



B&B
VIŠJA STROKOVNA ŠOLA

Diplomsko delo višješolskega strokovnega študija
Program: Poslovni sekretar

NAČRTOVANJE KARIERE

Mentorica: Marina Vodopivec, univ. dipl. psih.
Lektorica: Tina Lušina Basaj, prof. in univ.dipl.bibl.

Kandidatka: Mirjana Aleksić

Kranj, julij 2009

ZAHVALA

Zahvaljujem se mentorici Marini Vodopivec, univ.dipl.psih., za pomoč, ki mi jo je nudila pri izdelavi diplomskega dela.

Zahvaljujem se tudi lektorici Tini Lušina Basaj, prof. in univ. dipl. bibl., ki si je poleg svoje redne službe vzela čas in lektorirala mojo diplomsko nalogo.

Posebna zahvala pa gre moji družini ter mojemu partnerju Marku, ki so mi stali ob strani med študijem.

IZJAVA

»Študentka Mirjana Aleksić izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom Marine Vodopivec, univ. dipl. psih.«

»Skladno s 1. odstavkom 21. člena Zakona o avtorskih in sorodnih pravicah dovoljujem objavo tega diplomskega dela na spletni strani šole.«

Dne: 12. 7. 2009

Podpis: _____

KAZALO

1 UVOD	1
1.1 PREDSTAVITEV PROBLEMA	1
1.2 METODE DE LA	1
2 POJEM KARIERE	2
3 FAZE V RAZVOJU KARIERE	3
3.1 IZBIRA POKLICA.....	3
3.2 PRVA ZAPOS LITEV	4
3.3 PROŠNJA, ŽIVLJENJEPIS, INTERVJU.....	5
4 VLOGA ORGANIZACIJE PRI PLANIRANJU KARIERE	8
5 SREDNJA KARIERA	10
6 SISTEM NAPREDOVANJA	11
6.1 OCENJEVANJE	12
6.2 AKCIJSKI NAČRT	14
7 POZNA KARIERA	15
8 KAKO POSTATI USPEŠEN	17
8.1 S HUMORJEM NA POTI DO VRHA.....	18
9 OKULTNE ZNANOSTI	19
10 ANALIZA IN INTERPRETACIJA ANKETE	21
10.1 PROBLEM IN CILJ.....	21
10.2 INTERPRETACIJA.....	37
11 ZAKLJUČEK	39
12 VIRI IN LITERATURA	40
13 PRILOGE	41

KAZALO SLIK

Slika 1: Postopek načrtovanja kariere (Vir: Najdi.si-načrtovanje kariere)	4
Slika 2: Dobro delo (Vir: Najdi.si-načrtovanje kariere)	14
Slika 3: Spol anketirancev	22
Slika 4: Spol anketirancev	22
Slika 5: Redni/izredni študent	23
Slika 6: Izobraževanje	23
Slika 7: Izobraževanje – pomemben del življenja	24
Slika 8: Mnenje anketirancev o dosedanji poti	24
Slika 9: Pomembnost zastavljenih ciljev	25
Slika 10: Razmišljanje ob zastavitvi cilja	25
Slika 11: Največkrat zastavljeni cilji	26
Slika 12: Ali delo zajema področje, ki ga študirate	26
Slika 13: Možnost napredovanja	27
Slika 14: Nove izkušnje	27
Slika 15: Denarna nagrada	28
Slika 16: Moč in avtoriteta	28
Slika 17: Opravljati delo, ki me veseli	29
Slika 18: Stokovni napredek	29
Slika 19: Osebna rast	30
Slika 20: Motivacija	30
Slika 21: Karierni cilji	31
Slika 22: Razvoj kariere	31
Slika 23: Znanje, sposobnosti in veščine	32
Slika 24: Zaposleni na delovnem mestu	32
Slika 25: Izbor poklica	33
Slika 26: Izbor študija	33
Slika 27: Vam je kdo pomagal, da ste dobili delo	34
Slika 28: Drugo področje dela	34
Slika 29: Svoje odločitve	35
Slika 30: Možnosti	35
Slika 31: Informiranost	36
Slika 32: Karierni načrt	36

POVZETEK

Čas je zelo pomemben dejavnik našega vsakdanjega življenja, zato je zelo pomembno, da ga skrbno načrtujemo in najbolje izkoristimo. V diplomski nalogi bom predstavila problem, s katerim se srečujemo vsi. Vsak izmed nas se je vsaj enkrat v življenju vprašal kaj bi rad dosegel in delal v svojem življenju. Danes smo mladi v čedalje bolj negotovi situaciji glede svojih poklicnih poti in življenjskih možnosti.

V prvem teoretičnem delu se bomo osredotočili na temo o samem načrtovanju kariere, o izbiri poklica, prve zaposlitve, sistemu napredovanja ter kako planirati kariero in postati uspešen.

V drugem, raziskovalnem delu pa bomo s pomočjo anket poskušali ugotoviti koliko ljudje poznajo svoje sposobnosti, veščine, znanja, ali so karierni cilji že določeni. Namen diplomske naloge je ugotoviti, kako je pomembno, da upoštevamo svoje želje, interese sposobnosti in možnosti, ki jih imamo oziroma ugotovimo, kaj nam manjka, da bi dosegli želene cilje. Naš prvi korak v karieri mora biti ta, da si zastavimo dosegljive cilje. Vsak postavljeni cilj, ki ga bomo dosegli, nam zagotavlja, da smo na pravi poti, da zmoremo in da bomo uspeli, če bomo tako nadaljevali. Dobro pripravljen karierni načrt je neprecenljiva vrednost, ki nam lahko izboljša kakovost življenja.

KLJUČNE BESEDE

- Načrtovanje kariere
- Sistem napredovanja
- Sposobnosti
- Karierni cilji
- Karierni načrt

ZUSAMMENFASSUNG

Die Zeit ist sehr wichtiger Faktor in unserem Alltag, daher ist es sehr wichtig die sorgfältig zu planen und nützen. In der Diplomarbeit werde ich ein Problem vorstellen, das wir alle begegnen. Jeder von uns hat sich mindestens einmal in seinem Leben gefragt, was man in seinem Leben gerne tun und erreichen würde. Heutzutage sind junge Menschen in einer zunehmend ungewissen Situation die ihre Karriere-und Lebenschancen betrifft. Es gibt immer mehr jenen von uns, die sich selber die Frage darüber stellen, in welche Schule sollte ich mich einschreiben, welchen Beruf soll ich ausüben, um den Job, der mich glücklich machen wird, zu bekommen.

Im ersten theoretischen Teil konzentrieren wir uns auf das Thema der Karriereplanung, des Beruf, des ersten Jobs, des System der Förderung und wie man Karriere plant und erfolgreich wird. In zweitem Teil erforschen wir durch Umfragen und versuchen dadurch festzustellen, wie gut Menschen ihre eigenen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Wissen kennen und ob die beruflichen Ziele bereits erkannt sind.

Der Zweck dieser Diplomarbeit ist zu bestimmen, wie wichtig es ist unsere Wünsche, Interessen, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu berücksichtigen bzw. herauszufinden, was uns fehlt um die angestrebten Ziele erreichen zu können. Unser erster Schritt in Karriere soll, sich die Ziele die erreichbar sind aufzusetzen, sein. Jeder erreichter Ziel stellt uns sicher, dass wir auf dem richtigen Weg sind, dass wir es schaffen, und dass es uns gelingen wird, wenn wir auch weiterhin so fortfahren. Ein gut vorbereiteter Karriereplan kann von einer unschätzbaren Wert werden, der uns die Lebensqualität verbessern könnte.

STICHWORTE

- Karriere-Planung
- Das System der Förderung
- Fähigkeiten
- Karriere-Ziele
- Karriere-Plan

1 UVOD

1.1 PREDSTAVITEV PROBLEMA

V tem diplomskem delu želimo predstaviti problem, ki se dotakne vsakega. Ta problem je načrtovanje lastne kariere. Mladi v Sloveniji začnemo razmeroma pozno razmišljati o tem, kakšno karierno pot in zaposlitev si želimo. Vedno več nas je takih, ki si zastavljamo vprašanja, na katero šolo naj se vpišemo, kateri poklic naj izberemo, da bomo dobili službo, ki nas bo veselila. Večina meni, da najprej končamo želeno fakulteto, potem pa bomo že videli, kako in kaj. Podobno je tudi s srednješolci, ki o tako resnih temah še ne razmišljajo. Menijo, da so zdaj mladi in morajo čim bolj uživati.

Kadar se odločamo za kariero in tehtamo možnosti, ni dovolj, da upoštevamo le svoje želje, temveč je potrebna pravilna ocena osebnostnih lastnosti, sposobnosti in pridobljenih znanj. Obdobje študija ne pomeni samo prisotnosti na predavanjih in opravljanja seminarских nalog in izpitov, pač pa je idealna priložnost za pridobivanje potrebnih znanj in delovnih izkušenj (delovna praksa). Načrtovanje kariere je postopek, ki zahteva veliko energije, vztrajnosti in vizije. Prej bomo začeli razmišljati o karieri in jo sistematično načrtovali, bolj bomo uspešni.

