

Career Days

Upravljaј karijerom
i gibaj se pravim smjerom!



Nikoleta Zubić, dipl. oec., mag. psych.
Voditeljica Ureda za karijere SSC-a

Sveučilište u Rijeci
Ured za karijere Sveučilišnog savjetovališnog centra

UNIRI



Sadržaj

- O Sveučilišnom savjetovališnom centru
- Teorije razvoja karijere i prediktori karijernog uspjeha
- Zapošljivost kao alternativa sigurnosti posla
- Kako upravljati svojom karijerom?





Sveučilišni savjetovanišni centar (SSC)



Psihološko savjetovanište

pruža stručnu psihološku pomoć i podršku u postizanju akademskih uspjeha, povećanju efikasnosti studiranja i unaprjeđenju kvalitete života

1998.



Ured za studente s invaliditetom

pruža informacije, izravnu pomoć i podršku pri rješavanju specifičnih potreba studenata sukladno vrsti invaliditeta

2011.



Ured za karijere

pruža stručnu podršku s ciljem poticanja razvoja vještina upravljanja karijerom i poduzetničkih kompetencija, povezivanja studenata i potencijalnih poslodavaca te povećanja zapošljivosti i konkurentnosti studenata na tržištu rada

2014.



Ured za karijere SSC-a



Edukativne
aktivnosti

Savjetodavne
aktivnosti

Informativne
aktivnosti

Istraživačke
aktivnosti

O karijeri...



Odabir zanimanja i razvoj karijere



- od 20. stoljeća
 - položaj u društvu i obiteljske okolnosti
 - odabir zanimanja – jedna od najvažnijih životnih odluka
 - nova, hibridna zanimanja
 - promjene na tržištu rada
- } Izazovi u odlučivanju

Karijera



- ✓ Slijed zanimanja u životu pojedinca
- ✓ Razvoj profesionalnog ponašanja tijekom vremena
- ✓ Cjeloživotni proces upravljanja učenjem, radom, slobodnim vremenom i karijernim prijelazima
- ✓ Cjeloživotni napredak pojedinca u učenju i radu

Razvoj karijere



Dvije perspektive:

1. Perspektiva pojedinca

cjeloživotni proces koji uključuje psihološke, sociološke, obrazovne, ekonomske i fizičke čimbenike kao i čimbenike slučajnosti koji utječu na pojedinca

2. Organizacijska perspektiva

proces osiguranja individualnog planiranja karijere i procesa upravljanja karijerom kako bi se osiguralo optimalno podudaranje između individualnih i organizacijskih potreba

Karijerni uspjeh



- Akumulirani pozitivni radni i psihološki ishodi kao rezultat radnog iskustva
- Kompleksan i višedimenzionalan

OBJEKTIVAN

- Produktivnost (izvedba)
- Napredovanje
- Materijalne nagrade i priznanja
- Sigurnost radnog mjesta
- Pozicija

SUBJEKTIVAN

- Osjećaj osobnog postignuća
- Zadovoljstvo
- Ravnoteža posao – obitelj
- Prilika za kreativno izražavanje
- Odnosi sa suradnicima
- Percipirana smislenost i doprinos društvu

Teorije razvoja karijere



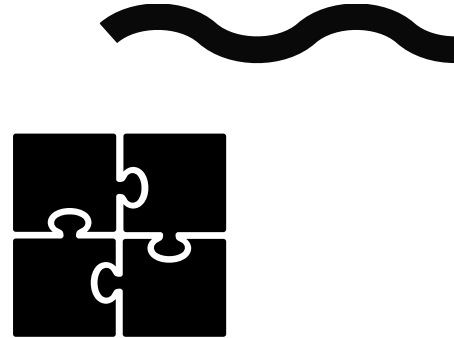


Diferencijalne

Razvojne

Sociologijske

Diferencijalne teorije profesionalnog razvoja



- Parsons (1909)
 - Proučavanje razlika među ljudima koji rade u različitim zanimanjima
- **Sposobnosti, interesi i radne vrijednosti, ciljevi**
- **Usuglašenost, kongruentnost, sklad (engl. person - environment fit)**
 - Teorija prilagodbe radu (engl. Theory of work adjustment) (Dawis i Lofquits, 1984)
 - Hollandova teorija profesionalnih interesa i radnih okolina (Holland, 1985)



