

Kako (p)ostati stručnjak?

Matija Marić



Ivan i Željka već dvije godine rade u uglednoj konzultantskoj kući. Oboje imaju isti cilj: biti cijenjeni i uspješni u onome što rade. Kako bi postali stručnjaci u svojem poslu, ovo dvoje mladih ljudi primjenjuje drugačije pristupe. Ivan intenzivno radi svaki dan jer vjeruje da se jedino kroz predan i ustrajan rad mogu savladati neke vještine te steći stručna znanja. S druge strane, Željka se oslanja isključivo na svoje sposobnosti. Smatra da svatko treba spoznati svoje talente i baviti se poslom u kojem urođene sposobnosti dovode do brzih rezultata. Tko je od njih dvoje u pravu? Možemo li se osloniti samo na naporan rad i iskustvo? Ili pak samo na talent i urođene sposobnosti?

Tko su stručnjaci?

Stručnjaci ili profesionalci su osobe koje imaju opsežno, činjenično i teorijsko znanje u nekom području struke (npr. financijama, marketingu, pravu i sl.) i koje specijalizirane zadatke mogu obaviti uspješnije od drugih. Osim što stručnjaci ostvaruju konkretne rezultate, za njih je karakteristično da mogu ponoviti svoj uspjeh, kao i pomoći drugima u rješavanju njihovih problema i radnih izazova. U poslovnom svijetu prisutan je trend rasta potreba za stručnjacima raznih zanimanja, a u nekim zemljama poput SAD-a oni već čine gotovo 60% ukupne radne snage. Na osnovi dostupnih podataka o zaposlenosti Državnog zavoda za statistiku, procijenjeni udio stručnjaka među zaposlenim osobama u Republici Hrvatskoj najmanje je 40%. Ovaj trend podupiru potrebe tržišta rada te razvoj znanja i specijalizacija unutar pojedinih područja. Tako pored tradicionalnih zanimanja poput arhitekta, ekonomista ili pravnika, sada imamo dodatno specijalizirane stručnjake unutar ovih područja poput stručnjaka za reviziju, financijskog analitičara ili poreznog savjetnika.

Put do stručnosti je zahtjevan, dugotrajan i trnovit. Prema Stuartu E. Dreyfusu, početnik ima minimalno razumijevanje struke te nisku predanost i radnu uspješnost, a treba jasne upute i stalni nadzor. Ako početnik uz određeni napor poboljša svoje kompetencije, bit će samostalniji u radu, a predanost i radna uspješnost bit će umjerene. S druge strane, pravi stručnjaci su predani, uspješno rade na složenim problemima i često nude kreativna rješenja.

Tablica 1. Glavna obilježja razina stručnosti

Razina stručnosti	Razumijevanje struke	Zadatci	Autonomija i odlučivanje	Radna uspješnost i predanost
početnik	minimalno	jednostavni	jasne upute i stalni nadzor	niska
osrednji	dobro	složeni	samostalnost u radu	umjerena
stručnjak	izvrsno	visoko složeni	kreativnost i intuicija za razvoj sljedeće prakse	visoka

Što je ključno da bismo postali i ostali stručnjaci?

U potrazi za odgovorom što je presudno za stvaranje stručnjaka nema jednoznačnog odgovora. Potrebno je, najprije zasebno, a zatim i zajedno, promatrati doprinos nekoliko ključnih aspekata razvoju stručnosti kao što su iskustvo, ciljani razvoj, urođene sposobnosti i radna motivacija.

Kao prvo, možemo reći da rezultati i uspjeh ne dolaze preko noći već s iskustvom. Pisac svjetskih bestsellera Malcolm Gladwell u svojoj je knjizi popularizirao magičnu granicu od 10 godina ili 10.000 sati, koliko je potrebno da bi naši Ivan i Željka postali stručnjaci. Drugim riječima, lako bismo mogli pretpostaviti da svatko, tko uloži dovoljno sati, može postati stručnjak u nekom području. To znači da nam je potrebno strpljenje i dugoročan fokus na zadane ciljeve. No sati rada u nekome području sami po sebi nisu dovoljni. Primjerice, možemo voziti bicikl ili dizajnirati proizvode 10 godina, ali to ne znači da ćemo nakon toga izvrsno ili iznadprosječno dobro voziti bicikl ili dizajnirati proizvode. Uostalom, jesu li svi koji voze automobil 10 i više godina doista vješti i spretni vozači? Iskustvo će nas naučiti mnogo toga, omogućit će nam da steknemo navike i razvijemo rutinu, no da bismo iskoristili raspoloživo vrijeme i postali majstori svojega zanata, trebamo se ciljano razvijati.