1.2 METODE DELA

V teoretičnem delu si bomo pomagali s strokovno literaturo, saj diplomsko delo obsega področja, pri katerih so dejstva že utemeljena, dokazana in jih ne moremo spreminjati.

V raziskovalnem delu pa smo med naključno izbrane ljudi razdelili ankete, ki so zaradi dokaj osebnih podatkov anonimne. Rezultate bomo prikazali z grafi ter jih analizirali.

2 POJEM KARIERE

V slovarju tujk je navedeno, da beseda *kariera* izvira iz latinske *carrus*, kar pomeni voz. Zato ne preseneča njen dvojni pomen kot: dir, galop konja oziroma tok, potek življenja, življenjska pot (glede služb, napredovanj, ipd.). Figurativno izraža naglo napredovanje v službi ali pri znanstvenem delu. Bolj skopo pojasnjuje pomen kariere starejši slovar tujk, ki poda le dva opisa: napredovanje v službi in življenjska pot. Če je v omenjenih slovarjih tujk izražen do neke mere širši pomen pojma *kariera* (v smislu celotne življenjske poti npr. na področju dela), pa ga Slovar slovenskega knjižnega jezika iz leta 1975 razlaga le kot (hitro) uveljavitev, uspeh na kakem področju delovanja oziroma kot frazo narediti kariero, torej uspeti (Čeč, 1997, stran 10).

V vsakdanji praksi se žal pogosto dogaja, da se pojem *kariera* celo enači s pojmom *karierizem*, ki sicer pomeni »boj, prizadevanje za hitro uveljavitev, uspeh na kakem področju delovanja« (Čeč, 1997, stran 10).

Natančnejšo in obsežnejšo opredelitev kariere, kot se je izoblikovala v zadnjih tridesetih letih, pa sta podala D. C. Feldman in H. J. Arnold:

1. Izraz *kariera* se ne nanaša več le na posameznike v poklicih, ki imajo visok status in omogočajo hitro napredovanje. Beseda *kariera* se je v nekem smislu demokratizirala. Kariere zdaj označujejo zaporedja del, ki jih ljudje opravljajo v svoji delni zgodovini, ne glede na poklic ali organizacijsko raven.
2. Izraz *kariera* se ne uporablja več le za dela, ki pomenijo vertikalno mobilnost, torej premik navzgor v organizaciji. Čeprav še vedno velika večina delavcev stremi za napredovanjem, pa je vedno večje število ljudi, ki odklanjajo bolj odgovornejša dela, ker želijo ostati na svojem položaju, ker so zadovoljni. Zdaj je v karieri pogostejša horizontalna mobilnost, včasih pa tudi premik navzdol.
3. Izraz *kariera* ni več sinonim za zaposlenost le v enem poklicu ali v eni organizaciji. Danes je očitno, da vedno več ljudi doživlja t. i. multikariere, poti v kariere, ki vključujejo dvoje ali troje različnih področij in dve ali tri organizacije.
4. Ne velja več predpostavka, da ima le organizacija kontrolo nad posameznikovo kariero. Šole, sredstva množičnega obveščanja, različni programi izobraževanja so vplivali na zaposlene, da se vedno bolj zavedajo koristi, če aktivno planirajo in usmerjajo lastne kariere (Čeč, 1997, stran 11).

3 FAZE V RAZVOJU KARIERE

Ker kariera ni nespremenjeno stanje, si jo bomo v nadaljevanju ogledali skozi več faz oz. lastnosti v povezavi s starostjo. Začne se s posameznikovo izbiro določenega poklica in se čez nekaj let nadaljuje z izbiro prve zaposlitve. Potem prehaja iz zgodnje v srednjo ter končno v pozno fazo kariere.

3.1 IZBIRA POKLICA

Poklicna odločitev je zelo pomemben življenjski korak. Z delom človek lahko dokaže svoje sposobnosti in oblikuje svojo osebnost. Delo se človeku manj odtuja, če ga opravlja z veseljem in zanimanjem. Vsak poklic ima svoje značilnosti in zato se mladi zanj odločajo po svojem interesu, zato je pričakovati določeno povezanost med poklicno usmerjenostjo in izbiro dejavnosti prostega časa mladih. Zavedati se moramo, da idealnih poklicev ni. V vsakem so težave in neprijetnosti. Da pa bi do njega prišli, nas čakajo določeni napori (Čeč, 1997, stran 12).

Najprej je treba temeljito razmisliti, kaj nas v resnici zanima. Jasno se je potrebno vprašati po tem, kaj delam, s čim se ukvarjam, pri katerih knjigah sem zmožen presedeti ure in ure, o katerih področjih vem več kot ostali, kateri filmi me pritegnejo, kako izkoriščam prosti čas. *V poklicu sta prisotna tako interes kot zavzetost, pa tudi veselje in poklicna želja, ki je odvisna od delovnih razmer, plače, možnosti zaposlitve, možnost napredovanja, usposabljanje s katerim je mogoče priti do poklica* (Čeč, 1997, stran 12).

Seveda ni mogoče napisati, kateri poklic si mora nekdo izbrati, saj učbeniki navajajo le splošne ugotovitve, nihče pa ne more govoriti o osebni odločitvi izbire poklica. Če kje, potem se mora človek prav pri izbiri poklica naučiti misliti z lastno glavo, čeprav mora biti venomer pripravljen sprejemati tudi nasvete (Čeč, 1997, stran 13).

Čeprav študije ugotavljajo, da si pravzaprav na slepo izbiramo svoje poklice in pri tem tvegamo, da bomo vse življenje nezadovoljni, velja opozoriti, da nikoli ni prepozno, da zamenjamo poklic, saj je to naša dolžnost in pravica (Čeč, 1997, stran 13).



Slika 1: Postopek načrtovanja kariere (Vir: Najdi.si-načrtovanje kariere)

3.2 PRVA ZAPOSILITEV

Ko zaključimo šolanje za poklic, navadno začnemo iskati (samo) zaposlitev. To je nekakšno prehodno obdobje med sfero izobraževanja in sfero dela. Prehod iz šole v sfero dela je velikega pomena za nadaljni potek človekove delovne kariere, zato se je treba nanj skrbno pripraviti (Čeč, 1997, stran 15).

Pri izbiri svoje prve službe običajno upoštevamo:

- možnosti za napredovanje,
- družbeni položaj in prestiž,
- občutek da delamo nekaj pomembnega in da to opazijo tudi drugi,
- odgovornost,
- možnost za uporabo svojega znanja,
- delo, ki je polno izzivov,
- možnosti za ustvarjalnost in izvirnost,
- višino plače (Čeč, 1997, stran 15).

Obstaja več strategij, ki predpostavljajo različne potrebe in sposobnosti ljudi, organizacije pa najpogosteje uporabijo za uvajanje novozaposlenih strategijo potoni ali splavaj, kar pomeni, da se posamezniku že prvi dan dodeli odgovorna naloga ali kar celotno delovno področje, pri čemer mora zelo samostojno odločati o tem, kako delovno zadolžitev spremeniti v konkretne naloge. Ta pristop izhaja iz slogana: Poglejmo, kaj si sposoben narediti (Čeč, 1997, stran 15).

Pri izbiri prve zaposlitve je priporočljivo, da posameznik upošteva naslednje napotke:

- Sprejmi delo, ki nudi izzive! (Pri izbiri dela ne glej toliko na plačo kot na delo, ki zagotavlja razvoj; to ti bo kasneje omogočalo širšo izbiro med boljšimi deli.)
- Bodi dober delavec, tako da boš izstopal! (Takšnim zaposlenim ponavadi ponudijo tudi bolj plačana dela.)
- Aktivno usmerjaj svojo lastno kariero! (Vplivaj na odločitve višje hierarhije; pokaži kakšno delo bi rad, izrazi pripravljenost za nadaljne usposabljanje.)
- Poišči si sponzorja v organizaciji! (Če si delavec, ki po rezultatih izrazito odstopa os povprečja, to povečuje možnosti, da pritegneš pozornost najbolj vplivnih ljudi v organizaciji.)
- Poskušaj razširiti obseg svojega dela! (Naj te ne omejujejo formalni opisi delovnih mest.)
- Zapusti organizacijo če ti to ustreza! (Če se pojavijo problemi in se situacija zaostri, je bolje, da človek sam odide, še preden dobi odpoved.) (Čeč, 1997, stran 16).

3.3 PROŠNJA, ŽIVLJENJEPIS, INTERVJU

Uspeh v tej fazi kariere je v največji meri odvisen od pravilne in lično izdelane prošnje in življenjepisa ter skrbne priprave na intervju (Čeč, 1997, stran 16).

Prošnja in življenjepis

V obdobju, ko je na razpolago malo prostih delovnih mest in veliko kandidatov za delo, so iskalci zaposlitve še posebej izpostavljeni neusmiljenemu medsebojnemu tekmovanju.

