom.

Iako kursevi planiranja karijere možda neće poništiti potrebu svakog studenta za karijernim savetovanjem, mogu da im ponude važne informacije i podršku dok se nose s neodlučnošću vezanom za obrazovanje i karijeru.

Računarski sistemi karijernog vođenja, takođe, preovlađuju u univerzitetskim karijernim centrima. Njihova prednost je u tome što studentima nude važne informacije o njima samima i o zanimanjima. Dok studenti koriste ovaj sistem, malo toga se traži od savetnika. Na taj način, računarski sistemi nude prednosti pomaganja studentima da saznaju o sebi samima i u kakvom su odnosu njihove osobine sa svetom poslovnih mogućnosti. Opasnost u njihovoj upotrebi je kada savetnici pretpostave da ih studenti mogu koristiti i bez njihovog učešća. Kao i kod srednjoškolaca, kada se računarski sistemi karijernog vođenja koriste s univerziteskim studentima, trebalo bi ih koristiti uporedo sa savetnikovom pomoći, a ne umesto nje. Integrisanje kontakta sa savetnikom pre, tokom i nakon upotrebe računara čini se kao uspešna strategija za izvlačenje maksimalne koristi iz računarskog sistema.

Intervencije vezane za karijeru poput opisanih korisne su za studente koji se suočavaju s nedoumicom u vezi sa karijerom, za studente kojima su potrebne informacije o njima samima i/ili svetu rada kako bi razjasnili ciljeve obrazovanja i karijere. Za studente koji se bore s neodlučnošću vezanom za karijeru potrebne su intervencije nalik terapiji. Takvi studenti se suočavaju sa brigama koje sprečavaju njihov karijerni napredak, a koje mogu obuhvatiti strah od neuspeha, strah od uspeha, strah od roditeljskog neodobravanja, strah od donošenja „pogrešne“ odluke, strah od neodobravanja prijatelja i slično. Takve brige zahtevaju od savetnika za karijeru da pomogne studentu da ispita činioce koji leže u pozadini tih strahova. Upotreba kognitivnih bihevioralnih strategija da se pomogne studentima da razmotre stepen u kojem su njihove pretpostavke racionalne a ne iracionalne takođe je efikasna strategija karijernog savetovanja. Koje god brige da nedolučni student doživljava, njih je neophodno razrešiti pre nego što se pređe na rešavanje njegove nedoumice o karijeri. Očito, rad sa neodlučnim studentima zahteva više savetnikovog vremena nego rad sa studentima koji imaju trenutne nedoumice. [8]

Savetnici za karijeru u univerzitetskom okruženju treba da pruže interaktivno karijerno savetovanje na čijem početku će objasniti klijentu parametre karijernog savetovanja. Takođe, savetnici za karijeru mogu da razviju efikasan radni savez sa svojim klijentima i koriste intervencije koje će izazivati i olakšati sticanje uvida. Aktivno i ohrabrujuće učešće u karijernom savetovanju vezuje se za klijentov napredak u razvoju karijere.

6. Društveno okruženje u funkciji karijernog savetovanja

Privatna praksa, centri za procenu, centri za mentalno zdravlje, centri za lečenje zavisnosti, rehabilitacioni centri, popravne ustanove, servisi za brigu onih na uslovnoj slobodi, vojno okruženje, kancelarije za poslovne usluge, centri koji nude sveobuhvatne usluge i korporacije obuhvataju većinu društvenog okruženja u kome se odvija karijerno savetovanje u zajednici. [4] Specifični proces karijernog savetovanja će se značajno razlikovati u svim okruženjima. Isto važi i za obuku i kvalifikacije savetnika za karijeru. U okruženju kao što je privatna praksa, savetnici za karijeru će najverovatnije morati da imaju licencu. Privatni savetnici pružaju pun spektar pomoći kroz karijerno savetovanje svojim klijentima. U drugim okruženjima, kao što su korporacije, karijerni savetnici mogu imati malo formalne obuke za savetnike i mogu raditi više kao karijerni treneri koji se bave korisnikovim potrebama u pogledu mobilnosti. Službe za zapošljavanje naglašavaju povezivanje onih koji traže posao sa trenutno slobodnim radnim mestima. Centri koji pružaju sveobuhvatne usluge proširuju pomoć koju nude službe za zapošljavanje i obuhvataju povezivanje klijenata s drugim državnim uslugama kao što je prijavljivanje za naknadu za nezaposlene. Prvenstvena svrha karijernih usluga širom ovih centara unutar zajednice odražava raznovrsnost koja postoji na polju razvoja karijere. Intervencije vezane za karijeru se mogu kretati od iskustva sličnog terapiji, pružanja saveta i treninga vezanih za karijeru do prostog pružanja informacija o trištu rada.

