

Piše: Marija Pavić

Lični razvoj

Rad na sebi je potreban da bismo što kvalitetnije i uspešnije ili pak sa većom lakoćom i zadovoljstvom obavljali svoj posao. Isto se odnosi i na timove – i timovi treba da se aktivno bave svojim razvojem da bi postizali visoku timsku produktivnost i pozitivnu atmosferu. Razvoj ne bi trebalo da bude sam sebi cilj, jer bismo u tom slučaju mogli previše toga potencijalno da razvijamo kod sebe i tako se rasplinuli. On bi uvek trebalo da bude u službi uspeha u poslovanju (ili nekom drugom nama bitnom životnom polju). Kako se tokom karijere povećavaju, napreduju i pomeraju naše oblasti odgovornosti, tako ni naš razvoj ne može da miruje. To znači da bi mi trebalo da se bavimo svojim razvojem tokom celog života – pa čak i u penziji, u nadi da ćemo se tada baviti nekim drugim, nama takođe bitnim, aktivnostima.

Idealno bi bilo da redovno, bar jednom godišnje: **1) sagledamo svoje poslovne dužnosti, karijerna stremljenja; 2) zaključimo šta bi sve trebalo da unapredimo u narednom periodu da bismo bili uspešni u trenutnom ili potencijalnom poslu; 3) i na osnovu tih razvojnih ciljeva, napravimo jasan plan razvojnih aktivnosti.**

Ako radimo negde, onda bi u pomoć trebalo da pozovemo svog nadređenog (ili osobu iz ljudskih resursa) jer je i njemu u interesu da mi što uspešnije obavljamo svoj posao i da budemo spremni za nove karijerne izazove.

Rad na sebi je ne samo potreban nego i **neophodan**. Naime, oduvek su ljudi pravili napredak – od kad su uzeli kost i kamen da njima postignu nešto više, što nisu mogli golim rukama. U 21. veku je taj napredak brži nego ikada. Sada se očekuje mnogo veće postignuće, produktivnost u jedinici vremena. Zbog toga se unapređuju i alati i tehnologija – koji će učiniti da mi ispunimo ta očekivanja. Međutim, sve to zahteva da svojim znanjima i veštinama pratimo ili čak idemo korak ispred tih trendova, tehničkih dostignuća.

Osim toga, koliko je rad na sebi neophodan pokazuje i činjenica da su u 21. veku organizacije mnogo više orijentisane ka zadovoljstvu klijenata, jer je konkurencija veća. To znači da klijenti imaju veća očekivanja da bi ostali lojalni. Time ujedno i kompanije imaju veća očekivanja od zaposlenih. Zbog svega toga, da bi bili visoko uspešni mi moramo konstantno da budemo sve veštiji.

Rad na sebi je ne samo potreban nego i neophodan. Naime, oduvek su ljudi pravili napredak – od kad su uzeli kost i kamen da njima postignu nešto više, što nisu mogli golim rukama. U 21. veku je taj napredak brži nego ikada. Sada se očekuje mnogo veće postignuće, produktivnost u jedinici vremena. Zbog toga se unapređuju i alati i tehnologija – koji će učiniti da mi ispunimo ta očekivanja. Međutim, sve to zahteva da svojim znanjima i veštinama pratimo ili čak idemo korak ispred tih trendova, tehničkih dostignuća.

Dakle, tržište i tehnologije nam diktiraju tempo i kontinuitet u razvoju – pa se razvoj sada podrazumeva.

Kao što je rečeno, razvoj je ne samo potreban nego i neophodan, ali i **lep**. Biću možda pristrasna – ja sam svoju karijeru, poslovni deo života, posvetila razvoju ljudi, timova i organizacija. Kao i kod dobrog dela ljudi, i kod mene je motiv za razvojem na nivou vrednosti i smisla postojanja. I mene samo saznavanje ispunjava, pa se osećam bogatije dok uviđam neku novu istinu iz oblasti koja mi je bitna, razumem dublje stvari oko sebe ili znam više o svetu ili nekom njegovom deliću.

Šta sve mi možemo da unapređujemo, razvijamo i na koji način?

Toliko toga…

1. Razvoj **stručnih**, tehničkih veština na prvom mestu. U početku je to vrlo formalni proces kroz sistem školovanja, dok kasnije počinje da dominira neformalno obrazovanje kroz rad sa mentorom, čitanje knjiga, istraživanje na internetu, a možda najviše kroz radno iskustvo… Ove veštine u potpunosti zavise od radnog mesta i industrije.

2. Razvoj **poslovnih** veština je bitan za bilo koje radno mesto. Slično je kao i kod tehničkih veština, s tim što je ovde akcenat na samosvesnom sagledavanju sebe i vežbanju ponašanja, tehnika i alata koje se mogu steći kroz različite izvore. Prevashodno se misli na veštine poput razumevanja biznisa i tržišta, analitike, rešavanja i prevencije problema, upravljanja vremenom, komunikacije, pregovaranja, inovativnosti itd.

3. Razvoj **liderskih** veština deluje da je bitan samo za rukovodioce – što nije istina. Sve važi kao i za poslovne veštine, ali nam ovde izvor za povratnu informaciju o našim snagama i oblastima za razvoj mogu biti ne samo naši nadređeni i kolege već i najrelevantnija grupa: naši zaposleni. Neke od bitnijih veština u ovoj kategoriji su: dogovaranje ciljeva u timu, delegiranje zadataka, motivisanje zaposlenih, praćenje rada, razvijanje ljudi, davanje povratnih informacija, vođenje sastanaka itd.

