Upravljajte svojom karijerom

Bilo da sebe nazivate „karijeristom“ ili jednostavno težite ostvarenju profesionalnih ciljeva, upravljanje karijerom je svakako tema kojom treba da se pozabavite. I dok moderni trendovi u svetu rada nameću potrebu da se o karijeri govori intenzivnije nego što je to bilo pre, možda se i dalje pitate: „Kakva je moja uloga u tome?“

O upravljanju karijerom govori se iz dve perspektive – individualne i organizacijske, odnosno sa stanovišta zaposlenog i stanovišta poslodavca, a obostrana dobit je krajnji cilj. Sve više kompanija razmišlja da njihovi zaposleni treba da daju najveći mogući doprinos, ma gde se nalazili unutar kompanije – što znači da i zaposleni i kompanija treba da prepoznaju koje je to mesto i šta je potrebno da se uradi da bi zaposleni upravo radio posao za koji ima najveći potencijal i gde će dati svoj maksimum.

Takođe, HR menadžment, kao posrednik u odnosu zaposleni-organizacija, već duže vreme nastoji da stavi do znanja značaj proaktivnog stava zaposlenih u pogledu planiranja i razvoja njihove karijere.

Bez obzira da li ste tek stupili u radni odnos, tražite novo radno mesto, bolju ili višu poziciju, na vama je da preuzmete odgovornost za svoj profesionalni razvoj.

Planirajte karijeru

Važan segment upravljanja karijerom jeste njeno planiranje. U pitanju je celoživotni, dinamički proces, koji neposredno uključuje zaposlenog, a može se razložiti na tri koraka: analizu, pripremu i implementaciju.

Kao i uvek, polazna tačka je samospoznaja. Analizirajte svoju poziciju, definišite svoja profesionalna interesovanja, motive, kompetence, slabosti i snage. Poenta ovog inicijalnog koraka jeste da definišete gde ste u ovom trenutku u odnosu na svoje aspiracije i lične vizije. Zapitajte se u kom smeru biste želeli da se vaša karijera kreće. Koje su vaše potrebe i očekivanja, šta je to što želite od posla, do koje mere vas vaše sadašnje radno mesto ispunjava. Osim toga, prepoznajte u čemu ste dobri i gde vam treba poboljšanje, odnosno šta sve imate, a šta treba da razvijete i postignete da biste ostvarili svoje aspiracije. Ovim ćete postaviti osnovu za građenje plana koji sledi.

Faza pripreme fokusira se na definisanje idealne profesionalne uloge, procenu realne slike radnog okruženja i mogućnosti, izradu akcionog plana (kratkoročnog i dugoročnog), definisanje prioriteta i preispitivanje spremnosti za stalno učenje i usavršavanje.

Krucijalno je postaviti profesionalne ciljeve - šta u karijeri i profesionalnom razvoju treba da postignete da biste dugoročno dostigli svoju viziju – tako svojoj putanji dajete smernice. Ovde imajte na umu da dobri ciljevi moraju biti specifični, merljivi, dostižni, realni i uvremenjeni.

Postavite sebi cilj, ali tako da on ne bude uopšten. Reći: „Želim uspešnu karijeru“ nije dovoljno precizno. Dakle, definišite konkretna znanja, veštine, iskustva, osobine, kompetence potrebne da biste ga dostigli. Pokažite da ste spremni za učenje. Dalje, uvek sebi dajte rok – odredite vremenski period za koji smatrate da je realno da ostvarite svoj cilj. Specifikujte načine na koje ćete ostvariti cilj. Neka to budu aktivnosti, postepeni koraci vašeg plana i neka svaka od tih aktivnosti bude precizno vremenski određena. Definišite potencijalne prepreke, kao i načine na koje ih možete prevazići. Razmislite ko vam može pružiti pomoć i podršku u vašem profesionalnom razvoju – da li su to kolege, supervizor, mentor. Budite fleksibilni po pitanju plana, uzimajući u obzir realne okolnosti.



Poslednji korak podrazumeva akciju, realizaciju plana. Bilo bi suviše idealistički da se uvek sve odvija po planu. Zato budite spremni da modifikujete i prilagođavate plan aktuelnim dešavanjima, neudaljavajući se previše od postavljenog cilja. Mislite o rezultatima i tome šta postizanje definisanog cilja donosi. To će vas ohrabriti da istrajete.

Menadžment bi trebalo da ukaže zaposlenima na dostupne mogućnosti za razvoj karijere, kao i njihove planove i ciljeve. Cilj je da se obe strane usklade u svojim potrebama i očekivanjima.

Upravljanje karijerom kao strateški cilj kompanije

Pokazalo se da je uspeh kompanije, izražen kroz efektivnost i profit, blisko povezan sa upravljanjem karijerama zaposlenih, s obzirom da kroz ovakvu praksu kompanija privlači i zadržava najkvalitetnije stručnjake koji, posvećeni poslu, ostvaruju vrhunske rezultate. Stoga je savet poslodavcima da podrže svoje zaposlene u planiraju i razvijanju karijere.

Kako tome pristupiti? Pre svega, zadatak HR-a i menadžera jeste da svake godine revidiraju strateški plan i u pogledu dugoročne potrebe za ljudskim resursima. Dalje, njihov zadatak je i da procene veštine i kompetence zaposlenog, kao i da saznaju njegove afinitete kada je u pitanju karijera.

Zaposleni koji misle unapred o svojoj karijeri i planiraju karijernu putanju otvaraju mogućnost da njihovi kvaliteti budu prepoznati, što na ličnoj osnovi vodi većoj satisfakciji i posvećenosti, dok na organizacionom nivou stvara prednost u uspešnom poslovanju.

Nekoliko praksi su vam na raspolaganju. Podstaknite zamenu uloga - zaposleni će privremeno raditi na različitim pozicijama, premeštajući se sa jedne na drugu, kako bi bolje razumeli svoje prednosti i slabe strane. Obezbedite im mentorstvo, dodatne edukacije i obuke, konsalting, treninge i radionice za planiranje karijere i o drugim bliskim temama.

Ipak, ono što najviše doprinosi razvoju karijere je korporativna kultura i sistemi koji podržavaju pomeranje zaposlenog u raznim pravcima: i u pogledu stručnog razvoja unutar svoje struke i radnog mesta, i u pogledu hijerarhijskog rasta, ali i razvoja koji će biti usklađen sa tim rastom, i u pogledu horizontalnih premeštanja unutar, izvan sektora, ali i izvan filijale.

Ulaganje u zaposlene, praćenje i osnaživanje njihove karijere jeste praksa koju prestižne kompanije prepoznaju kao esencijalnu za svoj razvoj i uspešno pozicioniranje na tržištu. Na ovaj način se, između ostalog, povećava lojalnost i zadovoljava povremena potreba zaposlenog za promenom koju, nažalost, mnogi zadovoljavaju kompletnom promenom kompanije.

Marina Popović
H.ART development center
office@hart.rs
www.hart.rs