Prošnja mora biti zato napisana zanimivo, prepričljivo, udarno in predvsem različno od ostalih prošenj. Večina iskalcev zaposlitve se niti ne zaveda, da veliko njihovih možnosti za pridobitve zaposlitve temelji na vsebinsko in oblikovno kakovostno napisani prošnji in življenjepis. Zato velja v tej fazi nameniti posebno pozornost skrbni in temeljiti pripravi obeh dokumentov. V neposrednem primeru so

kandidatove možnosti za vstop v naslednjo fazo – intervju, občutno zmanjšane (Čeč, 1997, stran 17).

Ko se kandidat loti pisanja prošnje in življenjepisa, mora najprej poskušati razumeti razmišljanja delodajalcev in se zavedati, da je življenjepis z vsebinskega in oblikovnega vidika njegova izkaznica, ki jo bo predložil delodajalcu pri iskanju zaposlitve. Zato je smiselno upoštevati nekaj pravil in napotkov:

- Življenjepis naj vsebuje 1–2 tipkani strani.
- Vedno bodite kratki in jedrnat, kolikor je to le mogoče.
- Prošnja, življenjepis in priloge naj bodo vedno predložene na standardiziranem formatu A4.
- Prošnji in življenjepisu naj bodo priložene kopije o kvalifikaciji ipd.
- Priloge naj bodo priložene po pomembnosti.
- Če je le mogoče, ob koncu pritegnite strokovno pomoč svetovalca ali izkušeno osebo, da vam odpravi morebitne pomanjkljivosti.
- Prošnja in življenjepis morata biti napisana jezikovno neoporečno (Čeč, 1997, stran 17).

Z vsebinsko in oblikovno izdelanim življenjepisom se bo kandidat predstavil ko osebnost, ki ne le da zna ponuditi svoj življenjepis v lični izdelavi, ampak bo z njim pokazal tudi svoj odnos do tistih, ki jim je namenjen (Čeč, 1997, stran 18).

Slabo izdelana prošnja in življenjepis sta ob današnji tehnologiji urejanja tekstov velika malomarnost, ki si jo kandidat pri pridobivanju prepotrebne samozaupanja za naslednjo fazo – intervju, ne sme dovoliti (Čeč, 1997, stran 18).

Intervju

Poleg dobro napisane prošnje in življenjepisa je najbolj pomembno, da se na intervjuju predstavite čim uspešnejše, saj vam bo to prineslo 95% uspeha pri iskanju službe. Dober intervju je vnaprej pripravljen in poteka po določenem planu. Kandidati se morajo nanj ustrezno pripraviti, saj jim s tem naraste samozavest in možnosti za uspeh. Delodajalci imajo radi dobro pripravljene kandidate, ki se znajo pokazati v lepi luči. V zvezi s tem je pomembno, da kandidat pred intervjujem ugotovi čim več značilnosti o bodočem delu, organizaciji, njihovih proizvodih ali storitvah. Zaželeno je, da prebere letno poročilo ter literaturo o podjetju in si pridobi kopijo opisa delovnega mesta (Čeč, 1997, stran 18).

Pri intervjuju se je potrebno izogibati:

- Kajenju, četudi delodajalec kadi.
- Kazanju referenc, opisov delovnih mest ali primerom o vašem dosedanjem delu, razen če vas o tem izrecno vprašajo.
- Kritiziranju prejšnjega delodajalca in dolgemu razpredanju o tem, zakaj ste zapustili prejšnjo službo ali bi jo radi zamenjali.
- Govorjenju o vaših zasebnih stvareh.
- Spraševanju o plači. Dajte jim najprej raje vedeti, kaj lahko naredite in kaj lahko od vas pričakujejo.
- Prekinjanju delodajalca v času, ko govori (Čeč, 1997, stran 19).

Velja si zapomniti, da je intervju za sprejem v službo dvosmeren, kar pomeni, da ima tudi kandidat pravico postavljati vprašanja. To je celo priporočljivo, saj tako pokažete na interes po delu v njihovi organizaciji (Čeč, 1997, stran 19).

Vprašanja so lahko naslednja:

- Kakšne bi bile moje obveznosti in odgovornosti?
- Komu bi bil podrejen?
- Kakšni so odnosi z ostalimi oddelki?
- Katere vire bi imel na razpolago za doseg zastavljenih ciljev?
- Kakšne so možnosti napredovanja?

Drugi del vprašanj se lahko nanaša na organizacijo:

- Kakšna je vizija organizacije?
- Koliko je zaposlenih?
- Kdo so glavni konkurenti? (Čeč, 1997, stran 19)

4 VLOGA ORGANIZACIJE PRI PLANIRANJU KARIERE

Trditev, da so ljudje naš najvažnejši ustvarjalni kapital in investicija, je žal še največkrat fraza. Delovna sila se v večini primerov, razen svetlih izjem obravnava kot operativni strošek, ker prevladuje prepričanje, da je kvalitetne kadre moč najti v kratkem času na trgu delovne sile, s čimer se planiranje kadrovskih potencialov obravnava kot planiranje zaposlovanja, kar se nikakor ne more enačiti. S tako kadrovske politiko se zanemarja pomen pripadnosti podjetju, motivacije zaposlenih in internega napredovanja (Čeč, 1997, stran 5).

Samo najbolj uspešne organizacije se zavedajo, da je neprestana skrb za razvoj, motivacijo, napredovanje in izobraževanje zaposlenih pot za doseg želenih ciljev (Čeč, 1997, stran 5).

Prav bi bilo, da bi imela tako organizacija kot posameznik jasno strategijo o tem, kje smo, kam gremo in kako bomo do tja prišli (Čeč, 1997, stran 5).

Strategija pomeni:

skladno, združevalno in celovito kombinacijo odločitev. To pomeni, da strategija zagotavlja zaokrožen in usklajen načrt, ki zagotavlja doseganje poglobitvenih ciljev. Potemtakem je strategija v širšem pomenu kombinacija odločitev in:

1. sredstvo za ugotavljanje smotra organizacije ali posameznika v smislu jasnega oblikovanja njenih dolgoročnih ciljev, akcijskih programov in prioritete pri dodeljevanju sredstev in dragocenega časa.
2. odgovor na zunanje priložnosti in nevarnosti, a tudi kot odgovor na notranje prednosti in slabosti, kot sredstvo za pridobivanje konkurenčne prednosti. V tem smislu je poglobitvena naloga strategija dolgoročno doseči trajno prednost pred glavnimi konkurenti na področju, na katerih je posameznik udeležen.
3. določitev prispevka, ki ga organizacija ali posameznik nameravata dati svojim zainteresiranim udeležencem. Skrb za partnersko klientelo je izredno koristen način varovanja dolgoročnih interesov (Čeč, 1997, stran 6).

Če na koncu poskušamo opredeliti enotna stališča o strategiji, lahko povzamemo, da je strategija poglobitveni okvir, v katerem lahko določena organizacija ali posameznik ohranja življenjsko kontinuiteto, medtem ko se hkrati zavestno prilagaja spremembam v okolju, da bi se pridobila konkurenčna prednost (Čeč, 1997, stran 6).

Sodobna načela kadrovske strategije:

1. Svojega življenja ne živimo v praznem prostoru, ampak vplivajo na nas širši družbeni, ekonomski in politični trendi ter dogajanja. Zaradi tega moramo, ko razmišljamo o prihodnjem življenju, o karieri nas samih in naših sodelavcev, upoštevati tudi zunanje dejavnike, ki utegnejo vplivati tako na možnosti in priložnosti kot na izbiro nadaljne poklicne poti.

2. V sedanji situaciji moramo znati prepoznavati tendence in dejavnike, ki bodo sooblikovali našo prihodnost. Ljudje morajo proučevati in spremljati proces lastnega razvoja. Biti morajo pripravljeni na lastno spreminjanje in razvijanje. Tudi prihodnost ni več tisto, kar je bila.
3. Kariera za celo življenje postaja stvar zgodovine. Kvalificirani delavci se morajo ponekod v razvitih državah v svoji delovni dobi vsaj štirikrat prešolati, drugod pa v enem desetletju zamenjati dve do tri delovna mesta.
4. Napredovanje ne pomeni več samodejnega pomika na vodstveno mesto, ampak pomeni tudi vzpodbujanje ljudi, da bi delali tisto, v čemer so najboljši. Razvoj kariere je mogoč tudi po stranski poti, ne zgolj vertikalno, z menjavanjem delovnih mest znotraj podjetja in s sprejemanjem različnih zahtevnih nalog pri posameznih podjetjih.
5. Filozofija vse večjega števila ljudi, ki stavijo na enkratnost svojega življenja, je uživati to življenje. Takim ljudem so, za razliko od »ljudi obveznosti« potrebne drugačne spodbude, da bi zaživel v organizaciji z interesi in pričakovani organizacije.
6. Zadnje četrto stoletje smo bili priče odločnim poskusom žensk, da bi spremenile svojo tradicionalno vlogo. Njihova prisotnost na tržišču dela se še vedno povečuje, žal pa ne tudi polna enakopravnost na delovnem mestu glede izobrazbe, prejemkov, delovnih pogojev, zastopanosti v sindikatih ipd. Skrb za razvoj človeških potencialov mora zagotavljati spreminjanje teh pogojev na boljše ter poiskati dostopne poti njihovega poklicnega razvoja. V razvitem zahodnem svetu opravljajo ženske štiri od petih služb s skrajšanim delovnim časom.
7. Devetdeseta leta so prinesla spremembe tudi na področju izobraževanja in učenja, zlasti na področju jezikov in komunikacij. Zato postaja obvladovanje sodobnih tujih jezikov, obvladovanje strateških informacijskih sistemov in uporaba osebnega računalnika nepogrešljiva sestavina temeljnih in nadaljevalnih programov usposabljanja posameznika (Čeč, 1997, stran 8).

