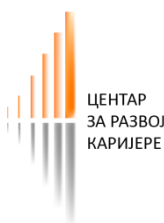




Tempus **in te face**
inter face



Универзитет у Новом Саду
Центар за развој каријере и саветовање студената



www.razvojkarijere.uns.ac.rs

**ПРИРУЧНИК
ЗА
ИСТРАЖИВАЊЕ И ПЛАНИРАЊЕ
КАРИЈЕРЕ**



interface
interface

INTERFACE – Developing and setting up measures for initiating, enhancing and sustaining Higher-Education-Society Cooperation
TEMPUS project No. JP 511224-2010

ЕДИЦИЈА ПРИРУЧНИКА ЗА РАЗВОЈ КАРИЈЕРЕ

Издавач:

Interface Project

и

Универзитет у Новом Саду

Interface centar

Центар за развој каријере и саветовање студената

Србија

www.interface.uns.ac.rs

www.razvojkarijere.uns.ac.rs

ИСБН 978-86-499-0191-9



Tempus

Овај пројекат је финансиран уз подршку Европске комисије. Публикација одражава само погледе аутора и Комисија се не може сматрати одговорном за коришћење ових информација у било које сврхе.

САДРЖАЈ

КОРАК 1. УПОЗНАЈТЕ СЕБЕ

- 1.1 ИСТРАЖИВАЊЕ ПРОФЕСИОНАЛНИХ ВРЕДНОСТИ
- 1.2 ИСТРАЖИВАЊЕ ПРОФЕСИОНАЛНИХ ИНТЕРЕСОВАЊА
- 1.3 ИСТРАЖИВАЊЕ ПРОФЕСИОНАЛНИХ СПОСОБНОСТИ
- 1.4 АНАЛИЗА ЛИЧНИХ ВЕШТИНА, СНАГА, СЛАБОСТИ, ПРЕТЊИ И МОГУЋНОСТИ

КОРАК 2. СВЕТ РАДА

- 2.1 ПРОНАЛАЖЕЊЕ ИДЕЈА О ПОСЛОВИМА И ПОДРУЧЈИМА РАЗВОЈА КАРИЈЕРЕ
- 2.2 САКУПЉАЊЕ ДАЉИХ ИНФОРМАЦИЈА
- 2.3 МИНУСИ И ДОБИТИ

КОРАК 3. УТВРЂИВАЊЕ ЦИЉЕВА, ПЛАНА АКТИВНОСТИ И СТРАТЕГИЈЕ РАЗВОЈА КАРИЈЕРЕ

- 3.1 УТВРЂИВАЊЕ ЦИЉЕВА И ПЛАНА АКТИВНОСТИ (SWOT И PEST АНАЛИЗА)
- 3.2 ЈОШ ЈЕДАН ПОГЛЕД – ТОЧАК ЖИВОТА
- 3.3 ГЛАВНЕ СТРАТЕГИЈЕ РАЗВОЈА КАРИЈЕРЕ

КОРАК 4. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА

Успешан развој и управљање каријером подразумева активну улогу појединца и преузимање одговорности за развој сопствене каријере.

Прошла су времена у којима је појединац препуштао организацији одговорност за развој своје каријере. Организација може истовремено са запосленим утицати на реализацију његове каријере (организацијско планирање каријере појединца), али одговорност за каријеру запослени углавном сам сноси. Појединац треба да тражи могућност да задовољи своје аспирације и да сам направи простор за развој каријере, те је због тога важно обраћати пажњу на знања и вештине које омогућавају планирање и развој каријере, као што су: самооцењивање (свест о својим вештинама, интересовањима, вредностима, снагама и слабостима); професионалне информације (праћење потреба и кретања на тржишту рада); постављање одговарајућих циљева; планирање; вештине доношења одлука и решавања проблема. Планирањем каријере се омогућава конкурентност на све захтевнијем тржишту рада.

Што се тиче доношења одлука у каријери, већина људи их доноси под спољним утицајима. Већина покушава да се уклопи у професионалну улогу са којом су се идентификовали, упркос томе ко су, шта су способни да раде и шта воле да раде. Ослањајући се на карактеристике тржишта рада, доносе одлуку полазећи од спољних фактора ка унутрашњим. Питају се: „Како могу да постанем доктор (адвокат, судија, професор, архитекта)?” Обрнут приступ је гледати прво унутрашње факторе, окренути се ка себи, донети одлуку гледајући изнутра ка спољним факторима, односно питајући се шта ви желите да радите, шта је за вас вредно и у чему сте добри. Тек потом треба да се окренете ка спољном свету и питате: „Који посао / професија / одлука вам даје више шансе да радите ствари које желите да радите?” Други начин постављања овог питања је: „Како да будем плаћен за обављање ствари које су мени важне?”

