

# CJELOŽIVOTNO PROFESIONALNO USMJERAVANJE U FUNKCIJI ZAPOŠLJIVOSTI POJEDINCA U SUVREMENOM DRUŠTVU

VIŠNJA PERIN

Hrvatski zavod za zapošljavanje - Područna služba Zadar  
*Croatian Unemployed Office - Zadar*

---

UDK: 37.048:374.7  
Pregledni članak / *Review*

---

Primljeno / *Received*: 1. XII. 2009.

U radu se polazi od analize značenja pojma cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja kao raspona aktivnosti koje pojedincima bilo koje dobi i u bilo kojem trenutku njihova života omogućavaju prepoznati svoje sposobnosti, kompetencije i interese kako bi donijeli značajne odluke u pogledu obrazovanja, osposobljavanja i zanimanja. U članku se analiziraju zadatci profesionalnog usmjeravanja u suvremenom društvu, "društvu znanja", koji se baziraju na samoostvarenju pojedinca, razvoju mogućnosti za autonomiju, razvoju kompetencija te razvoju zapošljivosti. Naglašava se da je profesionalno usmjeravanje proces, a ne jednokratna aktivnost, kojim se prikupljaju podatci o korisniku, prosljeđuju informacije o mogućnostima obrazovanja i zapošljavanja, pomaže pojedincu sagledati vlastite mogućnosti i donijeti odluke o najprimjerenijim izborima obrazovanja i zapošljavanja. Na kraju se zaključuje da su za takav proces od velikog značaja i službe za profesionalno usmjeravanje koje se zasnivaju na pažljivoj i cjelovitoj procjeni različitih čimbenika, prije svega na procjeni potreba tržišta rada i potencijalima korisnika te potreba i mogućnosti obrazovnih institucija.

KLJUČNE RIJEČI: *cjeloživotno učenje, društvo znanja, profesionalno usmjeravanje, zapošljivost*

## I. UVODNE NAPOMENE

Cjeloživotno profesionalno usmjeravanje je kontinuirani proces koji pojedincima omogućava identificiranje vlastitih mogućnosti, kompetencija i interesa u različito doba života, kako bi donijeli odluku o obrazovanju i osposobljavanju te upravljali vlastitom profesionalnom karijerom (Rezolucija o cjeloživotnom profesionalnom usmjeravanju Vijeća ministara EU 2004, 2008). Profesionalno usmjeravanje pomaže pojedincu da postane kompetentan u planiranju i upravljanju učenjem i karijerom te kretanjima unutar tih dviju kategorija. Profesionalno usmjeravanje i osposobljavanje sve se više shvaćaju kao nužan preduvjet za djelotvorno ostvarivanje prava na rad, a kao instrument nacionalne politike shvaćaju se i u kontekstu suzbijanja nezaposlenosti i iskorjenjivanja neslaganja ponude i potražnje na tržištu rada.

S obzirom na postojeće uvjete na tržištu rada postoji nužnost cjeloživotnog učenja,<sup>1</sup> ono postaje vodećim načelom u razvoju obrazovanja i stručnog usavršavanja, kako bi se stjecanjem novih znanja i vještina održala i/ili povećala zapošljivost.

Ideja cjeloživotnog učenja nastala je unutar specifične zajednice međunarodnih stručnjaka i vodećih osoba međunarodnih organizacija 70-tih godina 20. stoljeća. Nastojali su pronaći obrazovne odgovore na nove potrebe te društvene, gospodarske i političke izazove. Klasični obrazovni sustav nije bio dovoljan te je odgovore trebalo potražiti izvan škole i redovnog obrazovanja (Puljiz i sur., 2009). Količina novog znanja svakim se danom povećava, a postojeće znanje sve brže zastarijeva. Cjeloživotno se učenje bazira na stalnom pristupu učenju i obrazovanju radi stjecanja novih i obnavljanja već stečenih znanja i vještina potrebnih za sudjelovanje u radu i društvu znanja,<sup>2</sup> odnosno društvu koje uči (Bejaković, 2006). Riječ je o društvu postindustrijske ekonomije u kojoj je radna snaga koncentrirana na sektore usluga, tržište rada, inovativnost ideja. Temelj razvoja tog procesa čini znanje, a obrazovanje se snažno razvija kao dio tog trenda. Zapravo je riječ o društvu koje stimulira kreativnost i inventivnost, razvoj sposobnosti, iniciranje i prilagođavanje novim promjenama (Baranović, 2006).

Koncept cjeloživotnog učenja podrazumijeva da je potrebno omogućiti stjecanje općih i stručnih kompetencija, što se nije moglo steći u ranijem periodu iz više razloga, u svim fazama života. Odnosno, ljudima s nedovoljnim ili zastarjelim kvalifikacijama treba omogućiti da dobiju potrebne kvalifikacije te pronađu radno mjesto i adekvatnu poziciju na tržištu rada.