Razvojne teorije



- Izbor zanimanja je proces
- Bave se promjenama u pojedincima tijekom njihova cjeloživotnog razvoja
- **Superova teorija profesionalnog razvoja** (Super, 1953, 1957)
- **Teorija konstrukcije karijere**

Superova teorija profesionalnog razvoja



- Nadopuna diferencijalnog pristupa
- U različitim razdobljima dominiraju različiti razvojni zadaci
- **Profesionalna zrelost**



Teorija konstrukcije karijere



- Konstruktivizam = ljudi konstruiraju razumijevanje stvarnosti kroz interakciju s okolinom
- Subjektivna karijera izraz je osobnog značenja utemeljenog na pojedinčevim sjećanjima, sadašnjim iskustvima i budućim aspiracijama
- Otpornost i pokretanje, a ne održavanje i očuvanje
- Suvremene karijere su dinamične, nelinearne, multiperspektivne i čine ju osobni obrasci

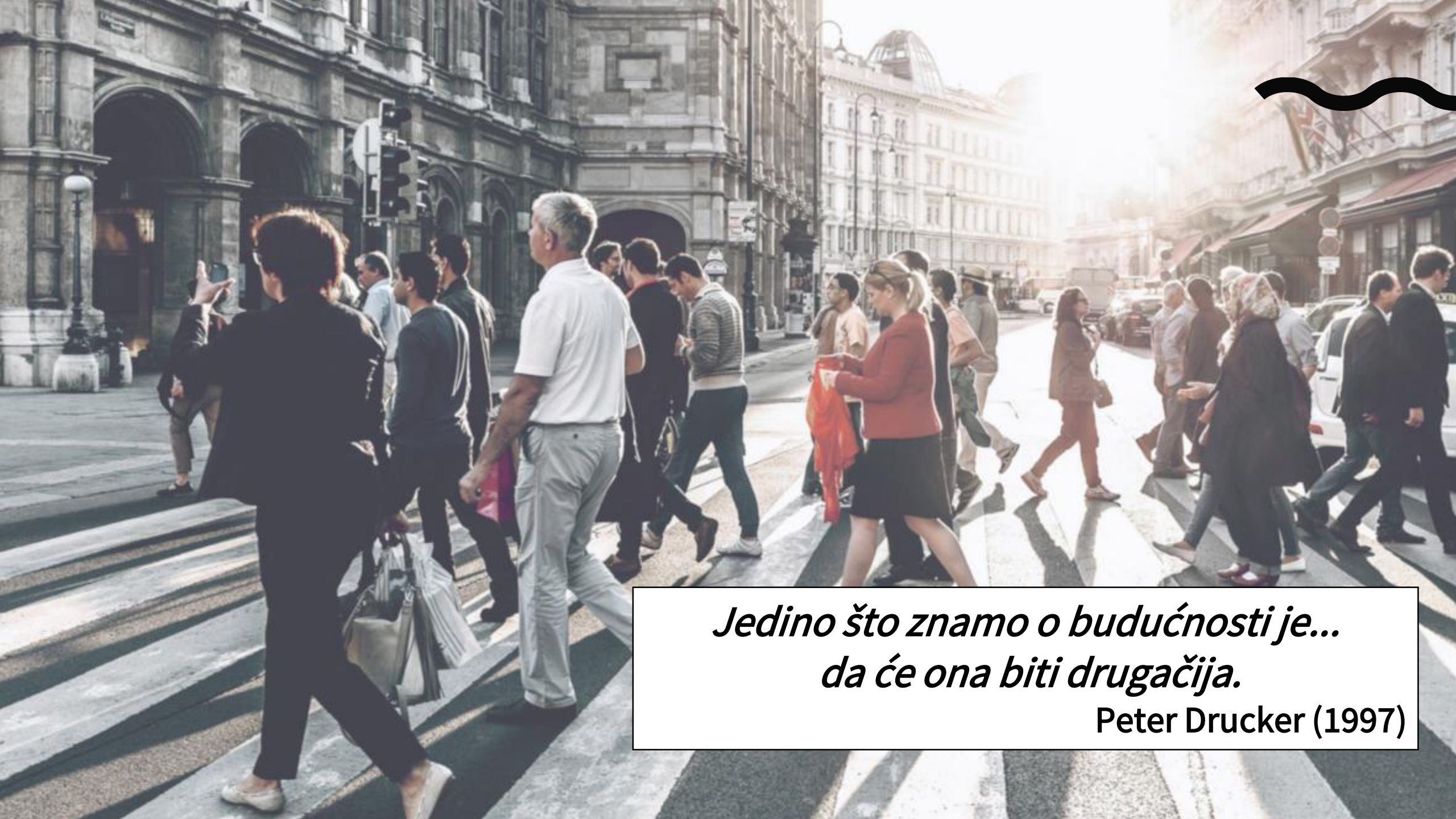