Овај приручник ће вам помоћи да упознате себе, да донесете одлуку полазећи од унутрашњих фактора ка спољним и да испланирате своју каријеру.



У Приручнику су наведена четири корака, односно активности и вештине потребне за развој каријере:

1. Упознајте себе
2. Свет рада
3. Утврђивање циљева, плана активности и стратегије развоја каријере
4. Имплементација



КОРАК 1. УПОЗНАЈТЕ СЕБЕ

Истраживања су показала да оне особе које су у највећем степену задовољне својим професионалним избором, налазе посао подударан са својим интересовањима, способностима и вредностима. Квалитет вашег избора у вези с професионалним циљевима зависи од квалитета вашег знања о себи и о пословном свету. Ваш избор каријере ће, вероватно, постајати јаснији како ваше потребе или жеље постају јасније вама. Истражите шта волите или не волите, откријте своје таленте, способности, вредности, интересовања, ваше снаге и слабости. Овакво истраживање укључује и питања о томе шта желите да постигнете у каријери и животу. Ове информације о вама самима помоћи ће вам да донесете одлуке изнутра пре него што кренете даље. Овакво истраживање и анализа личних особина треба да има за циљ комбинацију ваших интересовања, способности и вредности које су у вези са светом рада, а које утичу на вашу ефикасност, осећај успеха и среће. Што је веће преклапање између вредности, интересовања, способности и посла који се обавља, то је већа вероватноћа да ћете бити задовољни на радном месту.

1.1 Истраживање професионалних вредности

Вредности указују на нешто што нам је битно. Дефинишу се као позитиван и трајан однос према идејама и објектима који су нам важни. Ваш вредносни систем уједно рефлектује вашу личну филозофију и представља основу многих веома важних одлука. Доња листа неких од вредности може вам помоћи да размислите о томе које су ваше вредности, односно шта је вама неважно, а шта веома важно. Оцените доње вредности оценом од 1 до 4 (1 – неважно, 2 – мало важно, 3 – средња важност, 4 – веома важно).

Оцена

- ___ авантура – искуство у новим и узбудљивим догађајима, укључујући понекад елементе ризика
- ___ спонтаност – обављање ствари без великих планирања, односно у датом моменту и опуштен рад
- ___ разноврсност – искуство у широком спектру идеја, активности и прилика
- ___ интелектуални изазови – искуство у ситуацијама које захтевају апстрактно мишљење и решавање проблема
- ___ предвидљивост и уредност – непроменљива радна рутина и дужности, радна средина где све има своје место и услови се мало мењају
- ___ достигнућа – рад на пројектима који пружају јасне и дуготрајне доказе успеха
- ___ радно окружење – акценат стављен на међуљудске односе, контакте и интеракцију с колегама
- ___ локација – место живљења и обављања посла је у складу са стилем живота
- ___ аутономија – имати могућност за доношење одлука у пословним активностима и обавезама
- ___ морал – посао је у складу са принципима у које верује запослени

У наставку се налази *Инструмент за оцену темељних карактеристика посла* који може да помогне при праћењу промена у вредностима. Инструмент служи за проверу оцене садашњег посла, као и битних карактеристика жељеног посла. Студенти могу у категорији „садашњи посао“ оценити неки посао који су радили или неки посао који добро познају.

Инструмент за оцену темељних карактеристика посла (Бахтијаревић-Шибер, 1999)

Карактеристике посла треба оценити оценама од 1 до 5 по присутности у садашњем послу и колико би требало да буду присутне у жељеном послу (1 – уопште не постоји, 2 – донекле, 3 – просечно, 4 – доста, 5 – веома). Овде не постоје добри или лоши одговори, односно сви су одговори једнако вредни.