## 2. PROFESIONALNO USMJERAVANJE U REPUBLICI HRVATSKOJ

Sustav profesionalnog usmjeravanja različitih skupina korisnika u Republici Hrvatskoj tradicionalno je vezan uz Hrvatski zavod za zapošljavanje. Hrvatski zavod za zapošljavanje svojom organizacijskom strukturom pokriva teritorij čitave RH s 23 Područne službe i 95 ispostava. U svakoj od Područnih službi djeluje Odsjek za profesionalno usmjeravanje i obrazovanje. Postoji i određen broj privatnih pružatelja usluga profesionalnog usmjeravanja, ali je obim njihovih djelatnosti još uvijek malen i koncentriran na veće sredine.

Stručna pomoć u donošenju odluka o daljnjem profesionalnom putu neke osobe jedna je od temeljnih funkcija Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, a njezina se realizacija provodi sukladno međunarodnim konvencijama. Profesionalno usmjeravanje uključuje provedbu aktivnosti profesionalnog informiranja, savjetovanja i praćenja.

<sup>1</sup> Europska komisija definira cjeloživotno učenje kao svu aktivnost učenja koja se poduzima tijekom cijelog života s ciljem poboljšanja znanja, vještina i kompetencija unutar osobne, građanske, društvene perspektive te vezano uz zaposlenje. Ono promiče socijalnu uključenost pojedinca i razvija njegove sposobnosti, što vodi i do osobnog zadovoljstva. Međutim, najvažniji rezultati su zasigurno stvaranje zapošljivosti pojedinca i njegova fleksibilnost na tržištu rada. Zapošljivost predstavlja stalnu konkurentnost pojedinca na tržištu rada s obzirom

na potrebna znanja, vještine i sposobnosti koje se traže. Riječ je o potrebi da se stalno zaposlenje zamijeni stalnim razvojem i osiguranjem najnovijih znanja i vještina koje tržište rada zahtijeva, tj. stalnom zapošljivošću. (Bejaković, 2006, str. 401).

<sup>2</sup> Daniel Bell je tvorac pojma društva znanja. Pojam je rođen 1999. godine. Riječ je o društvu postindustrijske ekonomije u kojoj je radna snaga koncentrirana na sektore usluga, ideja... Riječ je o društvu čiji temelj razvoja čini znanje, a obrazovanje se snažno razvija kao dio tog trenda.

Anketiranje učenika završnih razreda osnovnih i srednjih škola o njihovim profesionalnim namjerama prvi je korak u provođenju procesa profesionalnog usmjeravanja učenika u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje.

Ciljevi provedbe Anketa o profesionalnim namjerama učenika završnih razreda osnovnih i srednjih škola u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje su sljedeći: identificirati učenike koji imaju potrebu za stručnom podrškom savjetnika za profesionalno usmjeravanje u procesu donošenja odluke o budućem obrazovanju/zanimanju; utvrditi i analizirati profesionalne namjere učenika na lokalnoj, regionalnoj i nacionalnoj razini u kontekstu obrazovne ponude i zahtjeva tržišta rada; informirati relevantne dionike iz područja obrazovanja i gospodarstva na lokalnim razinama i nacionalnoj razini o profesionalnim namjerama učenika s ciljem utjecanja na donošenje obrazovne politike.

Tablica 1. Broj anketiranih učenika osnovnih i srednjih škola u Republici Hrvatskoj u periodu od 2005. do 2008. godine<sup>3</sup>

U periodu	2005.	2006.	2007.	2008.
Učenici osnovnih škola	...	37 710	29 681	30 944
Učenici srednjih škola	...	22 152	20 012	17 819
UKUPNO	...	59 862	49 693	48 763

Profesionalno informiranje je usluga kojom se pojedinim skupinama korisnika pružaju informacije relevantne za donošenje odluka o odabiru zvanja, zanimanja i područja rada. Profesionalno informiranje u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje provodi se individualno i grupno. Pružanju informacija nužno prethodi njihovo prikupljanje, obrada i prilagodba. Informacije moraju biti pripremljene i prezentirane tako da korisnicima pružaju temelj za donošenje racionalnih i primjerenih odluka, te načinom prezentacije prilagođene pojedinoj skupini korisnika. Korisnike usluge profesionalnog informiranja u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje čine: nezaposlene osobe i tražitelji zaposlenja, poslodavci, učenici osnovnih i srednjih škola, roditelji učenika, stručni suradnici u obrazovnim institucijama i ostali korisnici.

Profesionalno informiranje može biti pismeno i usmeno. Ovisno o potrebama korisnika i svrsi informiranja, neposredni usmeni oblici informiranja mogu biti individualni i grupni.

Osim direktnog informiranja korisnika kroz individualni i grupni rad, ono se vrši raznim publikacijama, brošurama i letcima, gdje je broj korisnika znatno širi. U Hrvatskom zavodu za zapošljavanje se tijekom godine tiska više od 150 000 primjeraka različitog informativnog materijala (brošura, letaka, postera) namijenjenih različitim skupinama korisnika.<sup>4</sup>

Uz direktno i posredno informiranje u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje sve se više potiče samoinformiranje korisnika. U tu svrhu ustanovljeni su centri za profesionalno informiranje, mjesta koja su predviđena za samoinformiranje svih skupina korisnika. Uloga centara jest da korisnicima omogući dobivanje informacija važnih za uspješno planiranje profesionalnog razvoja i ostvarivanje profesionalnih ciljeva te da na jednom mjestu objedini dostupne informacije iz područja obrazovanja i tržišta rada. Rad u Centru organiziran je prema načelu samoposluživanja.