Nekatere uspešne organizacije že postopoma uveljavljajo metodološke pripomočke za načrtovanje karier, in sicer: *letna anketa o poklicnih željah in strokovnih ambicijah sodelavcev, ocene delovne uspešnosti sodelavcev, letni pogovor s sodelavcem, kadrovska evidenca o načrtovanju kariere* (Čeč, 1997, stran 8).

Običajno organizacije razvijejo unikatni model planiranja karier, saj je lahko uspešen model v eni organizaciji popolnoma neuspešen v drugem okolju. Na izgradnjo sistema vplivajo razvojni dejavniki – dejavniki prestrukturiranja, dejavniki kadrovske razvojne strategije in dejavniki, povezani z razvojem podjetja (Čeč, 1997, stran 8).

5 SREDNJA KARIERA

Srednja kariera je obdobje, v katerem posameznik predvsem vzdržuje in ohranja tisto, kar je v karieri že dosegel. V tem obdobju gre za:

- dodelitev zelo pomembnih in ključnih nalog za organizacijo.
- seznanjenost s poslovnimi skrivnostmi.
- vzpenjanje po vertikali.
- dodeljevanje večjega števila podrejenih in mentorstvo.
- premik v management (Čeč, 1997, stran 20).

Ker kriteriji za sprejem v organizacijo niso isti kot kriteriji za premeščanje in napredovanje, bomo v nadaljevanju predstavili sistem napredovanja in ocenjevanja (Čeč, 1997, stran 20).

6 SISTEM NAPREDOVANJA

Razlikujemo več vrst napredovanja. Vertikalno napredovanje pomeni spremembo položaja v organizacijski strukturi, in sicer premik po hierarhični lestvici navzgor. Od tega se razlikuje horizontalno napredovanje, kjer posameznik prevzema različne naloge na istem nivoju in s tem pridobiva čedalje več znanja, vedno bolj se mu večja obseg informacijskega polja, s tem pa pridobiva znanja in sposobnosti za opravljanje dela na višji stopnji zahtevnosti (Čeč, 1997, stran 20).

Napredovanje se izraža na več načinov:

- s povečanjem plače zaradi bolj zahtevnega dela (ali zaradi tega, ker lahko delo opravi le nekaj redkih posameznikov, ki to znajo).
- s prevzemom vplivnejšega dela.
- z možnostmi nadaljnega, strokovnega razvoja.
- z različnimi ugodnostmi, ki omogočajo bolj intenzivno in bolj učinkovito uporabo znanja oziroma strokovnih kapacitet (npr. svobodna organizacija svojega delovnega časa, uporaba opreme, službenega avtomobila, lastne sobe ipd.) (Čeč, 1997, stran 21).

Glavni kriteriji napredovanja

Kriterij napredovanja naj bi bili jasno opredeljeni. Določiti bi morali, kdaj je posamezna dimenzija osebnostnega razvoja (stopnja izobrazbe, sposobnost vodenja in organiziranja, specialna znanja) dosegla svoj optimum – stopnjo, ki zadošča, da posameznik lahko napreduje (Čeč, 1997, stran 21).

Kriteriji napredovanja so najpogosteje:

1. *Izobraževanje in usposabljanje.* Sposobnost za učenje je eden najbolj pomembnih kriterijev napredovanja. Za socialni vzpon je nujno potrebno dodatno pridobivanje znanja in poglobljanje le tega, kar krepi profesionalnost, odgovornost in avtoriteto.
2. *Delovni rezultati.* Ugotoviti moramo, kakšni so delovni rezultati, kaj zna posameznik in v čem je boljši od ostalih. Zato je potrebno za vsako delo opredeliti točne kriterije. Kriteriji naj bi bili čimbolj kakovostni, kot npr. nove ideje, novi pristopi... Kriteriji ocenjevanja delovnih rezultatov so eden najbistvenejših instrumentov za krmiljenje svojih podrejenih. Če zaposleni kadri dosegajo slabe delovne rezultate, se morajo vodilni vprašati, kaj je narobe: mogoče niso dovolj usposobljeni, mogoče nimajo za to potrebnih veščin ...
3. *Osebnostne lastnosti.* Ključni del naj ne bi zasedali posamezniki, ki nimajo občutka za vizijo, za ljudi, ki nimajo sposobnosti odločanja.

Osebnostne lastnosti se ocenjujejo s pomočjo ekspertnega sistema, vprašalnika o inovacijskih stilih, testa kreativnosti, egograma...

4. *Veščine*. Ljudje, ki imajo več različnih veščin, so običajno bolj adaptabilni in iznajdljivi in se hitro prilagajajo. S takim kontingentom zaposlenih kadrov se podjetju ni bati, da ne bo kos hitrim spremembam okolja, posameznikom pa ne, da bi jih ob opustitvi določenega programa odpustili. Za prehod na višjo raven odločanja je to bistvenega pomena. Več ko ima posameznik različnih veščin in različnih znanj, boljši je (Čeč, 1997, stran 22).

6.1 OCENJEVANJE

Namen ugotavljanja delavčeve uspešnosti

Ugotavljanje uspešnosti je uporabno pri oblikovanju mnogih odločitev na področju človeških virov in ravnanja z njimi. Posebno uporabno se je ugotavljanje uspešnosti izkazalo pri managerskih odločitvah o tem, kdo je dober in kdo slab delavec (Čeč, 1997, stran 22).

Namen ocenjevanja je v: ohranjanju nadzora nad uspešnostjo posameznika in pomoč pri usmerjanju zaposlenih, merjenju učinkovitosti z uporabo in izboljšanjem človeških potencialov v organizaciji, priznanju prispevka posameznika pri ocenjevanju uspešnosti pri delu, pri čemer gre za ocenjevanje delavčevih lastnosti in njegove uspešnosti in za razvoj zaposlenega delavca. Poglejmo nekatere možnosti, kako manager lahko uporablja rezultate pri ugotavljanju uspešnosti delavcev (Čeč, 1997, stran 23).

Odločanje o nagradah

Mnoge organizacije poskušajo motivirati zaposlene s plačili, z bonusi in z drugimi denarnimi nagradami, ki naj temeljijo na uspešnosti. V ta namen si običajno izdelajo načrt za plačevanje, s katerim določijo, kako bodo plačevali delavce glede na to, kako uspešni so pri delu. Pri tem seveda potrebujemo orodje, s katerim bodo ugotovili, kdaj je delavčeva uspešnost takšna, da mu po planu prinese določene nagrade.

Gibanje zaposlenih

Informacije o ugotovljeni delovni uspešnosti lahko pomagajo managerjem pri premeščanju delavcev. Potrebujemo namreč osnovo, da lahko odločajo o tem, kdo bo napredoval na bolj odgovorno mesto, kdo bo ostal tam, kjer je, kdo bo premeščen na drugo delovno mesto ipd (Čeč, 1997, stran 24).

Problemi ugotavljanja delovne uspešnosti

Večina ljudi meni, da je ugotavljanje uspešnosti povezano z enim osnovnim problemom – subjektivnostjo celotnega procesa ugotavljanja uspešnosti. Na to razmišljanje se pogosto sklicujemo zato, ker se v javnosti velikokrat pojavlja mnenje, da bomo tisto, česar ne moremo meriti, pač ocenjevati. Nekateri so se dobesedno vedli tako, ko so presojali uspešnost posameznikov brez kriterijev. Pa vendar je subjektivno ocenjevanje skoraj enako objektivnemu merjenju, če le upoštevamo vsa pravila, ki veljajo za metodo ocenjevanja. Razlika je le v tem, da je napaka pri ocenjevanju večja kakor pri merjenju. Z izurjenostjo ocenjevalcev pa se tudi ta napaka vse bolj manjša (Čeč, 1997, stran 24).

Pri vodilnih delavcih se npr. običajno ocenjuje: *znanje za delo, znanje za razvoj, odgovornost, kreativnost – iniciativnost, organizacija lastnega dela, dodeljevanje in razporejanje nalog, spremljanje nalog, delavnost, gospodarnost, točnost, zanesljivost, skupni cilji, odločnost, nekonformalnost, fleksibilnost, ideje, občutek za realnost, ptičja perspektiva, analiziranje odločitev, avtoriteta, odnosi z zunanjimi insitucijami, komuniciranje, sprejemanje idej drugih, mentorstvo* (Čeč, 1997, stran 24).