	Опис карактеристике посла	Садашњи посао					Жељени посао				
1.	Одговорност на послу										
2.	Могућност одлучивања на послу										
3.	Разноликост посла										
4.	Осећај постигнућа										
5.	Сигурност посла										
6.	Окруженост пријатељски расположеним људима										
7.	Организацијско признавање личне важности										
8.	Контрола и вођство										
9.	Могућност деловања у променљивим ситуацијама										
10.	Могућност обављања посла на властити начин										
11.	Употреба најбољих личних талената и способности у послу										
12.	Редовна плата										
13.	Пријатељски однос с другима на послу										
14.	Понос на оно што се ради										
15.	Одговорност зарад других										
16.	Могућност уношења и провере властитих идеја										
17.	Флексибилност у начину обављања посла										
18.	Могућност неговања талената и способности у раду										
19.	Зависност људи од вашег вођења										
20.	Похвале и признања претпостављеног за добро обављен посао										
21.	Друштвено признање посла који се обавља										

Резиме

Категорија потребе	Број тврдње			Укупан резултат	
				А садашњи	Б жељени
Сигурност	5	12	19		
Осећај припадности	6	13	20		
Признање	7	14	21		
Разноликост	3	9	17		
Аутономија	2	10	16		
Одговорност	1	8	15		
Употреба способности	4	11	18		

Кораци у анализи резултата

1. Унесите број у простор предвиђен за садашњи и жељени посао. Саберите оцену за сваку категорију потреба. Максималан резултат за сваку категорију је 15.
2. Графички прикажите резултате.
3. Упоредите и анализирајте карактеристике садашњег и жељеног посла и утврдите:
 - Која категорија је за вас заиста важна?
 - Које су највеће разлике између садашњег и жељеног посла?
 - Проверите још једном да ли је та категорија за вас приоритетна?

Један од начина да савладате разнолике опције посла и ваших интересовања је да размислите о Џон Холандовом опису „Личност и радна средина“. Он све послове ставља у шест радних окружења, а то су:

1. **Реалистично:** рад са стварима и објектима; машине, посао на терену, техничке активности, инжењерство, итд. Особе са реалистичним интересовањима воле практичне проблеме и решења, а уживају да раде напољу, као и са животињама, алатима, машинама.
2. **Истраживачко:** рад са идејама више него са људима; научни рад, анализе и слично. Воле активности које укључују рад са идејама, чињеницама и решавањем проблема.
3. **Уметничко:** рад који укључује уметничке активности као што су рекламе, цртање или сликање, писање или извођење музике, писање књига, декорација, итд. Вреднују самоизражавање, а не воле структуру.
4. **Друштвено:** помоћ или услуга другима; образовање, саветовање, рад са људима. Уживају у пословима који подразумевају комуникацију са другима и грађење блиских односа.
5. **Предузетничко:** тржишне услуге, пословни менаџмент, трговина, туристички агенти, адвокатура. Особе са предузетничким интересовањима цене престиж и статус, воле да обављају послове где до изражаја долази вештина убеђивања, доношења одлука и предвођења других.
6. **Конвенционално:** радне активности које подразумевају рад са подацима, менаџмент, канцеларијски посао, рачуноводство, итд. Особе са конвенционалним интересовањима воле структуру, ред, правила, прописе, јасне границе ауторитета, преферирају рад са подацима радије него са идејама, а важна им је самоконтрола. Вреднују престиж и статус.

1.3 Истраживање професионалних способности

Способност можете посматрати као ваш потенцијал за обављање неког посла, односно као могућност постизања стручности у некој професији кроз даљу обуку и искуство. Размислите о вашем досадашњем образовању, стручном искуству, хобијима и које су се ваше способности ту истакле. Приликом одабира ваших способности доња листа може да вам помогне. Поред сваке ставке оцените своју способност оценама од 1 до 4 (1 – немам способност, 2 – донекле развијена способност, 3 – развијена способност и 4 – веома развијена способност).

ЛИСТА ПЕРСОНАЛНИХ СПОСОБНОСТИ

Реалистичне способности

- Мануалне вештине и спретност
- Техничке способности (рад на машинама, инструментима)
- Рад са животињама
- Рад на терену
- Физичка снага и издржљивост
- Атлетске способности
- Поправљање ствари

Истраживачке способности

- Анализирање чињеница и идеја

- Синтеза (састављање идеја)
- Решавање проблема
- Логичко размишљање
- Класификација идеја и ствари
- Евалуација података и идеја
- Испитивање и удубљивање у идеје, аргументе и проблеме
- Разумевање комплексних концепата и идеја

Уметничке способности

- Проналажење креативних решења
- Дизајнирање
- Забављање
- Изражавање идеја и осећања у писаној или вербалној форми (писање, говор, глума)
- Изражавање идеја и осећања невербално (сликање, декорација, вајање, грнчарство, певање)
- Осећај за уметничка и естетска настојања
- Перцептивне и моторичке вештине