<sup>3</sup> Izvor: Godišnjak HZZ

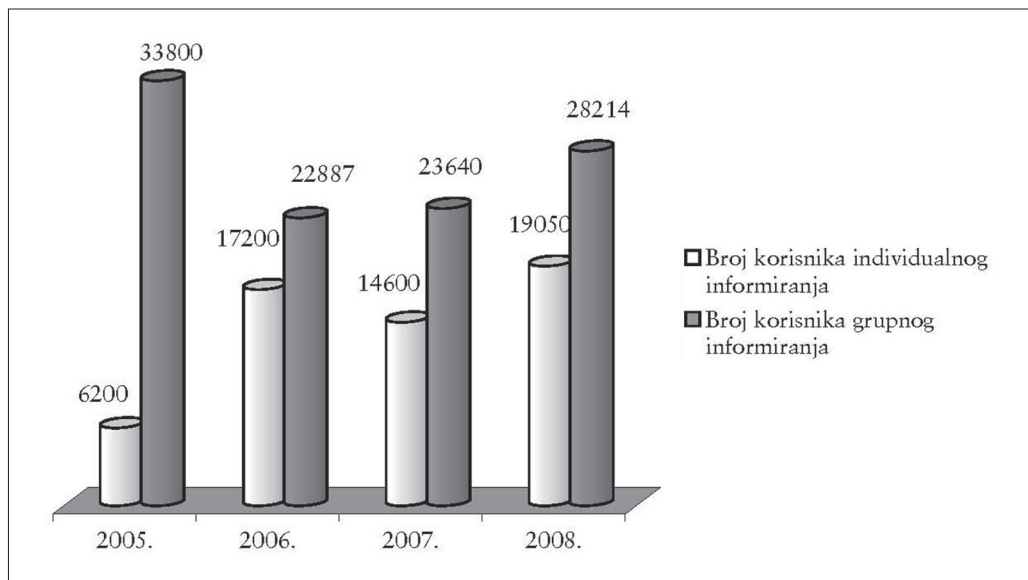
<sup>4</sup> Izvor: Godišnjak HZZ

Tablica 2. Pregled korisnika i vrste najčešćih informacija koje korisnici dobivaju profesionalnim informiranjem u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje

Korisnici	Nezaposlene osobe i tražitelji zaposlenja	Učenici i roditelji	Poslodavci	Stručni suradnici u obrazovnim institucijama
Usmeno informiranje o:	aktivnom traženju posla	čimbenicima na koje treba obratiti pažnju pri izboru zvanja/ zanimanja	uslugama profesionalnog usmjeravanja i selekcije	uslugama profesionalnog usmjeravanja
	slobodnim radnim mjestima			planiranim aktivnostima profesionalnog usmjeravanja
	mogućnostima obrazovanja	opisima zvanja i zanimanja	mogućnostima selekcije budućih zaposlenika	aktualnom odnosu ponude i potražnje na tržištu rada
	mogućnosti stipendiranja	kretanjima na tržištu rada		
	radionicama pripreme za zapošljavanje	uvjetima upisa u srednje škole i visoka učilišta	obrazovanju i prekvalifikaciji zaposlenika	rezultatima provedenih anketa o profesionalnim namjerama učenika
	radionicama za samozapošljavanje	mreži škola i visokih učilišta	mogućnostima prilagodbe radnog mjesta za osobe s invaliditetom i osobe s nekim od faktora otežane zapošljivosti	
	mogućnostima profesionalne rehabilitacije			
	ostalim uslugama profesionalnog usmjeravanja			

U svakoj Područnoj službi Zavoda za zapošljavanje u RH djeluje barem jedan centar za profesionalno informiranje.

Profesionalno savjetovanje, kao usluga Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, namijenjeno je onima kojima treba dodatna pomoć u procjeni vlastitih profesionalnih interesa, mogućnosti i vještina u svrhu donošenja odluke o svom daljnjem profesionalnom razvoju. Principi profesionalnog savjetovanja u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje su: povjerljivost i zaštita prikupljenih osobnih podataka, dostupnost svim korisnicima,



Slika 1. Broj osoba obuhvaćenih neposrednim profesionalnim informiranjem u RH od 2005. do 2008. godine

dobrovoljnost korištenja usluga, ravnopravnost (spolova, narodnosti, vjere...), sloboda izbora zanimanja i mjesta rada, besplatnost.

Odluku o prihvaćanju i provedbi savjetovanja donosi korisnik, pri čemu sam snosi odgovornost za posljedice.