Ciljani (osobni i profesionalni) razvoj odnosi se na pažljivo planirane aktivnosti pomoću kojih poboljšavamo vlastita znanja, sposobnosti i vještine. K. Anders Ericsson, vodeći svjetski znanstvenik na temu stručnosti, dugi niz godina ističe ciljani razvoj kao presudan faktor za formiranje stručnjaka. Kao što i piše u svojoj knjizi, ako se ne razvijamo ciljano, onda nesvjesno težimo automatizaciji pri obavljanju aktivnosti jer na taj način minimiziramo napore. Stjecanje rutina korisno je za obavljanje uobičajenih aktivnosti, poput vožnje bicikla, u kojima najčešće ne težimo postati stručnjaci. S druge strane, automatizam nije dobar za učenje i razvoj ekspertize u nekom području jer nas u dovoljnoj mjeri ne čini mentalno aktivnima. Ciljani razvoj podrazumijeva postavljanje specifičnih ciljeva i njihovu realizaciju kroz vlastitu profesionalnu nadgradnju. Preporučuje se da za takav razvoj pronađemo kvalitetnog mentora koji će nas usmjeravati te da nastojimo učiti uz što veću koncentraciju i kada smo odmorni. Važna je konzistentnost jer ona povećava naše kapacitete i produljuje vrijeme tijekom kojega smo koncentrirani. Ovdje dolazi do sinergije iskustva i ciljanoga razvoja. Konačno, ono što izdvaja stručnjake od osrednjih i početnika jest traženje nove, više razine znanja, sposobnosti i vještina. Ovaj je fenomen najbolje vidljiv u sportu gdje uspješni pojedinci nakon prvog osvojenog trofeja često postaju "gladniji" novih trofeja.

Obrazovni programi te različiti stručni seminari i edukacije omogućuju razvoj kompetencija budućih stručnjaka. Primjerice, program ACCA certifikacije usmjeren je na profesionalni razvoj u području računovodstva i financija, CFA program omogućuje stjecanje kompetencija za financijske analitičare, a IPMA certifikacija usmjerena je na područje upravljanja projektima. Na sličan način stručna udruženja mogu pomoći u profesionalnom razvoju jer postojeći i budući stručnjaci mogu dijeliti znanje i iskustvo nalazeći se na povremenim stručnim događanjima. Tako udruga Centar HR okuplja stručnjake u području upravljanja ljudskim potencijalima, dok udruga Hrvatski računovođa povezuje stručnjake u području računovodstva, poreza i financija. Prednost stručnih udruženja i certificiranih obrazovnih programa svakako je i u tome što zahtijevaju obnavljanje i potiču naš kontinuirani razvoj. Drugim riječima, pomažu u tome da netko (p)ostane stručnjak.

Baš kao što pretpostavlja i Željka, mnogo toga ovisi i o našim urođenim sposobnostima i osobinama. Genetika, inteligencija i kognitivne sposobnosti igraju važnu ulogu u načinu na koji će se osoba razvijati. Neki pojedinci postat će stručnjaci u nečemu uz znatno manje uloženog vremena. No, to ne znači da su urođene sposobnosti presudne. Naprotiv, potrebno je i poželjno prilagoditi vlastite ciljeve i način učenja svojim prednostima i manama. Isto tako, vrlo je važno mudro odabrati područje u kojem želimo postati stručnjaci jer za neka područja imamo bolje predispozicije te u njima doista i možemo razviti stručni autoritet.