Друштвене способности

- Служење и помоћ другима
- Слушање других
- Разговор са другима
- Демонстрација идеја, техника, итд.
- Објашњавање и предавање
- Тимски рад
- Веза са различитим типовима људи

Предузетничке способности

- Руковођење
- Координирање догађајима и другим људима
- Вођење тренинга
- Преговарање и медијација
- Продаја
- Убеђивање или мотивисање
- Расподела одговорности
- Надгледање

Уобичајене способности

- Склоност ка реду и чистоћи
- Уређивање података, фајлова, залиха
- Праћење упутстава
- Хватање бележака
- Организовање догађаја и састанака

Сада када сте идентификовали своја интересовања, способности и вредности, сложите заједно ове елементе. Напишите у доњој табели у одговарајући простор ваша приоритетна интересовања, способности и вредности из претходних делова ове секције Приручника.

<u>Интересовања</u>	<u>Способности</u>	<u>Вредности</u>
1. _____	1. _____	1. _____
2. _____	2. _____	2. _____
3. _____	3. _____	3. _____
4. _____	4. _____	4. _____
5. _____	5. _____	5. _____

Да ли су вам усаглашена интересовања (оно што волите да радите), способности (оно за шта сте способни) и вредности (оно што је вама важно)? Ако су усаглашена, вероватно је да ћете бити задовољни послом који укључије идентична интересовања, способности и вредности. Ако не, размислите да побољшате ваше способности које су компатибилне са вашим интересовањима (нпр. похађање летњих курсева или хонорарни посао који је у тој области).

1.4 Анализа личних вештина, снага, слабости, претњи и могућности

Личне вештине треба схватити као динамичну категорију која се одражава кроз спремност појединца на промену и развој, што данас постаје све уочљивији захтев тржишта рада. **Снаге** подразумевају вештине које омогућују самостално и успешно обављање посла без значајног додатног образовања и искуства. Размислите у чему сте добри, које вештине други људи препознају да имате, које активности обављате боље од других с којима радите, за које активности сте били награђени, због чега сте најзадовољнији собом или на шта сте поносни. **Слабости** су они аспекти личности који захтевају значајно додатно образовање или искуство. Размислите које активности, иако се трудите, не можете да савладате, шта је оно што радите само зато што морате, шта би други људи рекли у којим сегментима посла или активностима сте лошији од очекиваног, где сте у мањку са искуством или знањем наспрам других колега.

Анализа слабости и снага је, у суштини, одговор на питање шта имам и шта могу понудити у размену за материјалне надокнаде, бенефиције, углед, развој и слично, као и која су ми ограничења и како их могу превладати.

За помоћ при самооцењивању снага и слабости попуните *Образац за оцену личних вештина и актуелних снага* који приказује све вештине у неколико категорија. Уз сваку треба да наведете или два подручја или две вештине за које сматрате да су ваше снаге, односно слабости. Треба да размишљате и антиципирате вештине које ће на тржишту рада бити потребне у будућности и да са њима упоредите своје садашње потенцијале.

Образац за преглед личних вештина и актуелних снага (Бахтијаревић-Шибер, 1999)

Вештине	Снаге	Слабости	Шта предузети ради отклањања слабости?
Стручне вештине	1.	1.	1.
	2.	2.	2.
	3.	3.	3.
Социјалне вештине	1.	1.	1.
	2.	2.	2.
	3.	3.	3.
Комуникационе вештине	1.	1.	1.
	2.	2.	2.
	3.	3.	3.
Административне вештине	1.	1.	1.
	2.	2.	2.
	3.	3.	3.
Личне вештине	1.	1.	1.
	2.	2.	2.
	3.	3.	3.
Вештине вође	1.	1.	1.
	2.	2.	2.
	3.	3.	3.
Остале вештине	1.	1.	1.
	2.	2.	2.
	3.	3.	3.

Када сте утврдили које су ваше снаге и слабости размилите о могућностима и претњама. Попуните SWOT (енглески: strenghts – снаге, weaknesses – слабости, opportunities – могућности, threats – претње) анализу набрајајући своје слабости и снаге у вештинама о којима сте већ размислили. Попуните која су вам остала подручја ваших снага и слабости и које су вам претње и могућности одговарајући на доња питања.