Sociologijske teorije izbora zanimanja



- **Teorija ograničavanja i kompromisa** (Gottfredson, 1981)
- Struktura mogućnosti - važnost socioekonomskih čimbenika

- **Socijalno kognitivna teorija karijernog izbora**
 - Samoefikasnost
 - Očekivanja ishoda
 - Osobni ciljevi



*Jedino što znamo o budućnosti je..
da će ona biti drugačija.*

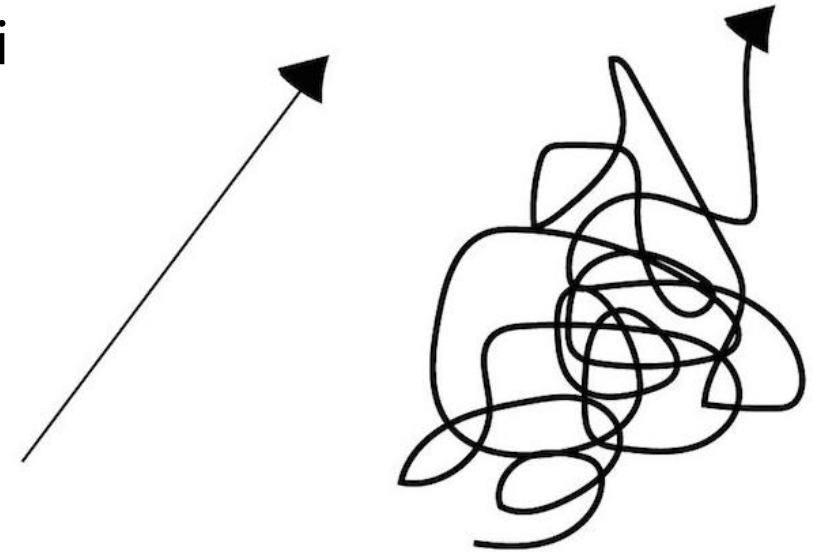
Peter Drucker (1997)

Teorija kaosa (Pryor i Bright, 2014)

- Razvoj karijere - interakcija složenog dinamičkog sustava (osobe) s nizom drugih, manje ili više generaliziranih, složenih dinamičkih sustava, uključujući ostale pojedince, organizacije, kulture, zakone i društveni kontekst
- Karijerno ponašanje je pod utjecajem **neplaniranih i slučajnih događaja**
- Utjecaj slučajnih događaja na karijere varira od 64,7% (Hirschi, 2010) do 82,3% (Bright i sur., 2009)
- **Neizbježnost neuspjeha**

