



Renata Takač Pejnović, Elena Cvjetković

Kako i na koji način razvijati ljude, kako d u g o r o č -no postavljati prave ljude na prave položaje, kako razvijati po-

duzetničke sposobnosti zaposlenika, kako planirati obrazovanje i usavršavanje – odgovore na ova pitanja pružit će vam kvalitetno napravljeni planovi karijere, maksimalno individualizirani, ali i maksimalno prilagođeni planovima razvoja i poslovanja tvrtke.

Planiranje karijere omogućuje vam stvaranje planova za napredovanje i kretanje po korporativnoj ljestvici u definiranom vremenskom razdoblju, i možete ga provoditi vi, kao poslodavac ili radnik, kao pojedinac. No, ne zaboravite: ako je planiranje karijere prepušteno radnicima, onda će taj isti pojedinac pratiti situaciju na tržištu i razmatrati i druge tvrtke u kojima bi mogao realizirati svoj plan karijere!

## POSLODAVCI: WHAT'S IN IT FOR ME (ŠTO JA IMAM OD TOGA)?

I u ovom segmentu upravljanja ljudskim resursima možemo podsjetiti na razna istraživanja o zadovoljstvu poslom: u većini slučajeva, pri vrhu ljestvice čimbenika povezanih s nezadovoljstvom je i mogućnost napredovanja, razvoja ili stjecanja novih znanja na radnom mjestu. Zadovoljstvo na radnom mjestu ne smije se zamijeniti motivacijom za rad, iako se međusobno povezuju. Možda ćete reći da recesija nije vrijeme za povećavanje zadovoljstva radnim mjestom, kada se može raditi i o pukom očuvanju postojanja radnog mjesta kao takvoga, no ipak je potrebno i ovaj segment razmotriti i troškovno: jednostavnom kalkulacijom troškova koji su potrebni za pronalaženje, zapošljavanje, uvođenje u rad i funkcioniranje novog radnika na potrebnom radnom mjestu i troškova koji su nužni da bi radnika koji je već zaposlen u poduzeću razvili tako da uspješno obavlja novu funkciju.

U poduzeću planiranje karijere radnika obuhvaća uvođenje u posao, razvoj kompetencija potrebnih za napredovanje prema uspostavljenom planu karijere, ranu

## PLANIRANJE KARIJERE

# Kako izraditi kvalitetan plan svoje karijere

Upravljanje ljudskim resursima može postati naročito važno upravo u razdoblju recesije. Evidentan je pad gospodarskih aktivnosti i sve najave govore da će ova godina biti prilično teška. No, nije sve u upravljanju ljudskim resursima unutar poduzeća upućeno u aktivnosti regrutacije i zapošljavanja novih radnika. Postoji i druga, interna strana medalje: strateško planiranje i osmišljavanje načina razvijanja, angažiranja, usmjeravanja i motiviranja ljudskih resursa.



karijeru, napredovanja, školovanja, procjenu promjene smjera karijere i managerskih sposobnosti, zrelu karijeru, i na kraju, odlazak u mirovinu. Pojedinac planira svoju karijeru praktički tijekom cijelog radnog vijeka. Ne zapošljavamo se zato da bismo cijeli život ostali na mjestu - promjene su nam potrebne i bitne.

Stoga je potrebno istu razinu energije, stručnosti i organizacije koju ste posvetili pronalaženju novih ljudi za radna mje-

sta posvetiti i planiranju karijere već zaposlenih radnika. Izbor kandidata za koje se otvaraju mogućnosti napredovanja također treba biti stručan i transparentan, ali i jasan svima uključenima u proces.

Razvoj karijere zaposlenih bitan je za tvrtku jer pravilno i racionalno upravlja svojim najvažnijim resursom, motivirajući, jačajući pripadnost tvrtki i povećavajući produktivnost. Umnogome pomaže pri retenciji zaposlenika, ali vam, kao poslodavcu i jasno ukazuje na edukacijske potrebe i olakšava ciljani i rezultatima usmjeren odabir vrsta i načina ulaganja u znanje i vještine radnika.

**Dugoročno planiranje karijere obično obuhvaća vremenski raspon od 5 godina naviše i zahtijeva osmišljen sklop koraka i priprema u procesu.**

## OSOBNO PLANIRANJE KARIJERE

No, kako su promjene na tržištu sve ubrzane i češće, važno je i da osobno postanemo vrlo svjesni koliko je važno usmjeravati i planirati osobni razvoj i karijeru. Kada poslodavci preuzimaju sve manje odgovornosti, radnici moraju preuzeti na sebe odgovornost za svoj razvoj kako bi zadržali, ali i povećali svoje mogućnosti zapošljavanja.

Sam pojam riječi "karijera" sadrži u sebi promjene u vremenu, proces i tijek. Planiranje karijere, zapravo, je kao i život: stalni proces koji uključuje mnoštvo odluka. Ovaj proces možemo proći samo jednom u životu, no može se dogoditi da ga ponavljamo tijekom radnog vijeka, u skladu s ritmom kojim definiramo, ali i redefiniamo sebe i svoje ciljeve.