Tablica 3. Broj osoba obuhvaćenih profesionalnim savjetovanjem u Republici Hrvatskoj u periodu od 2005. – 2008. godine<sup>5</sup>

U periodu od	2005.	2006.	2007.	2008.
Broj korisnika	18 000	19 070	28 777	34 570
Od toga učenika	12 060	14 302	14 470	14 631

Profesionalno savjetovanje odvija se kao grupno i individualno. Individualno profesionalno savjetovanje, odnosno pružanje stručne pomoći pri procjeni vlastitih radnih i osobnih mogućnosti korisnika provodi se u cilju zapošljavanja, obrazovanja te upućivanja na profesionalnu rehabilitaciju.

Grupno profesionalno savjetovanje korisnika provodi se u cilju unapređenja znanja i vještina aktivnog traženja posla kroz radionice. Uz pomoć voditelja radionice i razmjene iskustva traženja posla s drugim sudionicima, od 8 do 10 osoba, korisnici kroz različite metode učenja (demonstracije, prezentacije, igre uloga, skupne rasprave i rad u malim skupinama) usvajaju nove vještine i znanja.

<sup>5</sup> Izvor: Godišnjak HZZ

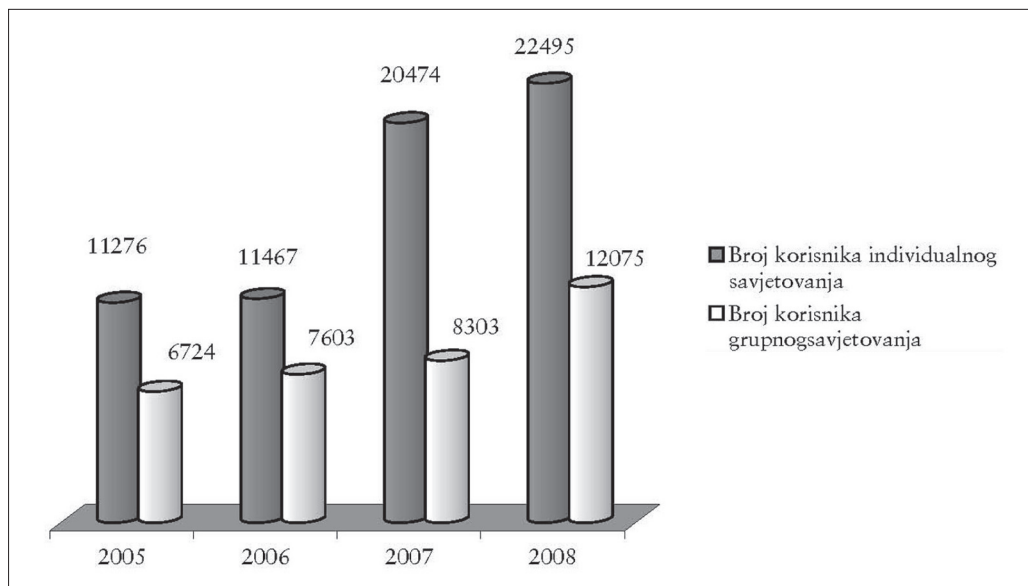
Tablica 4. Prikaz sadržaja radionica koje se provode u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje

Radionica	Kako tražiti posao	Kako se predstaviti poslodavcu	Samoprocjena	Prilagođene radionice
Sadržaj radionice	metode i tehnike traženja posla	priprema za intervju s poslodavcem	istraživanje vlastitih potencijala	istraživanje vlastitih potencijala i interesa
	pretraživanje baza podataka o ponudi radnih mjesta	vještine komuniciranja s poslodavcem	poticaj na razmišljanje o vlastitim znanjima i vještinama	identifikacija mogućih prepreka radno – socijalne integracije i mogućnosti njihovih prevladavanja
	osnovna pravila pisanja životopisa	ponašanje tijekom intervjua	identifikacija znanja i vještina koje je potrebno unaprijediti	definiranje plana profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja
	sadržaj životopisa	najčešća pitanja u intervjuu	definiranje načina unapređenja razine vještina	metode i tehnike aktivnog traženja posla
	samostalna izrada vlastitog životopisa i molbe za posao	uspješna prezentacija poslodavcu	definiranje plana razvoja karijere	priprema za razgovor s poslodavcem

Tablica 5. Broj radionica i osoba obuhvaćenih radionicama u Republici Hrvatskoj u periodu od 2005. do 2008. godine<sup>6</sup>

U periodu	2005.	2006.	2007.	2008.
Broj radionica	1 013	1 107	1 102	1 593
Broj osoba	6 724	7 603	8 303	12 075

<sup>6</sup> Izvor: Godišnjak HZZ



Slika 2. Prikaz broja osoba koje su koristile uslugu profesionalnog savjetovanja u RH od 2005. do 2008. godine

Od 2005. do 2008. godine uslugu profesionalnog usmjeravanja u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje koristilo je između 50 000 i 80 000 osoba tijekom jedne godine, čime je obuhvaćeno tek 12-20% osoba koje su nezaposlene tijekom godine (oko 300 000 nezaposlenih svih prijavljenih u evidenciji nezaposlenih tijekom jedne godine) i učenika završnih razreda osnovnih i srednjih škola (generacija učenika broji oko 50 000 učenika), kao dominantnih korisnika usluga profesionalnog usmjeravanja u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje.

### 3. KONTROVERZE U POIMANJU PROFESIONALNOG USMJERAVANJA: JUČER I DANAS

Profesionalno usmjeravanje je organizirani sustav pružanja stručne pomoći pojedincu u tijeku njegovog profesionalnog razvoja, u slobodnom izboru obrazovne i profesionalne aktivnosti, uzimajući u obzir psihofizičke osobine, znanja i vještine pojedinca, karakteristike rada i mogućnosti zapošljavanja. Taj sustav obuhvaća skup različitih aktivnosti koje korisnicima omogućuju da utvrde vlastite kompetencije i interese kako bi donijeli odluke o obrazovanju, osposobljavanju i zapošljavanju, odnosno, daje odgovor na pitanje kako znati upravljati svojom karijerom.

Na znanstvenotehnološkom planu suvremeno društvo u stalnom je napretku. Ubrzani napredak dovodi do toga da velik broj zanimanja gubi svoju svrhu i "izumire", a na njihovo mjesto dolaze novi poslovi i nova zanimanja. Pojedinci će više puta u svom radnom vijeku morati mijenjati zanimanje. Zbog toga se poimanje profesionalnog usmjeravanja mora shvaćati u širem smislu kako po sadržaju tako i po trajanju procesa. Potrebno je osloboditi se stajališta da je to samo jednokratni postupak u određenoj životnoj dobi pri biranju zanimanja, te gledati na profesionalno usmjeravanje kao na dug proces osposobljavanja

pojedince za izbor zanimanja, što uključuje i praćenje njegove uspješnosti u izabranom zanimanju i moguće mijenjanje zanimanja u radnom vijeku.

Nužno je pratiti razvijanje novih zanimanja i informirati se o njima. Nemoguće je dobro savjetovanje bez potpunih podataka o zahtjevima radnog mjesta. Kandidate je potrebno usmjeravati prema aktualnim i perspektivnim zanimanjima da bi se spriječila eventualna suficitarnost u određenim kadrovima.

Razvoj tehnologije stalno dovodi do transformacija u organizaciji rada, a te se promjene paralelno odražavaju i na razvoj profesionalnog usmjeravanja i fokusa znanstvenih istraživanja vezanih uz to područje. U prošlosti, zadatak profesionalnog usmjeravanja bio je izbor zanimanja, a interes znanosti bio je usmjeren na povezivanje osobnosti i zanimanja. Promjene u svijetu rada dovele su do razvoja profesionalnog usmjeravanja gdje je naglasak bio na određivanju područja rada koje odgovara pojedincu, a istraživali su se interesi i radne vrijednosti. Automatizacija i kompjuterizacija uvele su tehnički sustav rada koji karakterizira potreba za stalnim prilagođavanjem, razvoj operativnih znanja i novih kompetencija kao što su inicijativnost i preuzimanje odgovornosti. Zadatak profesionalnog usmjeravanja postaje vrlo složen – cjeloživotni razvoj karijere. Glavni je izazov predvidjeti buduće potrebe i pomoći u izboru obrazovanja u odnosu na buduće potrebe svijeta rada (Guichard, Lenz, 2005).

Profesionalno usmjeravanje danas postaje "alat" politike zapošljavanja svake države. Pomaže odgovornima za javne politike u ostvarenju postavljenih ciljeva, instrument je uspostave djelotvornosti mjera tržišta rada, mjera socijalne politike te postizanja gospodarskih ciljeva države. Zadatak profesionalnog usmjeravanja, ponavljamo, postaje vrlo složen – cjeloživotni razvoj karijere. Glavni izazov je predvidjeti buduće potrebe društva znanja.

U današnjem društvenom kontekstu pitanje rada, zaposlenja i karijere postaju središnja točka u životu čovjeka i najbolji put do samoostvarenja, pa planiranje profesionalnog razvoja znači i dizajniranje vlastitog života. Dakle, zadatak profesionalnog usmjeravanja je i pomoći pojedincu da pronađe aktivnosti koje će doprinijeti njegovom samoostvarenju,<sup>7</sup> pružiti mu mogućnost za autonomiju, razvoj kompetencija i njihov prijenos.

Pojava novih koncepata karijere dodatno povećava raspon i složenost profesionalnog usmjeravanja u bliskoj budućnosti. Globalizacija gospodarstva i rada sve više unosi promjene u svijet rada. Definirane radne funkcije i trajno zaposlenje postaju prošlost. Sve više se govori o privremenom zapošljavanju, gdje je trajanje zaposlenja ograničeno trajanjem posla za koji je zaposlenik angažiran. U tvrtkama ostaju samo nužno neophodni zaposlenici, dok se ostali zapošljavaju prema potrebama tvrtke i otpuštaju nakon obavljenog posla. Odgovornost za razvoj karijere sada prvenstveno ovisi o pojedincu. Završetak školovanja i osposobljavanja za određeno zanimanje i obavljanje poslova, odnosno stjecanje određene titule ili zvanja, ne znači i dobivanje konačnog radnog mjesta ili trajno opredjeljenje jer moderno tržište rada nudi nove izazove i zahtjeve koji traže stalno usavršavanje i stjecanje novih znanja i vještina u skladu s današnjim potrebama. Sve veći broj poslodavaca nudi zaposlenicima fleksibilne i vremenski ograničene ugovore o radu, otpuštanja su češća, kao i prijevremena umirovljenja te angažiranje honorarnih suradnika kao i rad na crno (Sverke

<sup>7</sup> Samoostvarenje – proces koji se očituje u trajnom nastojanju pojedinca da realizira sve svoje potencijale i razvije se u kompletnu ličnost (Petz, 1992).



i sur., 2004.). Navedene promjene odvijaju se osobito brzo i drastično u tranzicijskim zemljama, kao što je i Hrvatska, koje su iz društva gotovo potpune sigurnosti zaposlenja, minimalne profesionalne mobilnosti i niske stope nezaposlenosti postale mjesta najvećih i najbržih promjena u svijetu rada.

#### 4. CJELOŽIVOTNO UČENJE I ZAPOS LJIVOST

Današnje karijere karakterizira radna mobilnost između tvrtki, te stalno učenje s naglaskom na samorazvoju pojedinca. Različita radna iskustva i razdoblja nezaposlenosti stvaraju neizvjesnost i nesigurnost što se odražava na sve aspekte života, a ne samo radni. Čovjek na radu i oko rada provede više od polovice budnog vremena, stoga zadovoljstvo poslom utječe na njegovo ukupno životno zadovoljstvo. Sustavni razvoj karijere utječe npr. u različitim organizacijama na smanjenje fluktuacije, apsentizma i stresa zaposlenih, a time omogućava i bolje korištenje ljudskih potencijala.

Sustavni razvoj karijere donosi drugačiju filozofiju u promišljanju organizacije, što znači da organizacija treba planirati svoj razvoj kroz razvoj svih zaposlenih. Obrazovanje je jedan od najvažnijih oblika razvoja i upravljanja ljudskim potencijalima. S obzirom na to da znanje postaje temeljni kapital i poluga razvoja, organizacije koje investiraju više u obrazovanje, bit će konkurentnije i kompetitivnije. Ulaganje u obrazovanje i usavršavanje usko je vezano s ekonomskim razvojem društva u cjelini, a ujedno je i jedan od najdjelotvornijih načina ostvarivanja konkurentne prednosti organizacije i društva u cjelini.

Današnja tržišta radne snage zahtijevaju nova zanimanja i neprestano mijenjanje profila vještina, kvalifikacija i iskustva. Nedostatci vještina i njihova neprilagođenost, posebno kada je riječ o informacijsko-komunikacijskim tehnologijama, često su jedan od razloga nezaposlenosti u određenim regijama i granama industrije te među marginaliziranim društvenim grupama. Kao jedan od mogućih odgovora na ubrzane promjene na tržištu rada nudi se koncept fleksibilnosti. Fleksibilnost je složeni koncept koji uključuje različite uspješne tranzicije tijekom života pojedinca – iz škole u svijet rada, s jednog posla na drugi, između nezaposlenosti i neaktivnosti na posao, iz rada u mirovinu. Sigurnost kao protuteža fleksibilnosti, s druge strane, znači više od sigurnosti zadržavanja posla, ona se odnosi na opremanje radnika vještinama i znanjima koje će im omogućiti napredovanje tijekom radnog vijeka te im pomoći u pronalaženju novog zaposlenja (Kulušić, 2009). Da bi se olakšali procesi tranzicije te procesi opremanja radnika vještinama i znanjima koji će održati njihovu zapošljivost, neophodno je postojanje stručnih službi koje mogu pratiti osobu i profesionalno je usmjeravati kada je god to potrebno.

Suvremeno ljudsko društvo uređeno je na takav način da posao predstavlja jedan od središnjih aspekata ljudskog života. Fryer i Payne (1986) definiraju posao kao dobrovoljnu, institucionalno reguliranu, ugovornu razmjenu između dviju strana, od kojih jedna prodaje, a druga kupuje rad, uglavnom za novac. Kako prosječna zaposlena osoba provodi gotovo trećinu svoga života radeći, ne začuđuje što posao ima izrazitu važnost, a teorijski mu se pripisuju i različite funkcije (prema Šverko, 1991). Ekonomska funkcija rada svakako je nepobitna i najlakše je uočavamo. Novac osigurava sve, od osnovne egzistencije, krova nad glavom, grijanja, hrane do različitih luksuza, putovanja, hobija, tečajeva i sl., a zaposlenje olakšava da do njega dođemo. No, osim toga, posao nam pruža i priliku da razvijamo prijateljstva i socijalne kontakte, da se družimo, uspoređujemo i razmjenjujemo iskustva.

Posao je i izvor društvenog statusa i prestiža. A opet, sa stajališta pojedinca, iznimno je zanimljiva psihološka funkcija rada. Posao može biti izvor samopoštovanja i uvjerenja u vlastitu vrijednost i potencijale, te izvor općenite psihološke dobrobiti. Nadalje, posao je često glavni element identiteta.

Gubitak posla neki autori svrstavaju među 10 najstresnijih životnih događaja (Spera, Buhrfeind i Pennebaker, 1994; prema Hanisch, 1999). Prema definiciji, prilikom gubitka posla pojedinac ostaje bez plaćenog radnog mjesta – protiv svoje volje (McKee-Ryan, Song, Wanberg i Kinicki, 2005). Dakle, bez sumnje, radi se o izrazito stresnom iskustvu: gubi se izvor prihoda, a pojedinac pritom ne može utjecati na ishod. Brojni podatci iz literature upozoravaju na različite posljedice nezaposlenosti i njihov deterioracijski učinak na dobrobit pojedinca. Od mogućih negativnih posljedica nezaposlenosti na dobrobit pojedinca najčešće se navode: depresija (Hamilton, Hoffman, Broman i Rauma, 1993), sniženo psihičko zdravlje (Wanberg, 1995), percepcija povećanog financijskog napora (Brief, Konovsky, Goodwin i Link, 1995; sve prema Kinicki, Prussia i McKee-Ryan, 2000), sniženo samopoštovanje (Rowley i Feather, 1987), psihički nemir, anksioznost, nezadovoljstvo životom, pesimistično gledanje na budućnost, društvena izolacija (prema Fryer, 1998) i sl. Nezaposlene osobe ne samo da gube pozitivan status u društvu koji donosi plaćeni posao, nego često postaju i objektom različitih predrasuda (prema Fryer i Payne, 1986). Nekoliko istraživanja pokazuje da se nezaposleni često osjećaju stigmatiziranima, a stupanj do kojeg se osoba osjeća stigmatiziranom povezan je sa smanjenim psihičkim zdravljem. (npr. Kulik, 2000; McFadyen, 1995; prema Taris, 2002).

Razvojem karijere čovjek postiže kvalitetu života, socijalnu jednakost, samopoštovanje, samokontrolu i upravljanje vlastitom karijerom. Na tom putu organizacija, npr. služba za profesionalno usmjeravanje, trebala bi pojedincu pružiti savjetovanje i podršku. Osposobljavanje odraslih osoba i provođenje mjera za stjecanje razvoja kulture učenja za cijeli život s promocijom vrijednosti permanentnog obrazovanja i osposobljavanja te poticanja odraslih osoba za veće uključivanje u programe obrazovanja, uz donošenje zakona o obrazovanju odraslih, trebali bi biti jedan od prioriteta u obrazovnoj politici naše zemlje.

Cjeloživotno učenje i razvoj zapošljivosti su vodeći principi i okvir za razvoj teorije, samog sustava i prakse za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje.

#### 4. ZAKLJUČNA RAZMATRANJA

Današnja tržišta radne snage zahtijevaju nova zanimanja i neprestano mijenjanje profila vještina, kvalifikacija i iskustva. Riječ je o novom ekonomskom poretku koji se zasniva i razvija na informacijskom načinu proizvodnje. Društvo koje uči, tzv. društvo znanja, socijalni je kontekst koji razvija svoje temeljne proizvodne snage, informativnost, maksimiziranje učenja, stimulaciju kreativnosti, razvijanje sposobnosti iniciranja i prilagođavanje promjenama u društvu postindustrijske ekonomije. Međutim, nedostaci vještina i njihova neprilagođenost često su jedan od razloga nezaposlenosti u određenim regijama i granama industrije kao i među marginaliziranim društvenim grupama. Stoga je pojedincima potrebno omogućiti da kroz postupke profesionalnog usmjeravanja dobiju uvid u sve elemente koje ih mogu učiniti konkurentnijim na tržištu rada.

U suvremenom društvenom kontekstu pitanje rada, zaposlenja i karijere postaju središnja točka u životu čovjeka i najbolji put do samoostvarenja, pa planiranje profesionalnog razvoja znači i "dizajniranje" vlastitog života. Zadatak cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja je pomoći pojedincu da pronađe aktivnosti koje će doprinijeti njegovu samoostvarenju, pružiti mu mogućnost za stjecanje autonomije, razvoj kompetencija i njihov prijenos, a time i osiguranje zapošljivosti. Ključno je pitanje profesionalnog usmjeravanja dakle kako pomoći pojedincu u razvoju karijere uz samoostvarenje, te osigurati što kraća razdoblja nezaposlenosti, zbog svih negativnosti što ih ona nosi. Krajnji cilj profesionalnog usmjeravanja jest s jedne strane zadovoljiti individualne potrebe korisnika i omogućiti im adekvatan odabir obrazovanja/osposobljavanja, a s druge strane potrebe tržišta rada kako bi se izbjegle negativne posljedice dugotrajne nezaposlenosti na individualnoj i društvenoj razini. Profesionalno usmjeravanje danas postaje "alat" politike zapošljavanja svake države jer pridonosi razvoju "društva znanja". Pomaže odgovornima za javne politike u ostvarenju postavljenih ciljeva, instrument je uspostave djelotvornosti mjera tržišta rada, mjera socijalne politike te postizanja gospodarskih ciljeva države. Službe za profesionalno usmjeravanje imaju za cilj pomoći pojedincima u donošenju i provođenju odluka o svojoj obrazovnoj i radnoj budućnosti. Glavne aktivnosti službi za profesionalno usmjeravanje u većini slučajeva su: personalizirano usmjeravanje na obrazovnom ili profesionalnom putu, izvori informacija o obrazovnim prilikama, prilikama za zapošljavanje i rad, te radionice i treninzi za poboljšanje sposobnosti zapošljavanja (podizanje zapošljivosti).