Konačno, potrebno je biti motiviran za ono čime se bavimo. Novčane nagrade mogu motivirati, iako u njima najčešće ne tražimo izvor inspiracije. Kako bismo dugoročno bili usmjereni prema određenom cilju, potrebna je unutarnja (intrinzična) motivacija ili strast prema onome čime se bavimo i čemu težimo. Upravo o tome piše poznati autor Daniel H. Pink, koji u svojoj knjizi ističe osnovne ljudske potrebe za autonomijom, svrhom i razvojem kao ključne za visoku motiviranost na poslu. Jedan od razloga zbog čega je unutarnja motivacija presudna jest priroda ciljanog razvoja. Ciljani razvoj, nažalost, podrazumijeva visoku razinu koncentracije i mentalnog angažmana, što nije ugodno ako nije aktivnost koja nam donosi unutarnje zadovoljstvo. Upravo zbog toga se trebamo posvetiti traženju područja koje nam odgovara i u kojem želimo postati stručnjaci. Ipak, svaki ambiciozan pojedinac željan stručnog autoriteta treba biti svjestan opasnosti od pretjerane specijalizacije koja, ako izostane poznavanje šireg poslovnog konteksta, može dovesti do pojave tzv. fah idiota. Na ovaj potencijalni problem upućuje švedski znanstvenik Mats Alvesson, koji u svojoj knjizi detaljno objašnjava zašto pretjeran fokus na pojedinu poslovnu funkciju nerijetko dovodi do “funkcijske zatupljenosti” i negativnih posljedica za pojedince i organizacije u dugom roku. Zato stručnjaci uvijek moraju biti otvoreni prema znanjima i spoznajama i iz drugih disciplina kako bi obogatili svoje disciplinske horizonte i bili uspješniji u onome što rade.

Sinergija faktora kao ključ razvoja i zadržavanja stručnosti

Prema gore navedenom, Ivan i Željka ponajprije trebaju razmisliti o svojim aspiracijama i odrediti u čemu žele biti stručnjaci. Isto se tako trebaju početi ciljano razvijati. Primjerice, ako Ivan želi postati stručnjak u području poslovne analize, a nema dovoljno tehničkog znanja o metodama procjene vrijednosti poduzeća, ni dovoljno razvijene vještine u softveru s kojim radi, treba odvojiti vrijeme za pohađanje certificiranih obrazovnih programa poput CFA te na koncentrirano vježbanje aspekata koji mu nedostaju. Pritom bi brže napredovao ako bi pronašao mentora kojeg može pitati za savjete, pogreške ili za nove vještine koje treba savladati. S druge strane, Željka se ne bi trebala oslanjati samo na urođene sposobnosti, već bi također trebala početi s ciljanim razvojem i educirati se kako bi postala i ostala stručnjak. Za aktivno održavanje stručnosti pomažu stručna udruženja, kroz razmjenu iskustava i znanja, kao i pohađanje pomno izabranih stručnih seminara. Na taj će način Ivan i Željka imati prijeko potreban kontinuitet kako bi ostali stručnjaci.

Svi spomenuti elementi – iskustvo, ciljani razvoj, urođene sposobnosti i osobine te motivacija – usko su povezani i djeluju u sinergiji na putu postajanja stručnjakom. Inteligencija, talent i urođena darovitost svakako doprinose razvoju stručnosti te su potencijalno presudni ako želimo biti među najboljih 1% u nekom području. No, potrebni su i ostali faktori poput motivacije, ciljanog razvoja i iskustva, koji svima daju ravnopravnu priliku napredovati ako ulože značajan napor. Pametnim i usmjerenim razvojem karijere svatko može postati stručnjak, što najbolje ilustrira čuvena izreka filozofa Epikteta: “Postaješ ono čemu pridaješ pažnju”. ↵

IZVORI I PREPORUKA

- Alvesson, M. i Spicer, A. (2016). *The stupidity paradox: The power and pitfalls of functional stupidity at work*. London: Profile Books.
- DPE (2021). *The professional and technical workforce: By the numbers*. DPE Research Department. Washington: Department for Professional Employees.
- Dreyfus, S. E. (2004). The five-stage model of adult skill acquisition. *Bulletin of Science, Technology & Society*, 24(3), 177-181.
- Ericsson, K. A., ur. (1996). *The road to excellence: The acquisition of expert performance in the arts and sciences, sports, and games*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
- Pink, D. H. (2011). *Drive: The surprising truth about what motivates us*. New York: Riverhead Books.



Matija Marić je viši asistent na Ekonomskom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu i vanjski predavač na Vienna University of Economics and Business. Područja njegova interesa su organizacijski dizajn, dizajn posla i organizacija ljudskih potencijala.

UVJETI KORIŠTENJA

Internetsko prenošenje dozvoljeno je na sljedeći način: naslov, ponaslov i lead teksta mogu biti kopirani u cijelosti, a za sadržaj teksta treba navesti eksterni link na originalnu stranicu na kojoj je objavljen tekst.

Ovaj časopis omogućuje trenutni otvoreni pristup svojem cjelokupnom sadržaju u skladu s uvjerenjem kako javna dostupnost istraživačkih i stručnih spoznaja potiče veću razmjenu znanja i ideja.