Stoga, ako još niste, pokušajte napraviti (i napisati!) svoj plan karijere. Koliko puta ćete u životu napraviti promjene u karijeri? Možda jednom, možda i više puta. No, na pitanje koliko ćete biti uspješni u tome, možete dati odgovor samo ako svojoj karijeri pristupite kao strateškom pitanju. Planiranje karijere je poput zacrtavanja svog životnog puta: ako ga nemate, lako možete odlutati, no ako ste ga napravili i zadovoljni ste njime, imat ćete smjer i sigurnost.

## KORACI U IZRADI OSOBNOG PLANA KARIJERE

Dugoročno planiranje karijere obično obuhvaća vremenski raspon od 5 godina naviše i zahtijeva osmišljen sklop koraka i priprema u procesu. Situacija na tržištu se mijenja, poslovi se mijenjaju, radna mjesta također – vještine u kojima ste vrhunski danas, možda sutra neće biti potrebne. Planiranje karijere na duži rok trebalo bi se više pozabaviti prepoznavanjem i razvojem ključnih kompetencija koje će poslodavci tražiti i cijeniti i u budućnosti, uz definiranje osobnih ciljeva u karijeri u širem spektru.

U kratkoročnom planiranju karijere, vremenskog okvira do pet godina, ključno je pozabaviti se zacrtavanjem osobnih ciljeva koji su realni i dostižni u pretpostavljenom vremenskom okviru.

**Proces planiranja karijere trebao bi obuhvatiti sljedeća područja:**

- interno,
- eksterno,
- donošenje odluka,
- poduzimanje akcije,
- procjenu učinjenog kao podlogu za budući plan karijere, rezervne opcije.

### 1 Interno sagledavanje, samoprocjena ili sagledavanje vlastitih sposobnosti i mogućnosti

Prvi i početni korak procesa je samoprocjena usmjerena sagledavanju onoga što jeste i što vam je najvažnije. Može se realizirati na način da izradite svoju osobnu misiju i viziju, definirate vlastite vrijednosti i ciljeve. Ispunjavanje ovog koraka trebalo bi vam pomoći da odredite smjer u karijeri koji je najbliži vašim osobnim vrijednostima i ciljevima, na način da točno definirate ono što vas pokreće i motivira. Pomaže ako jasno izrazite svoje interese, vrijednosti, znanja i vještine, radno okruženje koje vam odgovara, elemente osobnog razvoja kojem težite, ali i svoju stvarnost.

### 2 Eksterno promatranje/ Istraživanje mogućnosti u karijeri


Cilj drugog koraka je istražiti svijet poslova i radnih mjesta, područja koja vam odgovaraju, uključujući zahtjeve koji će biti postavljeni pred vas. Ovaj korak također uključuje sve vanjske faktore koji će možda utjecati na vaše odlučivanje: obitelj, obrazovanje, zanimanje, politički stavovi, slobodno vrijeme, itd.

### 3 Donošenje odluke

U ovoj fazi, kada ste izvukli jasne zaključke iz prva dva koraka, glavni cilj je suziti mogućnost izbora, razmotriti sve faktore koji utječu na odabir pravca u karijeri, identificirati moguća radna mjesta, procijeniti sebe u odnosu na odabrana radna mjesta, definirati alternative, ali i napraviti i dugoročni i kratkoročni plan osobnog razvoja.

### 4 Akcija

Nakon detaljno razrađenih koraka koji prethode, u ovom koraku trebate donijeti odluku o svom daljnjem kretanju u karijeri i razraditi potrebne taktičke poteze koji će vas dovesti do cilja. Ako ste zaključili da će vam trebati, sad je trenutak da definirate koja znanja i vještine trebate razviti ili unaprijediti i odaberete odgovarajuću vrstu edukacije. Izradite terminski plan aktivnosti, uz obaveznu *to-do* listu koja će uključivati specifične ciljeve i prioritete.

Kao i kod svakog dobrog poslovnog plana, ne zaboravite *contingency plan*, ili "opciju B": uvijek je dobro nastojati predviđeti nepredvidivo, zar ne? 

## AMERIČKA SUPERZVIJEZDA PRODAJE U HRVATSKOJ!

The Westin, Zagreb  
26. ožujka 2009.



# Doug Dayton

## Kako uspješno prodati u vrijeme krize

saznajte uz pomoć Poslovnog savjetnika i gurua tehno-marketinga Douga Daytona

**TAJNE DAYTONOVE MOĆNE, PRODUKTIVNE I PRAKTIČNE STRATEGIJE PRODAJE**

Rezervacija karata na 01 3690 881

Za više informacija posjetite internetsku stranicu [www.poslovni-savjetnik.com](http://www.poslovni-savjetnik.com)

**poslovni savjetnik®**  
NAJČITANIJI POSLOVNI MJESEČNIK

MEDIJSKI POKROVITELJI:

