

## Materijal 4.1.0m

### POVEZIVANJE LEKCIJE 4 SA LEKCIJOM 3

Lekcija 3 imala je za cilj da prikaže nedavne diskusije u literaturi o karijernom savetovanju. Različite paradigme su predstavljene i detaljno analizirane, kao što je teorija konstrukcije karijere i sistemska teorija okvira karijernog razvoja. Takođe, pomenuti su i pristupi u okviru koučinga, pristup društvene pravde i vođenje na radnom mestu. Sve ove teorije relevantne su za karijerno vođenje i savetovanje u kontekstu kompanije, a pristup „vođenja na radnom mestu“ biće detaljnije obrađen u lekciji 4.

Teorije karijernog vođenja i savetovanja se obično fokusiraju na pojedinca. Teorija karijerne konstrukcije ima svoje korene u uvidu da u postmodernoj eri pojedinci imaju više slobode ali da preuzimaju i veći rizik i imaju dužnost da sami oblikuju sopstveni karijerni put. Ovaj uvid odražava promene u kompanijama i na tržištu rada od 1990-ih. Sistemska teorija karijernog razvoja daje širu sliku i uključuje kontekstualne i kulturološke varijable koje utiču na razvoj karijere pojedinca. Ovo je veoma važno i pomaže da se razume tržište rada i kontekst kompanije kao faktori (i resursi) uticaja na pojedince.

Pošto se teorije karijernog vođenja i savetovanja fokusiraju na pojedinca, one teže usklađuju potrebe organizacije u smislu omogućavanja organizacionog razvoja i razvijanja „biznisa“ korišćenjem ljudskih resursa. Zbog toga je perspektiva razvoja ljudskih resursa važna za bolje razumevanje potreba i svrhe „organizacije“ ili kompanija. Tradicionalno je razvoj ljudskih resursa jedan od načina da organizacija obezbedi ljudske resurse (pored finansijskih resursa i sredstava za proizvodnju) kao sredstvo za realizaciju ciljeva organizacije. Danas, u svetlu demografskih promena, potrebe za talentovanim zaposlenima i promene „radnog poretka“, pojedinac u kompaniji uglavnom dobija više pažnje. U lekciji 4 ovo se vidi kao šansa da se ponudi više usluga karijernog vođenja i savetovanja za zaposlene. Teorije karijere koje su predstavljene u jedinici 3 su relevantne za to. Za sprovođenje usluga karijernog vođenja i savetovanja u isto vreme je važno razumeti moguću korist koje one mogu imati za organizaciju i pojedinca. Stoga je potrebna diskusija o strateškoj ulozi karijernog vođenja i savetovanja u kontekstu kompanije.