Ob koncu tega poglavja si pogledjmo še najpogostejše probleme in skrbi bolj izkušenih in starejših zaposlenih, ki se razlikujejo od tegob njihovih mlajših sodelavcev. Najbolj izstopajo naslednji problemi:

- počasnejše premestitve in napredovanja.
- novi kriteriji za premeščanje in napredovanje.
- različne delovne aktivnosti in zahteve.
- ogrožajoče delovno okolje.
- stres in frustracija.

6.2 AKCIJSKI NAČRT

Želite zamenjati službo?

Pred tem korakom morate sprejeti določeno odločitev. Čeprav ljudje uporabljajo različne metode za sprejemanje odločitev, se zdi, da je najbolj uporabna in koristna metoda analiza prednosti in slabosti. To je zelo uporabna, hitra in enostavna pot za ugotovitev dejanskega stanja. Na eni strani lista napišite razloge, zakaj bi želeli zamenjati službo, na drugi strani pa, zakaj bi želeli obdržati dosedanjo službo. Obe varianti točkujemo in rezultat je pred vami (Čeč, 1997, stran 25).



Slika 2: Dobro delo (Vir: Najdi.si-načrtovanje kariere)

7 POZNA KARIERA

Strokovnjaki ugotavljajo, da je kvaliteta življenja starih ljudi, ki zajema materialni standard, psihično stanje in njihovo socialno. Medčloveško in kulturno delovanje, izredno nizka. Navkljub relativno dobremu pokojninsko invalidskemu zavarovanju in relativno dobri mreži socialnih in družbenih storitev se veliko starejših ljudi počuti nekoristne in postavljene na rob družbe. Zaradi nesožitja med generacijami izgublamo dragocene življenjske izkušnje starejših, ti pa so podvrženi različnim socialnim in drugim tegobam. Zato je nujno poleg sprememb v gledanju na starost celotne družbene skupnosti spremeniti tudi osebni odnos do svojega staranja in se nanj ustrezno pripraviti (Čeč, 1997, stran 26).

Probleme v pozni karieri je mogoče preprečiti z oblikovanjem vsestranskih planov, ki bodo omogočali celo življenjsko kariero, in to že od takrat, ko se posameznik prvič pridruži delovni sili. Potem bi se denimo lahko izognili tudi takšnim problemom, kot je denimo izgorevanje zaposlenih (Čeč, 1997, stran 26).

Japonski model ponovnega zaposlovanja upokojencev oziroma prilagajanja delovnega sistema starejšim zaposlenim odgovarja skoraj na vsa vprašanja, s katerimi se soočata v pozni karieri oziroma fazi njenega pojemanja tako organizacija kot posameznik: kako pomagati ljudem pri prilagoditvi njihovih spremenjenih vlog, ko njihove kariere poenjajo in prehajajo iz aktivnih v bolj svetovalne vloge, kako pripraviti ljudi na upokojitev, kako pristopiti k upokojevanju, da ne bi prizadeli predstave zaposlenega o lastni vrednosti, potem ko je že izgubil svojo formalno v organizaciji, kako oblikovati takšne nove in ustvarjalne zaposlitve za skrajšan delovni čas, ki bodo izrabljale znanje, izkušnje in modrost upokojencev? Zgleden primer, ki vleče (Čeč, 1997, stran 27)!

Priprava na upokojitev postaja v sodobni družbi čedalje bolj organizirana in potrebna. Na upokojitev se moramo začeti pripravljati že davno pred njo, lahko bi rekli – že v mladosti, z razvijanjem različnih interesov in dejavnosti, ki naj napolnjujejo prosti čas sodobnega človeka vse življenje, ne le v starosti. Načrtna priprava na starost bi morala zajeti delavce pred odhodom v pokoj, pa tudi njihova podjetja, to je vodstvene in druge delavce, ki bi morali uveljaviti boljši odnos do minulega dela ter večjo obzirnost in spoštovanje do delavcev, ki odhajajo v pokoj potem, ko so podjetju posvetili najlepša leta (Čeč, 1997, stran 26).

Priprava na upokojitev igra pomembno vlogo v človekovem življenju. Običajno se priprava začne na način, da ljudi vzpodbudimo, da razmišljajo o nekaterih osnovnih življenjskih vprašanjih za prihodnost in da na ta način to življenjsko fazo nekoliko načrtujejo (Čeč, 1997, stran 28).

K tem osnovnim vprašanjem prištevamo predvsem naslednja:

- Kako preživeti iz meseca v mesec?
- Kako ostati čim dlje zdrav?
- Kako ostati čim dlje aktiven?
- Kako se prilagoditi družini, prijateljem, znancem?
- Kako se prilagoditi na izgubo zakonskega partnerja?

Na temelju izkušenj je znano, da se je potrebno za ukvarjanje z amaterskim delom, hobiji, aktivnostmi ipd. usposobiti veliko pred upokojitvijo. Absurdno je, da se ljudje usposablajo velik del svojega življenja za profesionalno delo, si leta in leta pridobivajo potrebna znanja in veščine, v »profesijo« upokojenca, ki bo trajala vrsto let in ni enostavna, pa stopijo nepripravljene.

Pri nas se je šele začelo s pripravami izobraževanja za potencialne upokojence. Socialna skrb za kadre, razvita kadrovska služba in razviti ustrezni programi za izobraževanje odraslih so pogoj za uspešno realizacijo tovrstnega izobraževanja. Po dosedanjih izkušnjah iz tujine je izobraževanje učinkovitejše, če se udeleženci vanj vključijo že 5 do 15 let pred upokojitvijo, kot če se zanj odločijo neposredno pred upokojitvijo (Čeč, 1997, stran 28).

8 KAKO POSTATI USPEŠEN

Uspešni ljudje iz takšnih in drugačnih razlogov vedno fascinirajo navadne ljudi. Vsako področje, pa naj bo to glasba, podjetništvo ali medicina, ima svoja pravila in zakonitosti. V vsakem od teh poklicev najdemo mojstre, ki so znali izkoristiti svoje spretnosti do vrhunca. Kadar se želimo česa naučiti in se v čem izpopolniti, se vedno samodejno obrnemo k njim po nasvet in jih uporabimo za model. Klub uspešnih ni hermetično zaprt, zato se mu je mogoče vedno pridružiti. Ni vsakemu na svetu usojeno, da postane uspešen, a bi to skoraj vsi želeli postati, s tem da za uspeh ni vsak pripravljen žrtvovati potrebnega časa in energije. Ni potrebno posebej poudarjati, da so skoraj vsi uspešneži deloholiki in so pogosto za svoj cilj žrtvovali večino običajnih življenjskih zadovoljstev. Dejansko so vsi uspešni ljudje začeli le s trdno vero v to, da bodo uspeli (Čeč, 1997, stran 30).

Nekaj preizkušenih nasvetov uspešnežev za uspeh v življenju:

- Neuspeh nikakor ne sme postati način življenja. Nič težjega ni uspeli kot ne uspeli.
- Mladosti nikoli ne smemo imeti za oviro. Pomanjkanje izkušenj je mogoče nadomestiti z drznostjo, intuicijo in izvirnostjo.
- V stikih z ljudmi je izredno pomemben prvi vtis: dobro krojena obleka, topel nasmeh in skrbno urejena frizura.
- Dobra fizična in psihična pripravljenost. Redna vadba sprošča telo in duha.
- Nikoli nas ne sme biti strah neuspeha. Vsak osebni poraz je treba gledati kot na dobro šolo.
- Poiščite si svojega mentorja.
- Jasno opredelite svoje cilje – najprej dolgoročne in nato še kratkoročne.
- Upravljajte svoj čas in organizirajte samega sebe.
- Naučite se prodajati prodajati samega sebe.
- Naučite se pisati prošnjo, življenjepis in se skrbno pripraviti na intervju.
- Razvijajte aktivno poslušanje, medsebojno komunikacijo in zavestno širite mrežo vaših poznanstev.

8.1 S HUMORJEM NA POTI DO VRHA

Psihologi že od nekdaj prepričujejo ljudi, da je humor zdrav. Predvsem odpravlja strese (duševne napetosti), v zadnjem času pa vse pogosteje slišimo, da s humorjem lahko zdravimo glavobole, zmanjšamo dovzetnost za infekcije in da zelo ugodno vpliva na znižanje krvnega pritiska. Gre torej za zdravilni jogging brez gibanja. Pa ne le to!

Poleg vse večje uporabe humorja v zdravstvu, izobraževanju, pri pisanju političnih govorov in drugje, se ga znanstveniki lotevajo tudi pri proučevanju na delovnem mestu. Stalna depresija in zaskrbljenost s tegobami na delovnem mestu še nikakor ne pomeni, da se bodo te tudi rešile ali izginile. Čeprav živimo v nekem čudnem obdobju, ki kreira bojzljivo in nezadovoljno delovno silo (stečajni, kadrovska prestrukturiranju, tehnološki višek ...), pa to ne sme biti razlog za to, da humorju ne posvetimo prave pozornosti ali ne poznamo njegove prave vrednosti (Čeč, 1997, stran 33).

In kako izboljšati vaše humorne sposobnosti?