<p style="text-align: center;">СНАГЕ</p> <p>Шта вас највише мотивише?</p> <p>Чиме сте најзадовољнији или због чега сте поносни?</p> <p>Које искуство, ресурсе и познанства имате, а који су вам од помоћи?</p> <p>Вештине (из предходног обрасца)</p>	<p style="text-align: center;">СЛАБОСТИ</p> <p>Шта код вас ствара осећај немоћи или демотивације?</p> <p>Који аспекти ваше личности вас заустављају да напредујете?</p> <p>Где сте у мањку с искуством или знањем наспрам других колега?</p> <p>Слабости (из предходног обрасца)</p>
<p style="text-align: center;">МОГУЋНОСТИ</p> <p>На које начине можете да увећате ваше снаге?</p> <p>Шта бисте волели да радите, а у чему сте добри?</p> <p>Како можете да минимализујете ваше слабости?</p> <p>Ако вас оне више не би спутавале, шта бисте могли и волели да радите?</p> <p>Где видите највећи потенцијал за ваш раст?</p> <p>Који трендови на тржишту рада имају утицаја на вашу жељену каријеру?</p>	<p style="text-align: center;">ПРЕТЊЕ</p> <p>Да ли имате слабости за које сматрате да је неопходно да радите на њима како бисте напредовали?</p> <p>Које проблеме би вам ваше слабости могле направити, уколико не будете радили на њима?</p> <p>Које препреке су други људи морали да савладају како би били тамо где ви желите да будете?</p>

Сада би било добро да размислите и посветите се оним факторима који су изван вас, а који могу имати утицаја на ваш успех. Попуните PEST (енглески: political – политичко, economic – економско, socio-cultural – социо-културно, technological – технолошко окружење) анализу.

<p style="text-align: center;">ПОЛИТИЧКИ ФАКТОРИ</p> <p>Који нови закони могу да имају утицаја на ваше циљеве?</p> <p>Шта се очекује у политици државе што може да има утицаја на ваше циљеве?</p> <p style="text-align: center;">Могућности Претње</p>	<p style="text-align: center;">ЕКОНОМСКИ ФАКТОРИ</p> <p>Која су просечна примања професије или посла а који је ваш циљ?</p> <p>Да ли се очекује да се надокнаде смање или повисе?</p> <p>Која је тренутна запосленост у тој професији? Да ли је то занимање дефицитарно или суфицитарно?</p> <p>Која су дугорочна очекивања што се тиче позиције жељене професије на тржишту рада?</p> <p style="text-align: center;">Могућности Претње</p>
<p style="text-align: center;">СОЦИО-КУЛТУРНИ ФАКТОРИ</p> <p>Који демографски трендови ће имати утицаја на жељену професију?</p> <p>Да ли се очекује промена у захтеваном образовању у датој професији?</p> <p>Да ли постоји утицај ваше породице о којем треба да размишљате?</p> <p style="text-align: center;">Могућности Претње</p>	<p style="text-align: center;">ПРЕТЊЕ</p> <p>Који технолошки фактори имају или ће имати утицаја на развој ваше каријере?</p> <p>Да ли постоји тренд да се неки послови замене технологијом?</p> <p>Коју ћете технологију користити?</p> <p style="text-align: center;">Могућности Претње</p>

КОРАК 2. СВЕТ РАДА

2.1 Проналажење идеја о пословима и подручјима развоја каријере

Једном када сте сазнали основне информације о вашим интрересовањима, способностима и вредностима, можете почети да сакупљате **идеје и податке о могућим пословима** који ће се можда уклапати у ваша интересовања, способности и вредности. Овде би било пожељно: детаљно описати идеалан посао, уз дефинисање најпожељнијих особина и особина које никако не би смео да има тај посао, које захтеве за особинама личности и врсте одговорности условљава тај посао и које развојне потребе поставља. Формирана слика идеалног посла у стварности не мора да постоји, али служи као оријентир и критеријум за валоризацију тренутних и будућих опција при процесу развоја каријере. У оквиру ове анализе потребно је и да пратите дешавања на тржишту рада, која се пословна подручја развијају и какве су потребе на тржишту рада. У вези са тим је корисно антиципирати и будуће трендове за одређене послове. То је важно, јер данас нека занимања могу брзо да постану суфицијентна, па и да нестане потреба за њима. С друге стране, дешава се да се јављају потребе за занимањима за која не постоји обучен кадар, што мањини која је антиципирала потребу и усавршила се у неком одређеном послу даје знатну предност на тржишту рада. При анализи опција каријере потребно је утврдити како краткорочне, тако и дугорочне прилике за напредовање. Трагање за опцијама у каријери претпоставља активно укључивање у комуникацијске мреже у оквиру ваше професије, праћење пословних информација и консултовање с колегама и стручњацима за развој каријере. При утврђивању опција развоја каријере потребно је размишљати у широком дијапазону, од уске везаности за једно подручје, једну каријеру или организацију, све до отвореног става према промени каријере и размишљања о различитим путањама развоја каријере. Сталне и брзе промене на тржишту рада захтевају појединце са израженом флексибилношћу и покретљивошћу.