expectation

reality



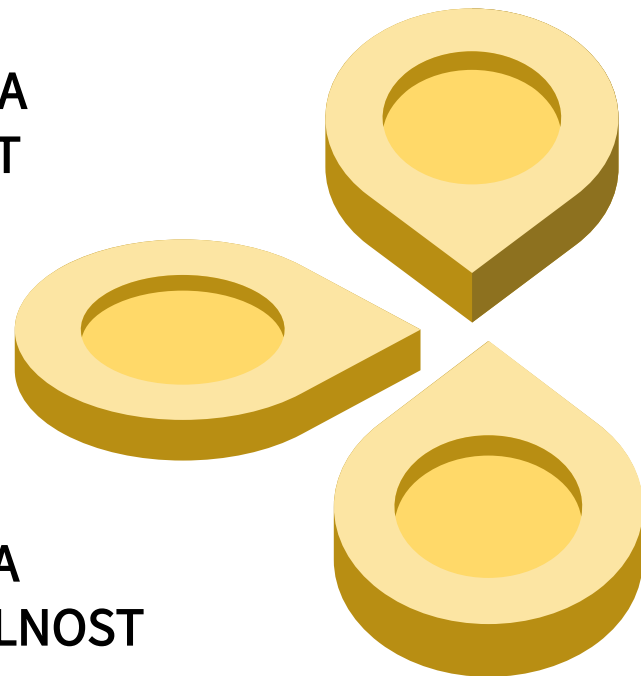
Noviji konstrukti

CJELOŽIVOTNA
ZAPOŠLJIVOST

PROTEJSKA KARIJERA

KARIJERNA
ADAPTABILNOST

BEZGRANIČNA
KARIJERA



Protejska karijera

- Starogrčka mitologija
- Karijerom upravlja pojedinac
- Subjektivni karijerni uspjeh važniji od objektivnog
 - Vrijednosti (autonomija, osobni razvoj) vs. materijalne nagrade
- Fleksibilnost, mogućnost prilagodbe znanja i vještina radi ostvarenja profesionalnih zahtjeva, ali i samoispunjenja
 - Otvorenost
 - Proaktivnost
 - Karijerno planiranje i samoupravljanje
 - Orijentacija ka cilju
- Horizontalni rast i umrežavanje



Bezgranična karijera



- Za uspješnost, resurse i napredovanje odgovoran je pojedinac, a ne organizacija
- 2 dimenzije:
 - 1) **fizička mobilnost** – različite organizacije i lokacije
 - 2) **psihološka mobilnost** – samouvjerenost da razvoj karijere ne ovisi o poslodavcu

Karijerna adaptabilnost



- Psihosocijalni resurs (kompetencije, ponašanja i stavovi) za suočavanje s trenutnim i očekivanim zadacima profesionalnog razvoja, željama i radnim traumama (Savickas, 1997)
- metakompetencija

Briga za budućnost

Vjerovanje da je važno razmišljati i planirati o budućnosti nečije karijere.

Kontrola

Osjećaj odgovornosti pojedinca i samoefikasnosti za donošenje karijernih odluka

Znatiželja

Želja za istraživanjem svoje okoline i traženje novih karijernih mogućnosti

Povjerenje


Osjećaj samopouzdanja za obavljanje zadataka i učenje novih vještina.

Zapošljivost



„Vještine, znanja i stavovi koji povećavaju sposobnost djelatnika u osiguravanju i zadržavanju posla, napredovanju i nošenju s promjenama, osiguravanju drugog posla ako to želi ili je potrebno te lakšem ulaženju na tržište rada u različitim razdobljima životnog ciklusa.”

International Labour Organisation (ILO), 2013



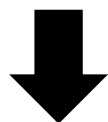
*“ To be employed is to be at risk.
To be employable is to be
secure.”*

(University of Edinburgh, 2011)

Percipirana zapošljivost



- Osobne karakteristike:
 - samoefikasnost
 - proaktivnost
 - internalni lokus kontrole



- percepcija nesigurnosti posla
- *burnout*



- traženje posla
- prilagodba na promjene
- zadovoljstvo poslom
- *well-being*

Zapošljivost u visokom obrazovanju

„Niz postignuća koji će studentima povećati vjerojatnost zapošljavanja, uspjeha i zadovoljstva u svom odabranom zanimanju.”

(Yorke and Knight, 2006)

Studiranje – akumulacija znanja i samoaktualizacija ili stjecanje kvalifikacija koje će olakšati tranziciju na tržište rada?



CareerEDGE (Dacre Pool and Sewell, 2007) – ključ za zapošljivost

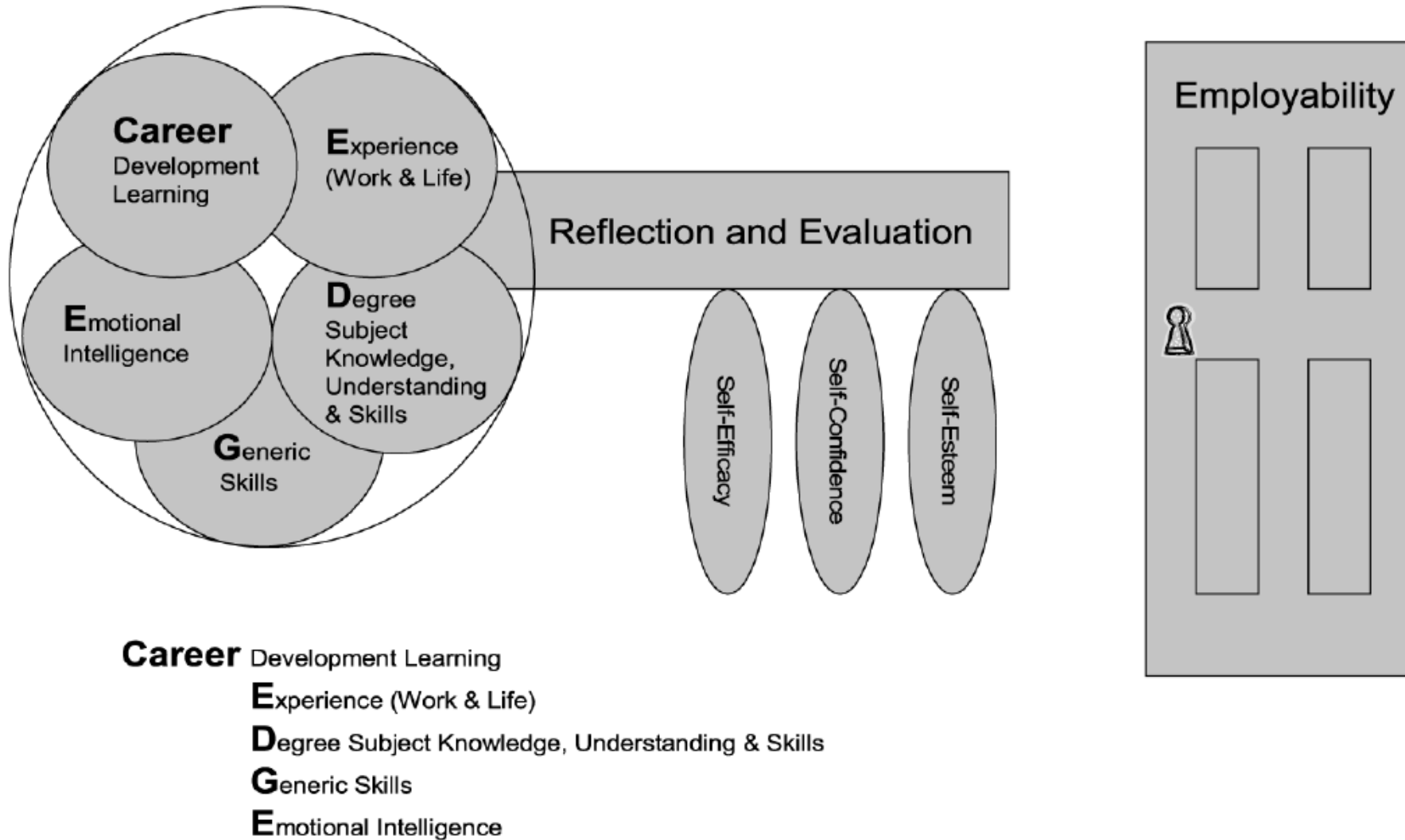


Figure 2.
A metaphorical model of employability

Kako upravljati svojom karijerom?