4. Otklanjanje **unutrašnjih blokada** je možda preduslov za napredak na bilo kom polju. U ovome se najveći efekat postiže koučingom. Ovo se odnosi na sva ona naša iracionalna uverenja koja nas koče da prevazilazimo izazove, postižemo više i idemo dalje, kao na primer: „nije to posao za ženu“, ili, „ovo treba ja sama da uradim jer će moji zaposleni možda pogrešiti“, „ne smem da pogrešim“, „moraju da se steknu uslovi“… i mnoga druga.

Vrlo važna napomena je da bi svi mi imali u svakom momentu šta da unapredimo kod sebe iz sve četiri kategorije – jedina je razlika vidimo li tu potrebu i odvajamo li vreme i druge resurse za taj napredak.

Šta nas onda nekada sprečava da se kontinuirano posvećeno bavimo svojim razvojem?

a) Nedostaje nam nekada **samosvest** – mislimo da smo savršeni i da nemamo šta da unapređujemo. Pitanje je kad smo zadnji put tražili strukturirane povratne informacije od svog okruženja po ključnim pitanjima bitnim za sopstvenu ulogu (na primer, od zaposlenih za svoje rukovođenje, od dece za svoje roditeljstvo itd.) i šta smo tačno uradili sa onim što smo dobili.

Osim toga, koliko je rad na sebi neophodan pokazuje i činjenica da su u 21. veku organizacije mnogo više orijentisane ka zadovoljstvu klijenata, jer je konkurencija veća. To znači da klijenti imaju veća očekivanja da bi ostali lojalni. Time ujedno i kompanije imaju veća očekivanja od zaposlenih. Zbog svega toga, da bi bili visoko uspešni mi moramo konstantno da budemo sve veštiji.

b) Svesni smo svojih oblasti za razvoj, ali **ne verujemo** da bi moglo išta da se **promeni** - „što bih se menjao, ja sam takav kakav sam, to sam ja i tu ne mogu ništa“. Koliko se često osvrnemo i oduševimo svim napretkom koji smo do sada u životu postigli, a nismo ga možda ni bili svesni? Koliko često postavljamo od sebe jasna očekivanja kada uvidimo da neko naše ponašanje ili neznanje (može da) nam napravi štetu? Bitno je napraviti plan o prvom malom koraku koji će nam dokazati da promena može da se desi i da ga razradimo onda i u većim razmerama.

c) Svesni smo svojih oblasti za razvoj, hoćemo promenu, ali ne **bismo napor** koji donosi **proces promene** – nije lako kada imamo nisku toleranciju na frustraciju koja dolazi iz neprijatnosti, zamora, odricanja od onoga što nam pričinjava uživanje. Zato je potrebno prvo dokazati sebi da je to i te kako podnošljivo, a onda i da svaki taj korak, koji nas na izgled opterećuje, donosi neku dobrobit.

d) Voleli bismo da se unapredimo, ali **ne znamo kako** – nisu nam poznati raznorazni načini koji postoje, ili mislimo da nas ograničavaju vreme, finansijski ili neki drugi resursi. Ne računamo da postoje vrlo pristupačni načini: dovoljno je da promišljamo i izvlačimo zaključke iz raznih svojih (poslovnih ili životnih) iskustava bilo da su ona pozitivna ili negativna; takođe, dobra priprema za razne situacije je deo učenja; pomoć internih mentora, trenera i koučeva koji su nam na raspolaganju i ne moramo da ih plaćamo jer su u našoj organizaciji ili su nam nadređeni ili prijatelji; dovoljno je i naći nekog ko može da nas podržava u nama bitnoj oblasti a da mu mi za uzvrat pružimo naše znanje ili usluge koje su njemu relevantne; možemo sami vežbati ono što nam je bitno tražeći samo povratne informacije na bilo koji način (nekad je dovoljno da sami sebe snimimo i odgledamo svoju izvedbu); uzimanje izazovnih zadataka i projekata može biti ekonomičan način za savladavanje novih veština; internet je u današnje vreme često prvi korak i izvor i informacija i znanja – tu leže i mnogi članci, knjige, video tutorijali, alati, platforme, potkasti… Sve u svemu, mali koraci, koji ne koštaju mnogo ni vremena ni novaca, dugoročno mogu da stvore velike efekte.

Ovde namerno nećemo naći spoljašnje prepreke. Sve su ovo naše **unutrašnje prepreke** ka većem razvoju i napretku. Verovatno bi dosta nas i za gore pomenute situacije reklo da je reč o spoljašnjim. Međutim, kad naučimo da verujemo u razvoj i vidimo jasnu dobrobit za sebe i svoje okruženje od sopstvenog razvoja, a možda vremenom i počnemo da uživamo u saznavanju, tada ćemo naći načina u bilo kojim zadatim okvirima. A vremenom će razvoj postati navika… stvar „životne higijene“.

Kad naučimo da verujemo u razvoj i vidimo jasnu dobrobit za sebe i svoje okruženje od sopstvenog razvoja, a možda vremenom i počnemo da uživamo u saznavanju, tada ćemo naći načina u bilo kojim zadatim okvirima. A vremenom će razvoj postati navika… stvar „životne higijene“.

Da sumiramo: ključni činioci našeg samo-razvoja su: **samosvest, razvojni cilj, angažman** – sve dok novo znanje ne postane nesvesno, dok se novi neuronski putevi ne učvrste.

Marija Pavić
Direktor i HR konsultant
H.ART development center
BLANCHARD International Serbia
marija.pavic@hart.rs
www.hart.rs
www.blanchard.rs