Poglejmo si jih v nadaljevanju:

1. Nikoli ne precenjujte pomembnosti problemov. Spodite iz vašega razmišljanja vse negativne misli. Razmišljajte pozitivno in se napotite na pot do vrha z občutkom radosti in nasmejanega obraza.
2. Poglejte vaše probleme zunaj vašega običajnega zornega kota. Ponovno ocenite in ponovno preglejte probleme in vzroke za vaše glavobole in videli boste, da ni nič tako pretresljivo resnega in pogudnega za vaš nadaljni uspeh v karieri kot se je to morda zdelo na začetku.
3. Ne zatirajte svoj ego! Nikoli ne zatirajte razmišljati kot so: jaz tega ne zmorem narediti; kaj bodo drugi rekli o meni, če to naredim ... Pozabite na druge! Ne razmišljajte o tem, kaj bodo drugi mislili, rekli ali delali, zoper vas. Vaš edini cilj je, da poskrbite zase, kajti vedno se bodo našli ljudje, ki jim neka stvar ne bo všeč.
4. Naučite se upreti perfekcionizmu in strahu pred napakami in stiskami. Perfekcionizem je lahko usoden za vaš uspeh, ker le ta zožuje vizijo, ubija inovativnost in kreativno mišljenje, fleksibilnost in preprečuje vašo rast. Enak učinek imata strah pred napakami in stiskami (Čeč, 1997, stran 34).

Če jemljete svoje delo resno, to še ne pomeni, da se med njimi kdaj ne morete pozabavati. Videli boste, da je celo lažje delati učinkovito in izboljšati rezultate, če to počnete z več veselja. Če boste delo opravili solidno, vam nadrejeni zagotovo ne bo mogel vašega početja interpretirati kot pomanjkanje zrelosti (Čeč, 1997, stran 34).

9 OKULTNE ZNANOSTI

Da bi dopolnili znanja na področju planiranja kariere, velja nekaj prostora nameniti mejnim znanostim, ki se dotikajo naše problematike. Zavedati se moramo, da je na mejnih področjih odprt tudi prostor šarlatanom, ki bodo to temo znali mistificirati, jo izroditi in zlorabiti v praksi, zato je že zaradi tega prav, da se z njo pobliže seznanimo (Brečko, 2006, stran 91).

Numerologi imajo o uspešnosti ljudi v poklicu različna mnenja. Obstaja preskus, s katerim lahko ugotovimo, ali povezava števil kaže na možnost dobre kariere ali ne. Sešteti moramo datum rojstva s številom imena in priimka.

Vendar vsa ta spoznanja niso železno pravilo in ne pomenijo, da bo vsak, ki mu preskus pokaže možnosti za kariero, tudi resnično uspel, ali da človek z neugodnim preskusom kariere ne bo nikoli uspel. Pozitiven rezultat pomeni le večjo možnost narediti kariero in lažjo pot do nje. Vsekakor pa mora vsak človek vložiti svojo energijo v uspeh, razlika je le ta, da morajo eni vložiti manj, drugi več (Brečko, 2006, stran 91).

Preverimo še *astrologijo*. Na milijone ljudi vsak dan prebira horoskope. Vendar je pravi horoskop čisto drugačen od časopisnih. T. i. popularna astrologija se ukvarja z astrološkimi napovedmi, ki se pojavljajo v pogrošnih časnikih in revijah. Sestavljanje pravega horoskopa pa je težaven in zapleten posel. Poglejmo povezavo med astrologijo in akademsko znanostjo. Izide raziskovanja lahko strnemo v nekaj naslednjih ugotovitvah:

- **Vojaki:** Nadpovprečno veliko oseb je bilo rojenih v poznem poletju ali zgodnji jeseni, torej v znamenjih leva in škorpijona.
- **Zdravniki:** Ugotovili so, da delež rojenih v poletju in jeseni presega povprečje. Najpogostejše znamenje pri angleških zdravnikih je bil škorpion.
- **Glasbeniki:** Med glasbeniki in komponisti je nadpovprečen odstotek ljudi, ki so rojeni v strelcu, kozorogu, vodnarju in ribah.
- **Odvetniki:** Med pravniki je nadpovprečen odstotek oseb, ki so rojene v dvojčkih.
- **Bankirji:** So rojeni v znamenju device
- **Politiki:** So rojeni v znamenju ovna.
- **Propagandisti in diplomati:** So dvojčki.
- **Učitelji:** So rojeni v znamenju leva in device.
- **Bibliotekarji:** So rojeni v znamenju tehnice.
- **Pisatelji:** Rojeni v devici.

- **Komiki:** V znamenju vodnarja, rib, ovna, bika in dvojčkov.

Ta množica statističnih podatkov po vsej verjetnosti potrjuje že izrečeno domnevo, da je prihodnji razvoj posameznika – statistično gledano, odvisen tudi od letnega časa, v katerem se rodi. Tako se morda v astrološkem izročilu le zrcalijo spoznanja, ki imajo izkustveno podlago.

Zanimivo je tudi vedeti, da še danes prebivalci Japonske, države, ki je tehnično že vstopila v enaindvajseto stoletje, ne začenjajo nič pomembnega (zakon, potovanja, začetek dela, nastop na političnem prizorišču), ne da bi se posvetovali s kakšnim poznavalcem kakšne astrološke veje. Ena od njih je *kigaku*, kjer se neizogibno pojavljajo zodiakalna znamenja. Gre za dvanajst živali, ki predstavljajo po eno zodiakalno znamenje.

Dandanes se je povečalo tudi zanimanje za *grafologijo*, ki postaja koristen pripomoček tudi v strokovni rabi. Pojavlja se kot dopolnilna metoda spoznavanja ljudi in je le redko uporabljena samostojno, zato je mesto grafologa v teamskem delu. Realne možnosti grafologije so relativno majhne, toda kljub temu dovolj velike, da se lahko spozna človeka v njihovih osebnih značilnostih in da je zato lahko tudi nevarna v smislu zlorabe, pravi priznani grafolog Rergver. Ugotovitve kažejo, da lahko na podlagi pisave odkrijemo predvsem človekove gonske in emocionalne vzmeti, z njim tudi temperament in značaj celotne osebnosti, torej osebnostni lik; ne moremo pa enako zanesljivo odkrivati človekove nadarjenosti ali inteligence, s tem pa tudi usposobljenost za poklic. Nikakor grafolog ne more dajati o poklicnem svetovanju kategorične sodbe. Včasih lahko samo okvirno sklepa o kakšni posebni nadarjenosti, lahko loči ustvarjalno osebnost od poustvarjalne, bolj tehnološko usmerjeno od teoretično oziroma humanistično usmerjene osebnosti. Je pa lahko grafologija dragocen sodelavec še drugih testov, ki jih je potrebno pri taki presoji opraviti (Brečko, 2006, stran 92).

Tudi *branje z dlani* obravnava področje kariere na zanimiv način. Iz naših dlani je mogoče razbrati stopnjo prizadevnosti, kako najti primeren poklic, kakšne sposobnosti posedujemo ipd. Roka, prsti in črte na dlani lahko pokažejo vrsto dela, ki je za nas najprimernejše. Verjetneje je, da bomo v svojem poklicu uspešnejši, če ta ni v nasprotju z našimi prirojenimi sposobnostmi (Brečko, 2006, stran 92).

10 ANALIZA IN INTERPRETACIJA ANKETE

10.1 PROBLEM IN CILJ

V dandanašnji družbi skorajda ni posameznika, ki si ne bi želel biti uspešen. Toda kaj uspeh sploh je? Za vsakogar najbrž nekaj drugega. Vsekakor pa za uspeh na področju razvoja (poklicne) kariere velja eno: je skupek mnogih raznoterih dejavnikov. Od povsem nadzorljivih, kot je trdo delo posameznika, do nenadzorovanih, kot je sreča (<http://www.studentski-servis.com>).

Poklicna pot je podobna potovanju, ki ga načrtujemo, raziskujemo možnosti, oblikujemo, se nanj pripravimo in nato uživamo. Tudi poklicno pot najprej načrtujemo, spremljamo različne možnosti in dogajanja na trgu, se dodatno izobražujemo in usposabljammo, pridobivamo določene delovne izkušnje in nato pripravimo strategijo iskanja svoje prve zaposlitve.

Načrtovanje lastne kariere je postopek, ki zahteva veliko energije, vztrajnosti in vizije. Prej bomo začeli razmišljati o karieri in jo sistematično načrtovati, bolj bomo uspešni.

Zgolj želje za doseganje ciljev same po sebi niso dovolj. Našo vizijo in želje je namreč potrebno konkretizirati v oprijemljive cilje. Pri tem pa pazimo, da si zastavljamo realne in dosegljive cilje.

