



Profesionalna orijentacija i profesionalna selekcija

Profesionalna orijentacija

- **Profesionalna orijentacija** „Kompleksna i sistematska djelatnost pružanja pomoći pojedincu u rješavanju problema koji su u vezi sa izborom zanimanja i njegovim napretkom (daljim profesionalnim razvojem)“.
- **Profesionalna selekcija** – postupak kojim se, primjenom unaprijed utvrđenih i standardizovanih metoda i tehnika, za određeni posao biraju oni koji najbolje udovoljavaju zahtjevima tog posla.
- Strukturiranje poslova i zadataka u savremenim organizacijama sve više ide u pravcu smanjivanja razlika između orijentacije i selekcije. Najprije se selekcionišu oni kandidati koji ispunjavaju tzv. nužne uslove (zdravstvene, starosne, obrazovne...), a potom se temeljnije „snimaju“ njihovi potencijali (posebne vještine, specifične sposobnosti, crte ličnosti...) i na bazi toga usmjeravaju se na one poslove i zadatke koji najviše odgovaraju osobinama tih kandidata.
- Zato se uvodi jedinstven pojam *izbor kadrova*

- „Formula“ po kojoj je radni učinak nekog čovjeka jednak umnošku između onoga što on može (njegove sposobnosti i znanja), onoga što on hoće (interesi, motivacija) i sredinskih uslova
- RADNI UČINAK = Sposobnosti X Motivacija X Sredinski uslovi
- U SAD sve više radnih organizacija veću pažnju obraća na osobine ličnosti, nego na znanja i vještine, jer su tražene karakteristike za uspješnost na poslu: inicijativa, komunikacijske vještine, analitičke vještine, fleksibilnost, sposobnost timskog rada i sl.
- Metode i sredstva rada psihologa u profesionalnoj orijentaciji i selekciji se bitno ne razlikuju.

- **Parsons** je 1907.g osnovao prvo savjetovalište za izbor zanimanja.
- Profesionalni izbor se sastoji iz tri faze:
 - 1) **Poznavanje svojih sposobnosti, interesovanja i ambicija;**
 - 2) **Poznavanje zahtjeva, preimućstva, nedostataka, uslova na poslu, svojih mogućnosti i perspektive;**
 - 3) **Pravilno shvatanje odnosa između ove dvije grupe faktora.**

“Pravilan izbor profesije se zasniva na racionalnom upoređivanju i usklađivanju sopstvenih mogućnosti i prirode i zahtjeva grupe poslova”.

PO obuhvata tri funkcije: **1) profesionalno informisanje, 2) profesionalno savjetovanje, 3) praćenje uspješnosti kandidata u školi i na radnom mjestu.**

PROFESIONALNO INFORMISANJE

- Profesionalno informisanje je upoznavanje kandidata sa svijetom zanimanja, tj. sa: zanimanjima u okviru kojih mogu vršiti izbor, sadržajem poslova, uslovima rada, zahtjevima koje zanimanje postavlja pred pojedinca, mogućnostima napredovanja, društvenim potrebama i mogućnostima zapošljavanja;
- -ali i o načinu stručnog osposobljavanja (vrsta škole, mogućnosti i trajanje školovanja) kao i kako rad u određenoj profesiji utiče na svakodnevni način života (smjene, obavezna dežurstva i sl.).
- Ako se radi o omladini onda osim informisanja ova faza uključuje i profesionalno vaspitanje (sistematska informativna, obrazovno-vaspitna aktivnost kojom se teži da se postigne, uz dejstvo drugih faktora, veća profesionalna zrelost mladih, tj. da se unaprijedi njihova spremnost za što adekvatnije ponašanje u izboru poziva: promjenu, formiranje interesovanja, vrijednosti, stavova, mišljenja i radnih navika u odnosu na različita zanimanja).

PROFESIONALNO SAVJETOVANJE

- Cilj je da kandidat upozna svoje sposobnosti i mogućnosti, s obzirom na zahtjeve i osnovne odlike zanimanja, uslove školovanja, mogućnosti zapošljavanja i napredovanja u profesiji.
- Zadaci profesionalnog savjetovanja usmjereni su na pomoć pojedincu:
 - 1) da upozna sebe i svoje mogućnosti,
 - 2) da razvije svoje sposobnosti i ostale kvalitete do granica svojih mogućnosti,
 - 3) da razvije sopstvenu odgovornost za prikupljanje i korišćenje informacija o sebi i zanimanjima, kao i o oblicima i mogućnostima stručnog obrazovanja ili zaposlenja;
 - 4) da upozna i razumno riješi svoj neposredni profesionalni problem, kao i da se osposobi da uspješno rješava svoje buduće probleme;
 - 5) da se uključi u odgovarajuću školu radi sticanja stručnog obrazovanja ili na radno mjesto – radi zanimanja;
 - 6) da, na osnovu praćenja svog profesionalnog razvoja u toku stručnog obrazovanja ili na radnom mjestu, donosi odluke i preduzima mere koje će doprinijeti njegovoj daljoj adaptaciji radu

- Da bi se realizovali zadaci profesionalnog savjetovanja potrebno je, prethodno, da kandidat prođe kroz obimno psihološko i medicinsko ispitivanje, da se na osnovu intervjua, testova, opisa ponašanja, podataka iz škole itd., dobiju podaci o opštim i specijalnim sposobnostima, interesovanjima, motivaciji, radnim navikama, uspjehu u školi, zdravstvenom stanju i drugom.
- **3) PRAĆENJE KANDIDATA**
- Zadatak je da se pruži pomoć i olakša adaptacija pojedinca u školi ili na poslu.
- To je i provjera adekvatnosti profesionalnih odluka, odnosno tačnosti prognoza i valjanosti primijenjenih postupaka i instrumenata.

FAKTORI PROFESIONALNOG OPREDJELJENJA

- **PORODICA** višestruko djeluje na profesionalne preferencije mladih:
 - određuje materijalne mogućnosti daljeg školovanja;
 - utiče na formiranje motiva, aspiracija i interesa u pogledu daljeg školovanja, kao i
 - kroz manje ili više direktan pritisak, savjetovanje u pogledu izbora škole ili profesije
 - izvjesnim odlukama i aspektima porodice kao što su:
 - socijalne karakteristike, sastav i broj članova, zanimanje i obrazovanje roditelja;
 - socijalni kontakti, prijatelji, saradnici roditelja;
 - materijalne prilike i uslovi života (selo – grad);
 - “duhovna klima” u porodici (praćenje štampe, knjiga itd), manje ili više izraženo interesovanje za izvjesne djelatnosti;
 - aktivnosti u slobodnom vremenu, obaveze i odgovornosti mladih u kući itd.

Obezbjeđivanje odgovarajućih kadrova organizaciji

- 1) **Aktivnosti vezane za analizu /opis konkretnog posla i definisanje zadataka** koji ulaze u sastav tog posla.
- 2) Nakon rezultata analize poslova zaključujemo o **potrebnim individualnim osobinama i stepenu njihovog prisustva** kod izvršilaca poslova.
- 3) **Aktivnosti vezane za utvrđivanje kriterijuma radne uspješnosti**
- 4) Kandidate podvrgavamo ispitivanju uz pomoć prediktora (testova), a posle toga ih **određeno vrijeme (probni rad) angažujemo na posmatranom poslu i ustanovljavamo kakve rezultate postižu.**

TEORIJE IZBORA ZANIMANJA

- **Sonenfeld i Koter** identifikuju tri tipa psiholoških teorija karijere.
 1. Prvi podrazumijeva „statičke dispozicione različitosti“ i ličnost.
 - 2) Drugi se fokusira na karijeru kroz stepene razvoja.
 - 3) Treći tip podrazumijeva relacije karijere i drugih životnih aktivnosti.

Karterova teorija – Odrednice izbora zanimanja su *profesionalni interesi i stavovi*. Na njihovo formiranje podjednako utiču i unutrašnji lični dinamizmi i spoljašnji sredinski faktori.

Bordinova teorija – takođe naglašava da su *profesionalni interesi /aspiracije* osnovna odrednica izbora zanimanja.

Interesi, odnosno aspiracije, shvataju se kao produkti ličnosti, koji se mijenjaju pod uticajem sledeća dva faktora:

1. prihvatanje stereotipnih slika o zanimanjima, koje su prisutne u bližoj socijalnoj sredini,
2. držanje do slike koju imamo o vlastitoj ličnosti.

- **Šaferova** „teorija potreba“- Stepen, u kome neki posao može da zadovolji najvažnije potrebe i motive, shvata se kao glavna determinanta izbora zanimanja. Najvažnije potrebe: potreba za stručnošću, za kreativnošću i potreba za ostvarivanjem socijalne koristi.
- **Forerova teorija** – Odrednice izbora zanimanja treba tražiti u sferi *nesvjesnog*, znači u dubinskim slojevima ličnosti.

- **Holand** iznosi *pretpostavke*:

- izbor poziva je ekspresija ličnosti;
- stereotipije o profesijama imaju važna sociološka i psihološka značenja;
- pripadnici neke profesije imaju slične ličnosti i slične razvojne istorije, pa zato na sličan način reaguju na situacije i razvijaju karakteristične interpersonalne odnose;
- stratifikacija i postignuće u profesiji zavise od usklađenosti na liniji ličnost - radna sredina.

Na osnovu psiholoških osobina i oblika ponašanja izdvaja 6 tipova: realistički, intelektualni, socijalni, konvencionalni, preduzimački i umjetnički – koji se razlikuju u pogledu interesa i sistema vrijednosti u odnosu na vlastitu ličnost i spoljašnju sredinu. Tipovi ličnosti razvijaju se kao posledica interakcije sredinskih i naslednih faktora. Roditelji i porodična sredina vrše glavni uticaj na formiranje početnih interesovanja.

- **Ginzbergova teorija** polazi od toga da je donošenje odluke o zanimanju uvijek rezultat *kompromisa*: najprije, između ambicije i potencijala pojedinca i potom, između ličnih ambicija i praktičnih mogućnosti koje pruža uža i šira socijalna sredina.
- Tri perioda profesionalnog opredjeljenja:
- **I period fantazije** obuhvata uzrast od 6 do 11 godina. Izbor profesije je rezultat različitih želja djeteta, uticaja vršnjaka i odraslih, posledica identifikacije s popularnim junacima itd. Dijete vjeruje da može da bude sve ono što želi.
- **II period provjere** obuhvata uzrast od 12 do 17 godina. Obuhvata promjene koje se odnose na interesovanja, ali i u sagledavanju svojih sposobnosti. Odluka o zanimanju se mijenja, odbacuje ili potvrđuje, zavisno od toga kako individua opaža i ocjenjuje svoje sposobnosti, kao adekvatne ili ne. Interesovanja se usklađuju i podređuju i usvojenim vrijednostima.
- **Prelazna faza** se ogleda u sve većem uviđanju i shvatanju svijeta realnosti.

- **Drajverova teorija**“objektivnih kalupa karijere“ identifikuje četriri kalupa zapošljavanja:
 1. ***Tranzitorni***
 2. ***Ukotvljeni***
 3. ***Linearni***
 4. ***Spiralni***

- **Superova teorija** izbora zanimanja je „teorija životnog modela“, Glavne odlike Superove teorije su:
 - da je izbor zanimanja razvojni proces,
 - da rezultira u profesionalnoj zrelosti,
 - da je izbor zanimanja integralni dio sveukupnog razvoja ličnosti.
- Super profesionalni razvoj proširuje na cio radni vijek – u prvom periodu (do 14.g) razvijaju se interesovanja i sposobnosti, u drugom (do 24.g) stiču se znanja i stavovi, dok tri preostala perioda (potvrđivanje, održavanje i opadanje ličnih potencijala) vezuje prije svega za profesionalnu aktivnost.
- Super pod profesionalnom zrelošću podrazumijeva dostignuti stepen profesionalnog razvoja, a kao njene dimenzije navodi:
 - usmjerenost ka izboru zanimanja,
 - informisanost o zanimanjima,
 - konzistentnost i stabilnost profesionalnih preferencija i
 - kristalizacija sposobnosti i crta ličnosti.

Profesionalni razvoj zaposlenih posmatran u svjetlu teorija o ljudskoj prirodi

- **Šajn-** 1. čovjek je pretežno racionalno-ekonomsko biće,
2. čovjek je društveno biće,
3. čovjek je biće koje teži da se samoostvari,
4. čovjek je složeno biće.

1) Čovjek je prije svega motivisan ekonomskim dobitima i čini ono što će mu u tom pogledu donijeti najveću korist.

- Kako su ekonomski podsticaji pod kontrolom organizacije, čovjek je više pasivan i organizacija treba da ga usmjerava, motiviše i kontroliše.
- Pošto su osjećanja pojedinca iracionalna, treba spriječiti njihovo uplitanje u racionalno prosuđivanje njegovih interesa.
- Organizacija mora imati takve planove koji će neutralisati i kontrolisati osjećanja pojedinca, jer su ona nepredvidiva.
- Mek Gregorova teorija X:

- 2. Prema shvatanju da je **čovjek prije svega društveno biće**, pojedincu je najvažnije da zadovolji svoje socijalne potrebe.

Istraživanje u Vestern Elektriku, Mejo

- *Čovjek je primarno motivisan socijalnim potrebama i svoje osjećanje identiteta razvija preko odnosa sa drugima.*
- *Industrijska revolucija i racionalizacija rada doveli su do gubljenja značenja rada i stoga se ono mora naći u međuljudskim odnosima na poslu.*
- *Čovjek je osjetljiviji na socijalne podsticaje koji dolaze iz njegove radne grupe nego na podsticaje koji dolaze od rukovodilaca.*
- *Čovjek je osjetljiv na rukovodioce onoliko koliko su oni sposobni da aktiviraju njegove društvene potrebe.*

- Likertova istraživanja o razlici između *rukovodilaca orijentisanih na posao*, kad ih karakteriše autoritaran odnos prema zaposlenim i sklonost da ne prihvataju njihove sugestije i *rukovodilaca orijentisanih na ljude*, kad ih karakterišu demokratske komunikacije sa zaposlenima i sklonost da prihvataju njihove sugestije.
 - *Situacija kod nas*
- 3) Prema shvatanju o **čovjeku kao biću koje teži da se samoaktualizuje**, ljudi imaju potrebu da na poslu ispolje i razviju svoje potencijale: sposobnosti i vještine, osobine ličnosti, motivaciju.
- *Čovjekove potrebe svrstane su u hijerarhijske grupe*
 - *Pojedinac želi da obavlja posao na zreo način, da postigne određeni stepen autonomije i razvije dugoročniju perspektivu. Preko realizacije tih potreba on razvija svoje sposobnosti i vještine.*
 - *Čovjeka primarno pokreću unutrašnji motivi i sposoban je za samokontrolu, dok ga spoljašnji faktori i kontrola ugrožavaju i ometaju da se prilagodi u različitim situacijama.*

- *Suštinski ne postoji sukob između potrebe organizacije za većom efikasnošću i težnji pojedinca da se samoostvari.*
- *Pod povoljnim okolnostima čovjek je spreman na integraciju svojih ciljeva sa ciljevima organizacije.*

Prema Šajnu potrebe da imaju smisleniji posao na kome se mogu samoaktualizovati imaju samo rukovodioci i stručnjaci višeg nivoa obrazovanja.

4) Čovjek je složeno biće:

- *Čovjek je složen i sklon je promjenama.*
- *Kroz svoje iskustvo u organizaciji pojedinac stiče nove motive.*
- *- U različitim organizacionim segmentima čovjekovi motivi mogu biti različiti.*
- *Zadovoljstvo i efikasnost pojedinca u organizaciji samo djelimično zavise od prirode njegove motivacije.*

FAKTORI PROFESIONALNOG RAZVOJA ZAPOSLENIH

- Sve faktore ostvarivanja aktivnosti na planu profesionalnog razvoja zaposlenih možemo svrstati u dvije grupe:
- 1. društveni i organizacioni faktori i
- 2. lični faktori

Sve karakteristike zaposlenih možemo svrstati u socijalno-statusne i psihološke (koje imaju veći značaj).

Psihološke karakteristike:

1. *one koje pokazuju koliko su menadžeri osposobljeni*
2. *karakteristike koje upućuju uže na strukturu njihove ličnosti i*
3. *osobine koje govore u kom smislu su usmjereni na razvoj organizacije i ljudi u organizaciji*

Pod organizacionim uslovima podrazumijevamo sve one karakteristike konkretne organizacije koje neposrednije nego opšte društvene karakteristike utiču na profesionalni razvoj zaposlenih, kao što su:

- *Vrsta organizacije*
- *Veličina organizacije*
- *Način organizovanja*
- *Priroda normativne regulative vezane za izbor i razvoj zaposlenih*
- *Kakav kadrovski potencijal ima*
- *Kakve komunikacije ima sa drugim organizacijama i drugim sredinama*
- *Tradicija na planu izbora i razvoja (edukacije) kadrova*
- *Efikasnost menadžmenta*
- *Vladajuća psihologija (uvjerenja, stavovi, vrijednosti)*
- *Poslovna uspješnost*

- **Faktori profesionalnog razvoja:**

Faktori društva: društveno ekonomska razvijenost, vladajuće vrijednosti, praksa razvoja kadrova, zahtjevi tranzicije.

Faktori organizacije: vrsta djelatnosti, struktura kadrova, poslovna uspješnost, tradicija.

Ličnost: struktura /tip ličnosti, stavovi i vrijednosti, stil ponašanja, motivacija postignuća.

Osposobljenost: sposobnosti, vještine/znanja, iskustvo, harizma.

Dodatna obuka

Stalna edukacija zaposlenih, procesi tranzicije, sistematska priprema za priključivanje Evropskoj zajednici naroda

Otpor prema promjenama

A scenic photograph of a sunset over a large body of water. The sun is a bright yellow-orange orb positioned just above a dark silhouette of a forested shoreline. The sky is a gradient of warm colors from orange to light yellow. The water in the foreground is dark blue-grey with a shimmering reflection of the sun's light extending towards the viewer. In the background, the silhouettes of mountains are visible against the bright sky.

Hvala na pažnji!!!