Vještine upravljanja karijerom



Niz kompetencija koje pojedincima i grupama omogućuju strukturirane načine prikupljanja, analize, sinteze i organiziranja informacija o sebi, obrazovanju i zanimanju kao i vještine donošenja i provođenja odluka i karijernih prijelaza.

Vještine upravljanja karijerom



Znanje o sebi (sposobnosti, interesi, vrijednosti)

Postavljanje ciljeva i poduzimanje akcija

Prepoznavanje prilika

Vještine donošenja odluka

Tehnike traženja posla i samoprezentacije

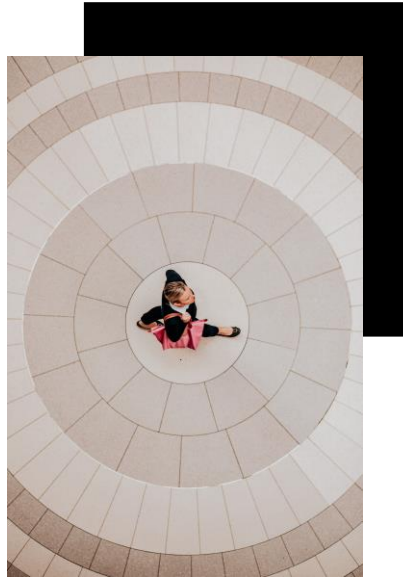
3 osnovne komponente za uspješno upravljanje



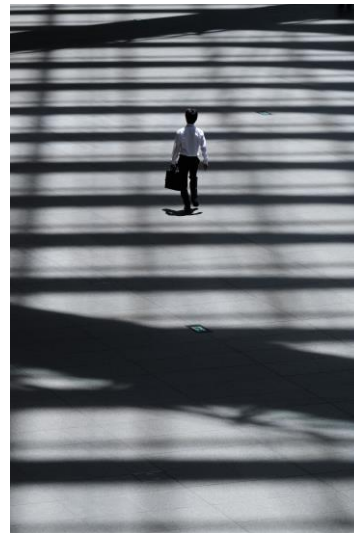
- Knowing why – motivacija, osobno značenje, identifikacija
- Knowing how – znanja, vještine i sposobnosti
- Knowing whom – socijalni kapital, mreže i kontakti

Izrada karijernog plana

Prvi korak prema procesu razvoja je planiranje! (Hall, 1986)



Tko sam?



Tko želim postati?



Što je za mene važno u mojoj radnoj ulozi?

Izrada karijernog plana



1. Moje vrijednosti
2. Moje kompetencije
3. Moje mogućnosti
4. Moji ciljevi
5. Plan aktivnosti za postizanje ciljeva
6. Praćenje realizacije karijernog plana

Vrijednosti



- Temeljna uvjerenja koja pojedinci doživljavaju kao standarde prema kojima ocjenjuju vlastite i tuđe postupke
- Djelomično se usmjeravaju na stanja i želje
- Motivacijski procesi
- Važna uloga u donošenju odluka jer su temelj postavljanja ciljeva
- Radne vrijednosti – utječu na proces izbora zanimanja, donošenje karijernih odluka te zadovoljstvo i uspjeh u odabiru



Vježba – Vrijednosti koje najviše cijenim

1. korak



5 najvažnijih vrijednosti	5 najmanje važnih vrijednosti

postignuće slobodno vrijeme solidarnost utjecaj

kontrola pripadnost u službi drugih

vremenski pritisak sigurnost umjetničko stvaralaštvo

raznolikost znanje reputacija suradnja

učenje prihod autoritet konkurentnost


okruženje red želja za avanturama status društveni utjecaj

bioritam rješavanje problema smirenost prepoznavanje sposobnosti

samostalnost donošenje odluka preciznost profit odgovornost kreativno izražavanje

etička načela rukovođenje moć

tim individualizam samoprezentacija



2. korak



- Ocijenite svoje vrijednosti prema važnosti, stavljajući 1 kraj vrijednosti koja vam je najvažnija, 2 kod one koja vam je na drugom mjestu itd.
- Na popisu najmanje važnih vrijednosti brojem 1 označite vrijednost koja vam je najmanje važna, brojem 2 onu koja je druga najmanje važna itd.