Vedno več nas je takih, ki si zastavljamo vprašanja, kot so:

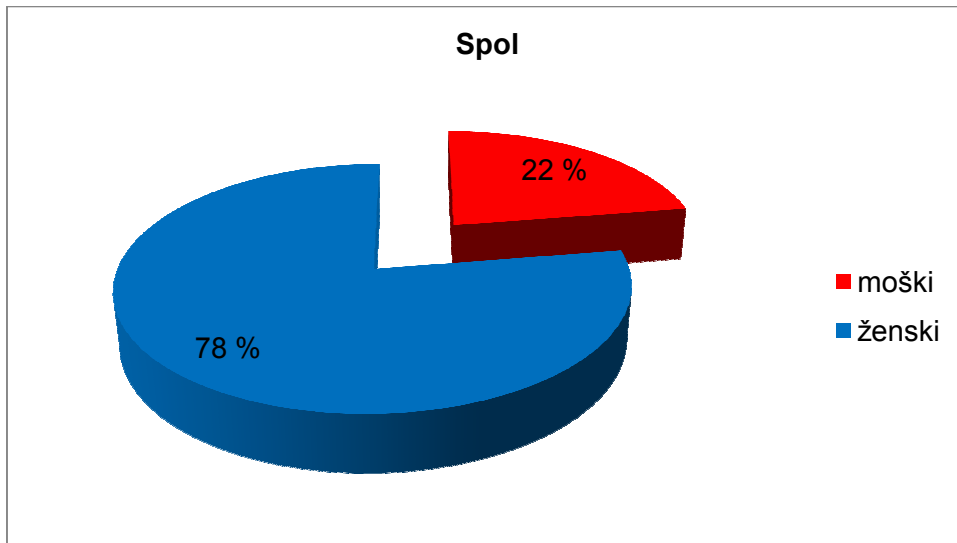
- Na katero šolo naj se vpišem, da bom imel odprte možnosti pri vključevanju na trg dela?
- Kateri poklic najbolje odgovarja meni, kot posamezniku?
- Kateri poklic naj izberem, da bom dobil službo, ki me veseli?
- Katera znanja in sposobnosti moram še pridobiti za uresničitev svojih želja?

Z anketo bomo skušali ugotoviti: koliko se posameznikom zdi izobraževanje pomemben del življenja, koliko so pomembni zastavljeni cilji, kdo je vplival na izbor poklica, ali dobro poznajo svoje znanje, sposobnosti in veščine, motivacijo, koliko dobro izdelan karierni načrt izboljša kakovost življenja ...

Pri načrtovanju kariere je pomembno, da upoštevamo svoje želje, interese, sposobnosti in možnosti, ki jih imamo oz. ugotovimo, kaj nam manjka, da bi dosegli zelene cilje. Naš prvi korak v karieri mora biti ta, da si zastavimo dosegljive cilje. Vsak postavljeni cilj, ki ga bomo dosegli, nam zagotavlja, da smo na pravi poti, da zmoremo in da bomo uspeli, če bomo tako nadaljevali.

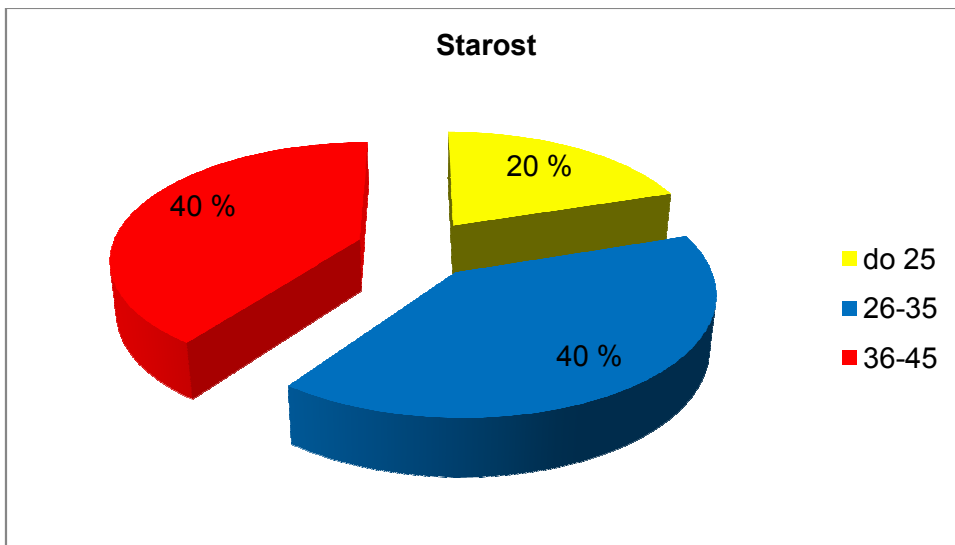
Karierni vlak se nikoli ne ustavlja, zato je treba zavihati rokave in skočiti nanj!

1. Spol anketirancev



Slika 3: Spol anketirancev

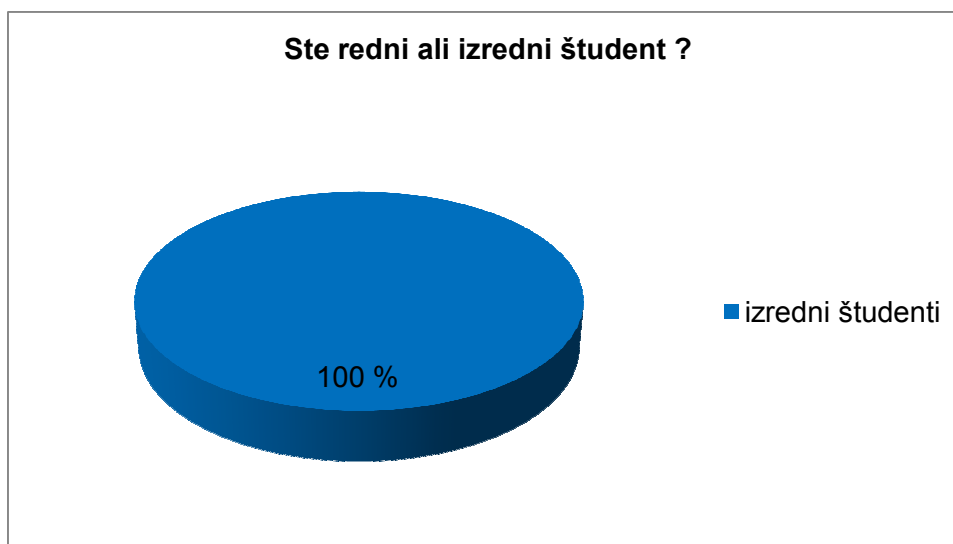
2. Starost anketirancev



Slika 4: Spol anketirancev

Vseh anketiranih oseb je 40. Od tega je 31 žensk, kar predstavlja 78 % anketirancev, in 9 moških, kar predstavlja 22 % anketirancev. Največ anketirancev je starih od 26 do 35 let, in pa od 36 do 45, kar predstavlja 80 % anketirancev, 20 % pa je starih do 25 let.

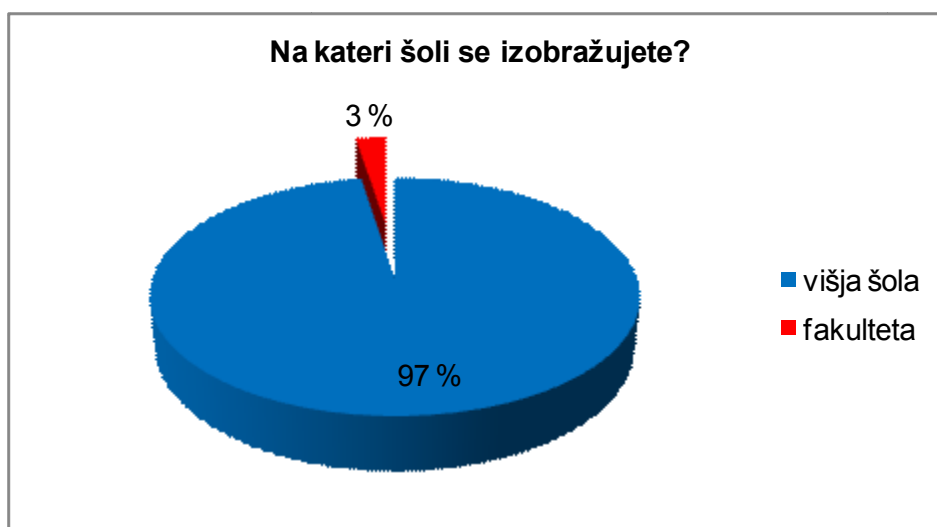
3. Redni / izredni študenti



Slika 5: Redni/izredni študent

Nihče od anketirancev ni redni študent.