Један од начина да испитате свет послова је кроз групе каријера где свака дели слична интересовања, способности и вредности. Како читате доле наведене начине организовања света посла, размишљајте које области би вама највише одговарале:

1. Уметност и забава – уметничко извођење и продукција, талент менаџмент у медијима, у умјетничким социјацијама, консултантским кућама за медије и слично.
2. Уметност и терапије за опоравак – терапеутска рекреација и физичко образовање, уметност, драма, плес или музичке терапије за специјалне групе (деца с посебним потребама, групе за старе...).
3. Услуге у заједници или породици – саветник у рекреацији и игри за децу и старе, неговатељица деце, нутрициониста, саветник за ментално здравље, кућне неговатељице, саветник за жртве насиља.
4. Комуникација у корпорацији – јавне информације, интерни информациони сервис, рекламирање, аудио-визуелна продукција, менаџмент у медијама.

5. Професије везане за екологију – екологија као наука, планирање у екологији, системска анализа и планирање градње, урбанистичко планирање, менаџмент у приходима и одржавање земљишта.
6. Здравствене услуге – здравство, клинички психолози, хигијена у индустрији, геронтологија, социјални радник и слично.
7. Менаџмент људских ресурса – планирање људских потенцијала и запошљавања, лични развој и комуникације, платни одсек.
8. Интернационални послови – међународни односи, операције у влади, путне агенције, агенције за социјално, специјалисти за стране језике.
9. Професије у политици – саветник у политици, чиновници у влади, организатор у политици, коментатор, писање јавних говора, експерт у медијима и слично.
10. Издаваштво и истраживање – писање, штампање, дизајн, илустровање, продукција, рекламирање, продаја или менаџмент.
11. Мали и средњи предузетници – менаџмент или власништво различитих предузећа нпр. за одећу, музику, накит и сл.
12. Консултанци у тренинзима и организацији – консултанци у бизнису, саветници за планирање и развој запослених.

Након што сте изабрали неколико области запослења или специфичних послова које бисте волели даље да истражите, поставља се питање како ћете скупити жељене информације о њима? Ево неколико **начина прикупљања података о послу**:

1. Претходно искуство – Имате искуства и сазнања о неким пословима зато што сте их већ радили. Размислите о вашим предходним запослењима током лета, хонорарним, волонтерским или неким другим додатним искуствима. Да ли желите да сазнате више о професији или компанији за коју сте радили? Или бисте радије избегли да радите поново за ту компанију или да обављате сличан посао?
2. Разговарајте са људима који раде тип посла који вас интересује. Пуно можете сазнати о специфичном послу од особе која га обавља. Већина људи радо разговара о својој каријери. Направите листу питања, закажите састанак и дођите до одговора.
3. Пишите да бисте добили информацију. Напишите писмо компанији по вашем избору.
4. Читајте о пословима.

2.2 Сакупљање даљих информација

Да бисте добили неке идеје о томе како желите да изгледа ваш стил живота и ваша каријера, замислите себе за десет година од овог тренутка. Запамтите да ово нису исте ствари. Сви морају да раде како би зарадили за живот, али је важно бити активан тамо где добијате осећај потпуности и самовредности, али и где сте опуштени и где вам је занимљиво. Не морају све ове активности бити повезане са вашом каријером.

Док замишљате ваш животни ток десет година од сада, имајте на уму интересовања, способности и вредности које сте идентификовали и замислите себе у типичном дану будућег живота. Поставите себи следећа питања ако вам је потребна помоћ при стварању замишљене слике:

- Да ли сте сами или сте с другим људима?
- Да ли ћете имати партнера? Породицу? Колико велику?
- Где ћете живети?
- Да ли ћете бити на тој локацији дуже, или ћете се често селити?
- Како изгледа простор где радите? Да ли радите у кући, приватној канцеларији, на терену?
- Да ли имате колеге? Колико их је?
- Које активности обављате током радног дана?
- Шта радите након радног времена? Које ствари радите које вас забављају?
- Да ли ћете највише енергије трошити на послу, у породици, на слободне активности?
- На шта ћете трошити новац?
- Да ли вас такав начин провођења времена и такав животни стил чине задовољним?