- Što moram učiniti kako bih ostvario/la najvažnije vrijednosti?
- Što za mene znači ukoliko se ne ispune najvažnije vrijednosti?
- Gdje moram/bih mogao/la učiniti kompromis?
- Što zaključujem iz ovih razmišljanja?

Izrada karijernog plana



1. **Moje vrijednosti**
2. Moje kompetencije
3. Moje mogućnosti
4. Moji ciljevi
5. Plan aktivnosti za postizanje ciljeva
6. Praćenje realizacije karijernog plana

Izrada karijernog plana



1. Moje vrijednosti
- 2. Moje kompetencije**
3. Moje mogućnosti
4. Moji ciljevi
5. Plan aktivnosti za postizanje ciljeva
6. Praćenje realizacije karijernog plana

Uloga karijernih savjetnika

- Razvoj plana, pomoć u istraživanju karijernih mogućnosti i postavljanju ciljeva
- Identifikacija koraka za postizanje obrazovnih i karijernih ciljeva
- Razmišljanje o i razrada strategija za savladavanje prepreka
- Razjašnjavanje nejasnih ideja o budućem radnom vijeku
- Pomoć u zauzimanju konstruktivnog pristupa



Korisne web stranice

O sebi i zanimanjima:

<https://e-usmjeravanje.hzz.hr/>

<https://www.putkarijere.hr/>

<https://www.onetonline.org/>

<https://mojazaposljivost.hzz.hr/>

<http://trzisterada.hzz.hr/>

Natječaji za posao:

<https://www.moj-posao.net/>

<https://www.posao.hr/>

<https://burzarada.hzz.hr/>

<https://www.adorio.hr/>

Poticaji:

<https://strukturnifondovi.hr/>

<https://mjere.hr/>



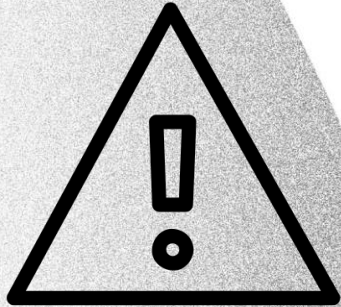
Career Days

More mogućnosti



More possibilities

UNIRI *Job Fair*



UNIRI *Job Fair*

Kada? Četvrtak 20. listopada, od 14.00 do 20.00 sati

Gdje? Prizemlje zgrade Sveučilišnih odjela

39 izlagača

Od 15.15 do 20.00 sati *pitch* prezentacije u trajanju od najviše 15 minuta

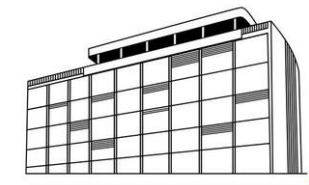
Raspored održavanja *pitch* prezentacija možete pogledati na [poveznici](#).



KOMPARE

MAISTRA
HOSPITALITY
GROUP

 **PRIMEVIGILANCE**



**NASTAVNI ZAVOD ZA
JAVNO ZDRAVSTVO**
PRIMORSKO-GORANSKE ŽUPANIJE

Zagreb City Hotels
HOTEL OPERATIONS & DEVELOPMENT

 **Selvita**

 **MONTELEKTRO**

TSI
Technical Services

 **alarm**
automatika®
we care about security

 **DANIELI SYSTEC**

 **HLB ADRIA**

 **RIS**
SOFTWARE

SIGNAL*linea*


 **MAERSK**

Ericsson Nikola Tesla

ATLANTIC
GRUPA

Hvala

Nikoleta Zubić, dipl. oec., mag. psych.

karijere@uniri.hr

 Career Days UNIRI