Budući da klijenti ne razumeju uvek da će se proces karijernog savetovanja dramatično razlikovati u različitim okruženjima unutar zajednice, savetnici moraju dati jasne informacije o prirodi

dostupnih usluga i obliku u kome se one pružaju (savetovanje, pružanje saveta i slično). Isto važi i za one s privatnom praksom. Budući da će se obuka i kvalifikacije značajno razlikovati širom okruženja unutar zajednice, savetnici moraju pružiti klijentima jasan opis svoje obuke, preporuka i pristupa intervencijama vezanim za karijeru.

Odrasli dolaze na karijerno savetovanje s vrlo raznovrsnim brigama o karijeri. Nastoje da se izbore s pitanjima vezanim za:

- nesigurnost posla,
- (ne)zadovoljstvo karijerom,
- ostvarivanje ravnoteže između životnih uloga,
- suočavanje sa poslovnim stresom vezanim za preopterećenost ulogama,
- nedvosmislenost uloga,
- teške nadređene i
- loše odnose s kolegama.

Holistički pristupi karijernom savetovanju su korisni resursi za pružanje karijernih intervencija koje se bave razvojem karijere onako kako se on proživaljava, unutar holističkog okvira.

7. Zaključak

Proces upravljanja karijerom je izuzetno složen i kompleksan da zahteva stručno vođenje pojedinca u svim fazama njegovog života. Tako, pored individualnog i organizacionog upravljanja karijerom, od izuzetne je važnosti karijerno savetovanje od školskog uzrasta pa sve do formalnog penzionisanja, a eventualno i radnog angažovanja nakon penzionisanja onih pojedinaca koji su još uvek aktivni i radno sposobni. Karijerno savetovanje se definiše kao proces u kojem savetnik radi u saradnji sa klijentom/studentom kako bi mu pomogao da razjasni, precizira, primeni i prilagodi se odlukama vezanim za posao.

Karijerno savetovanje može biti karijerno savetovanje u školskom okruženju, karijerno savetovanje u univerzitetskom okruženju i karijerno savetovanje u okruženju u zajednici. Priroda današnjeg posla donosi izazove sa kojima zaposleni treba da se uspešno izbore. Sigurnost posla je u najboljem slučaju krhka za većinu zaposlenih. Doživotno učenje je neophodnost. Održavanje ravnoteže između posla i drugih životnih uloga za mnoge je previše opterećujuća. Ta pitanja zahtevaju od savetnika za karijeru da nastave svoju tradiciju odgovaranja na trenutne brige o karijeri putem efikasnih i kreativnih strategija.

Bibliografija

1. Petković, M. (2011), Organizaciono ponašanje sa menadžmentom ljudskih resursa, Centar za izdavačku delatnost, Ekonomski fakultet, Beograd, str. 232
2. Walton, J. (1999), *Strategic Human Resource Development*, Financial Times Prentice Hall, Harlow, str. 119
3. Petković M., Janićijević N., Bogićević Milikić B., (2006), “Organizacija”, Centar za izdavačku delatnost, Ekonomski fakultet, Beograd, str. 467
4. Amundson, N. E., Harris-Bowlsbey, J., Niles, S. G. (2009), *Essential Elements of Career Counseling: Processes and Techniques*, 2nd edition, Pearson Education Inc., New Jersey, str. 13
5. National Career Development Association – NCDA,
<https://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sp/cpinstitute> (pristupljeno marta 2019. godine)
6. Gottfredson, L. S. (1996), Gottfredson's theory of circumscription and compromise, y Brown, D., Brooks, L. (2002), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice*, 3rd edition, Jossey-Bass, San Francisco, str. 185
7. Fouad, N., Guilen, A., Harris-Hodge, E., Henry, C., Novakic, A., Terry, S., Kantameneni, N. (2006), Need, awareness, and use of career services for college students, *Journal of Career Assessment*, 14, str. 410
8. Niles, S. G., College, L., Maryland, J., Harris-Bowlsbey, J. (2017), *Career development interventions in the 21st Century*, 5th Edition, Merrill/Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey, str. 26 – 30
9. Carson, A. D., Dawis, R. V. (2000), Determining the appropriateness of career choice assessment, y Luzzo, D., *Career counseling of college students: An empirical guide to strategies that work*, American Psychologists Association, DC, Washington, str. 112

Istorija rada:

Rad primljen: 21.04.2019.

Prihvaćen: 19.06.2019.