Cjeloživotno učenje i razvoj zapošljivosti vodeći su principi i okvir za razvoj teorije, samog sustava i prakse za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje. Programi za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje uzimaju u obzir mikro i makro ekonomske promjene i tehnološki razvoj. Osim toga službe za profesionalno usmjeravanje imaju za cilj pomoći obrazovnim institucijama da imaju motivirane učenike i polaznike, koji će preuzeti odgovornost za vlastito učenje; pomoći poduzećima da dobiju motivirano, zapošljivo i prilagodljivo osoblje, te pomagati razvoju kompetencija koje vode k društvu znanja.

#### LITERATURA

- Baranović, B. (2006) Društvo znanja i nacionalni kurikulum za obavezno obrazovanje, U: Baranović, B. (ur.), *Nacionalni kurikulum za obavezno obrazovanje u Hrvatskoj: različite perspektive*, Zagreb, Institut za društvena istraživanja u Zagrebu, str. 15-44.
- Bejaković, P. (2006) Uloga obrazovnog sustava u postizanju zapošljivosti i konkurentnosti radne snage u Hrvatskoj, *Društvena istraživanja*, vol. 15(3), str. 401-425.
- Fryer, D. (1998) Labour market disadvantage, deprivation and mental health, U: Drenth, P. J. D., Thierry, H. i de Wolff, C. J. (ur.), *Handbook of work and organizational psychology*, Trowbridge, UK: Taylor i Francis, str. 215-227.
- Fryer, D. i Payne, R. (1986) Being unemployed: A review of the literature on the psychological experience of unemployment, u: Cooper, C. L. i Robertson, I. (ur.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, str. 235-278.
- Guichard, J. i Lenz J. (2005) Career Theory From an international Perspective, *The Career Development Quarterly*, vol. 54, str. 17-28.

- Hanisch, K. A. (1999) Job Loss and Unemployment Research from 1994 to 1998, A Review and Recommendations for Research and Intervention, *Journal of Vocational Behavior*, 55, str. 188-220.
- Kinicki, A. J., Prussia, G. E. i Mckee-Ryan, F. M. (2000) A Panel Study of Coping With Involuntary Job Loss, *Academy of Management Journal*, 43 (1), str. 90-101.
- Kulušić J. (2009) *Isplati li se fleksibilnost? Hrvatsko tržište rada*, Zagreb, TIM Press d.o.o.
- McKee-Ryan, F. M., Song, Z., Wanberg, C. R. i Kinicki, A. J. (2005) Psychological And Physical Well-Being During Unemployment: A Meta-Analytic Study, *Journal of Applied Psychology*, vol. 90, str. 53-76.
- Petz, B.(ur.), Furlan, I., Kljaić, S., Kolesarić, V., Krizmanić, M., Szabo, S. i Šverko, B. (1992), *Psihologijski rječnik*, Zagreb: Prosvjeta.
- Puljiz, I., Živčić, M. (ur.) (2009) *Međunarodne organizacije u obrazovanju odraslih*, Zagreb, Agencija za obrazovanje odraslih.
- Sverke, M., Hellgren, J., Naswall K., Chirumbolo, A., De Witte, H. i Gaslinga, S. (2004) *Job insecurity and union membership: European Union in the Wake of flexible production*, Brussels, P.I.E. – Peter Lang S.A.
- Šverko, B. (1991) Znanje rada u životu pojedinca: radne vrijednosti, važnost rada i alijenacija, *Uvod u psihologiju*, Zagreb: Prosvjeta., str. 15-56.
- Taris, T. W. (2002) Unemployment and mental health: A longitudinal perspective, *International Journal of Stress Management*, 9 (1), str. 43-57.

## LIFELONG PROFESSIONAL GUIDANCE AS A EMPLOYABILITY FUNCTION IN MODERN SOCIETY

### SUMMARY

The work analyzes the meaning of notion *professional lifelong guidance*, meaning the range of activities which can at any given moment of each person's life enable them to recognize their competences, abilities and interests in order to make significant decisions in terms of education, qualification and occupation. The paper analyzes the tasks of professional guidance in modern society - the 'society of knowledge'. The tasks are based on the self-actualization of each individual, development of the possibilities for the autonomy, development of competencies and employability development. It points out that the professional guidance is a process and not a one-shot activity, which collects information about the possibilities of education and employment, it helps person to consider their own options and make decisions about the most suitable education choice and employment. The conclusion is that the professional guidance services are of great significance for such a process, those services are based on the complete and attentive evaluation of different factors, first of all: the needs of labour market, and the users' potentials but also the needs and potentials of education institutions.

KEY WORDS: *employability, lifelong learning, professional guidance, society of knowledge*