2.3 Минуси и добити

Оцените минусе и добити једне могућности у поређењу са другом, а у смислу поклапања са вашим интересовањима, способностима и вредностима. Ово је списак питања која можете проћи истражујући потенцијалну каријеру:

1. Какав је посао? Какви су услови рада? Да ли се ради у канцеларији, на терену, од куће? Да ли има пуно људи?
2. Какве вас дужности очекују? Колико одговорности бисте имали?
3. Које вештине су вам потребне?
4. Каква едукација или тренинг се тражи за ту позицију?
5. Какав је опсег плате?
6. Колико је сигуран посао једном када сте примљени?
7. Какве предности има тај посао у односу на друге?
8. Какве су погодности које имате на послу?
9. Какве су последице прихватања тог посла? Чеге треба да се одрекнете ако га прихватите?
10. Да ли постоји потреба за пресељењем због посла?
11. Са каквим људима бисте радили? Да ли бисте радије радили сами? Да ли сте у контакту с клијентима?
12. Каква је организација за коју бисте радили? Велика или мала, какву слику имате?
13. Каква питања имате у вези са том каријером?

КОРАК 3. УТВРЂИВАЊЕ ЦИЉЕВА, ПЛАНА АКТИВНОСТИ И СТРАТЕГИЈЕ РАЗВОЈА КАРИЈЕРЕ

3.1 Утврђивање циљева и плана активности

Овде треба утврдити најважније циљеве у каријери које желите да постигнете, ресурсе који су вам на располагању, препреке које се могу јавити, средства која су вам потребна, као и другачије могућности у постизању циљева. Одлучите о каквом циљу или одлуци је реч (на пример: избор смера на факултету, избор или промена посла, добијање унапређење). План треба да укључује могућности уклањања утврђених слабости и недостатака у вештинама, као и смернице за стицање нових знања. С обзиром на то да развој каријере данас нужно претпоставља доживотно учење и сталну флексибилност, план би требало да садржи неколико кључних категорија за развој вештина и знања. План активности, такође, треба да укључује и припрему за промене и нове правце у развоју каријере. У томе вам може помоћи *Образац за утврђивање циљева каријере*.

Образац за утврђивање циљева каријере (Бахтијаревић-Шибер, 1999)

	Краткорочни циљев	Дугорочни циљев
Циљев		
Каријера	Постављају се у временском периоду од 6 месеци до годину дана	Од 2 до 3 године
Породица		
Финансије		
Здравље		
Образовање		
Ресурси		
Таленти	Тренутно	У будућности
Досадашње награде и успеси		
Људи који нам могу помоћи		
Односи		
Информације		
Финансије		
Баријере		
Размислите о..		
Алтернативама	Поставити јасне рокове за ове активности	
Корацима које треба да преузмете		
С ким треба да разговарате		
Коме треба да пишете		
О чему треба да размислите		
Да ли неког треба нешто да питате?		

Потребно је утврдити краткорочне и дугорочне циљеве. Дугорочни циљеве могу бити широко дефинисани као, на пример, менаџерски посао, економска сигурност или стабилан породични живот. Широко постављене дугорочне циљеве треба операционализовати кроз низ

конкретно временски одређених циљева и корака. На пример, циљ може бити завршавање специјалистичких курсева и сл.

Циљеви треба да буду постављени по моделу SMARTER (smarter, енгл., паметније):

Specific (специфичан) – Циљ треба да је јасан и сажето постављен.

Measurable (мерљив) – Циљ би требало да можете да измерите, на пример, оценом на скали од 1 до 10.

Achievable (достижан) – Циљеве не треба постављати ни сувише високо, ни сувише ниско, односно они треба да буду у складу са вашом ситуацијом, способностима и тренутним ресурсима.

Relevant (релевантан) – Циљ треба да је за вас значајан.

Time-bound (временски омеђен) – Треба да има временске границе остварења.

Exciting (узбудљив) – Како би вас мотивисао, циљ треба да је за вас узбудљив.

Rewarding (награђујућ) – Требало би да имате осећај награде приликом остварења тог циља.

3.2 Точак живота

Имајте на уму да ће нам циљеви које одредимо као приоритетне у неком наредном периоду живота одузимати одређено време, и може да се деси да то време буде одузето од неких других наших животних поља која су нам, такође, важна. Доњи точак живота приказује животна поља којима мање или више посвећујемо време и на које усмеравамо нашу пажњу. Како бисте донели одлуку везану за каријеру, размислите колико времена ћете, на пример, у наредне три године посвећивати његовом остварењу и колико ће то време бити у складу са осталим животним подручјима. Можда ћете донети одлуку да ћете више времена посвећивати каријерним циљевима на уштрб рекреације или хобија, али уколико сте донели свесно одлуку, требало би да вам то не доноси осећај незадовољства и нелагоде у наредном периоду. Означите на следећој страни у *Точку живота* на скали 1–10 колико ћете којем животном пољу посвећивати пажње и времена, уклапајући ваше каријерне циљеве.



3.3 Главне стратегије развоја каријере

При развоју каријере могу се користити различите стратегије, а најбоље резултате даје њихова комбинација. Неке од тих стратегија приказане су у обрасцу *Главне стратегије развоја каријере*.

Главне стратегије развоја каријере (Бахтијаревић-Шибер, 1999)

СТРАТЕГИЈЕ РАЗВОЈА КАРИЈЕРЕ	ОПИС СТРАТЕГИЈЕ
Компетентност у садашњем послу	Осигуравање знања и вештина за успешно извршавање актуелних задатака и послова
Повећана радна успешност	Посвећивање знатне количине времена, енергије и емоција послу
Развој вештина	Стицање нових или јачање постојећих радних вештина и способности кроз образовање и/или радно искуство
Развој менторских односа	Предузимање активности тражења, успостављања и коришћења веза са значајним људима у сврху постизања или давања информација, смерница, подршке и прилика за напредовање
Развој могућности и прилика	Предузимање активности за упознавање других са сличним интересима и аспирацијама и утврђивање могућности и прилика које су са њима конзистентне
Креирање имица	Израђивати и комуницирати на начин из којег зрачи пријатност, самопоуздање и потенцијал за успех
Организацијске политике	Употреба прилагођавања, наклоности и утицаја као средстава постизања жељених исхода

КОРАК 4. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА

Имплементирајте алтернативу која најбоље одговара вашим интересовањима, вредностима и способностима. У току фазе имплементације, можете још једном проћи кроз процес да потврдите ваш правац или циљ. У том случају, прођите још једном читав циклус процеса доношења одлуке о каријери. Можете имплементирати своју одлуку неки од следећих начина:

- Похађајте курсеве који су повезани са избором каријере.
- Обављајте волонтерски рад или хонорарни посао у области за коју сте се одлучили како бисте опробали своју одлуку и видели да ли је права за вас.
- Испробајте тражење посла у области коју сте изабрали.

Доношење одлуке о каријери у једном тренутку (доношење одлука о избору смера на факултету или избора посла) није једина, нити финална одлука коју ћете донети. Свака одлука вас помера даље у развоју ваше каријере и отвара друге, нове могућности за истраживање. Због тога доношење одлука о избору смера на факултету или посла којим ћете се бавити никако не значи да сте завршили са одлучивањем по том питању заувек: напротив, има још пуно нових могућности које ће доћи.



БЕЛЕШКЕ

Коришћена литература:

1. Ali, L. & Graham B. (2003). *The counselling approach to careers guidance*. London: Brunner-Routledge.
2. Бахтијаревић-Шибер, Ф. (1999). *Манаџмент људских потенцијала*. Загреб: Голден маркетинг.
2. Вујић, Д. (2000). *Менаџмент људских ресурса и квалитета*. Београд: Центар за примењену психологију Друштва психолога Србије.
3. *Self-Directed Career Exploration Handbook*. (2000). University of Iowa (na adresi: <http://www.uiowa.edu/~uaactr/explorationguide.htm>)
4. Holland, J.L. (1996) Exploring Careers With a Typology What We Have Learned and Some New Directions. *American Psychologist*, Vol. 51, No. 4, 397-406
5. Штангл-Шушњар, Г. и Зимањи, В. (2006). *Менаџмент људских ресурса*. Суботица: Економски факултет.

Приредила

Соња Шовљански, Универзитет у Новом Саду, Центар за развој каријере и саветовање студената