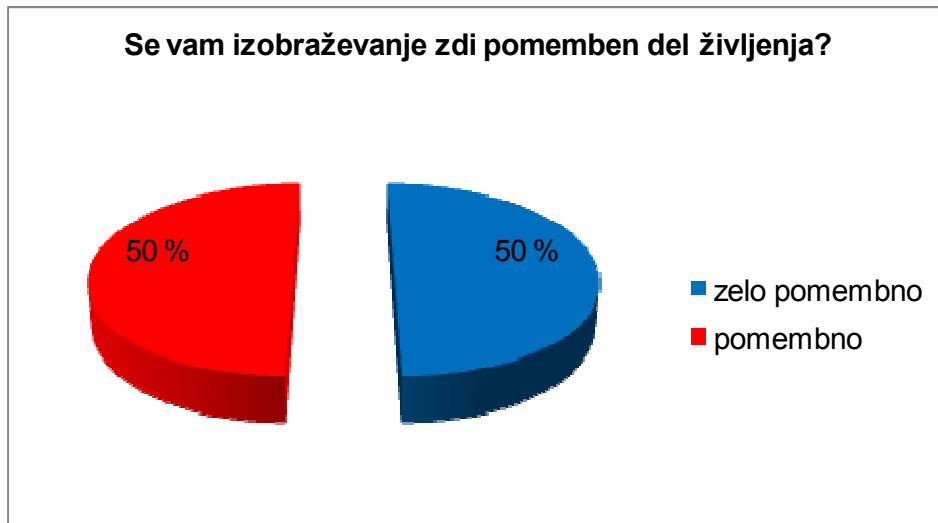
4. Izobraževanje



Slika 6: Izobraževanje

3 % anketirancev ima dokončano fakulteto, kar 97 % anketirancev pa končuje višjo šolo.

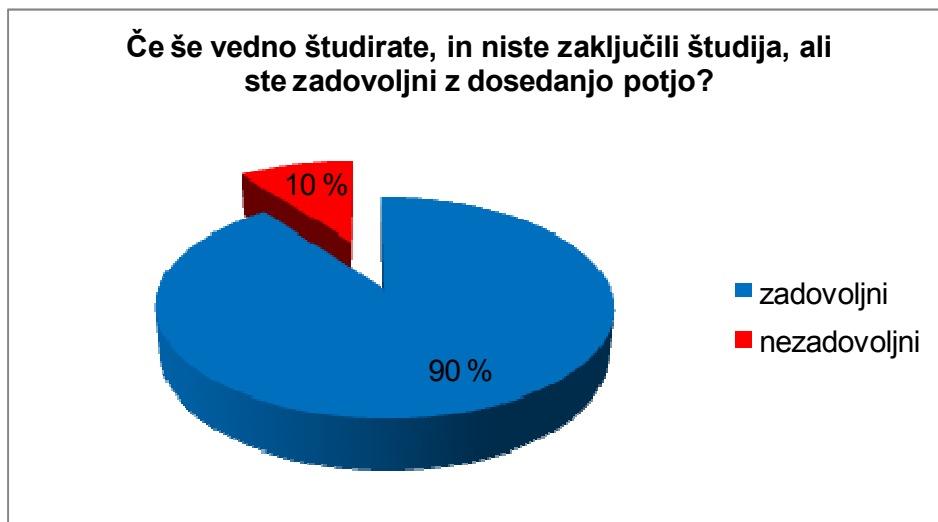
5. Izobraževanje – pomemben del življenja



Slika 7: Izobraževanje – pomemben del življenja

Polovica anketirancev meni, da je izobraževanje zelo pomemben del življenja, druga polovica pa meni, da je malo manj pomemben.

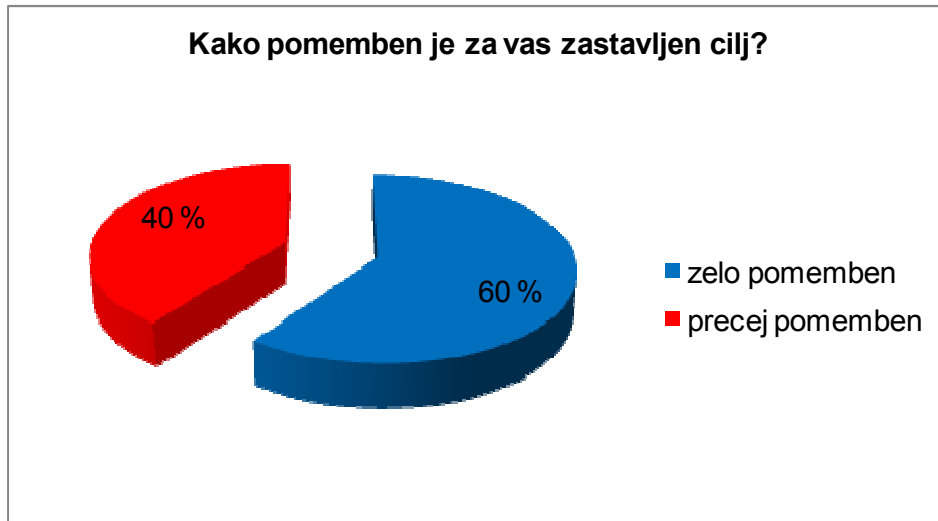
6. Mnenje anketirancev o dosedanji poti



Slika 8: Mnenje anketirancev o dosedanji poti

Iz grafa lahko razberemo, da je večina, kar 90 %, zadovoljnih z dosedanjo potjo, 10 % anketirancev pa ni zadovoljnih.

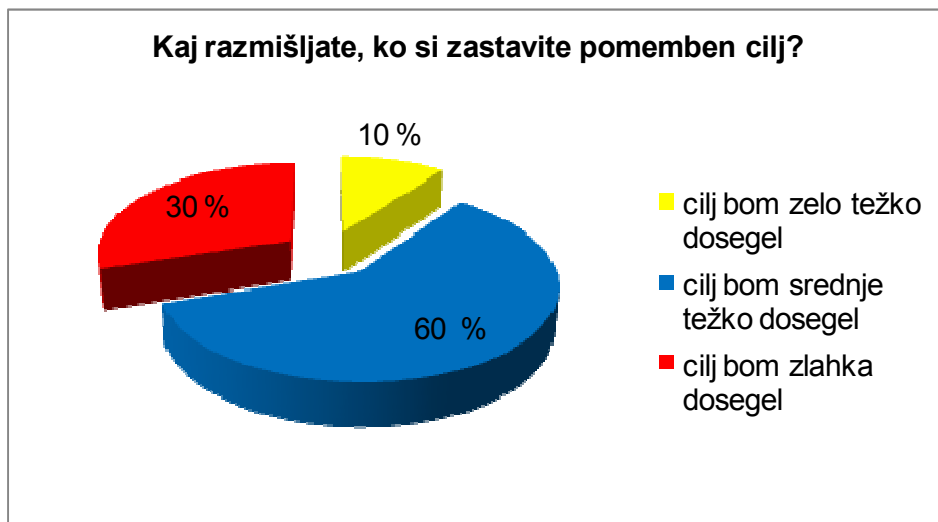
7. Pomembnost zastavljenih ciljev



Slika 9: Pomembnost zastavljenih ciljev

Na vprašanje, kako pomemben je zastavljen cilj, je 60 % anketirancev odgovorilo, da je zelo pomembno, 40 % anketirancem pa precej pomembno.

8. Razmišljanje ob zastavitvi cilja



Slika 10: Razmišljanje ob zastavitvi cilja

Največ anketirancev je mnenja, da bodo cilj srednje težko dosegli, nekoliko manj je takih, ki menijo da bodo cilj zlahka dosegli, najmanj pa je takih, ki mislijo da bodo cilj zelo težko dosegli.

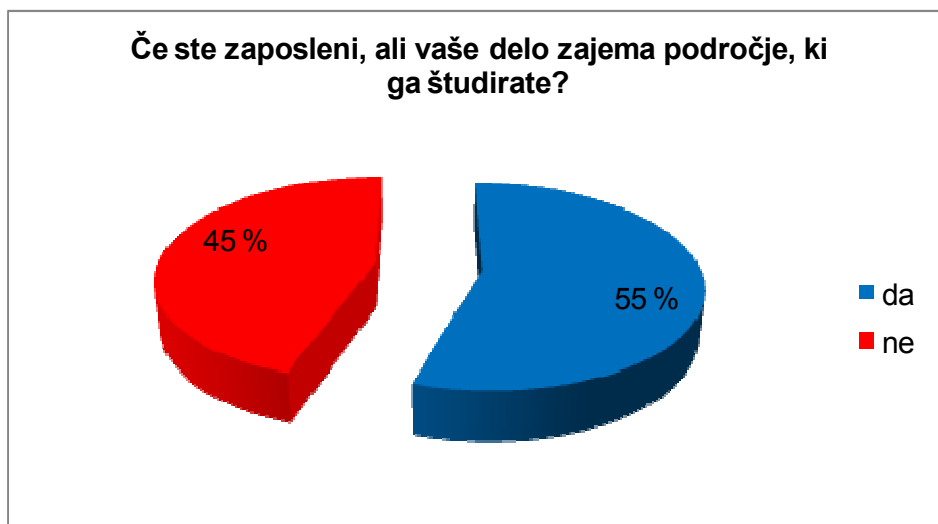
9. Največkrat zastavljeni cilji



Slika 11: Največkrat zastavljeni cilji

Iz grafa, kakšni so največkrat cilji, lahko razberemo, da ima kar 80 %, kar predstavlja 32 anketirancev dolgoročne cilje, 20 % anketirancev pa ima kratkoročne cilje.

10. Ali delo zajema področje, ki ga študirate



Slika 12: Ali delo zajema področje, ki ga študirate

22 anketirancev dela na področju, ki ga študira, 18 anketirancev pa ne dela na takem področju.

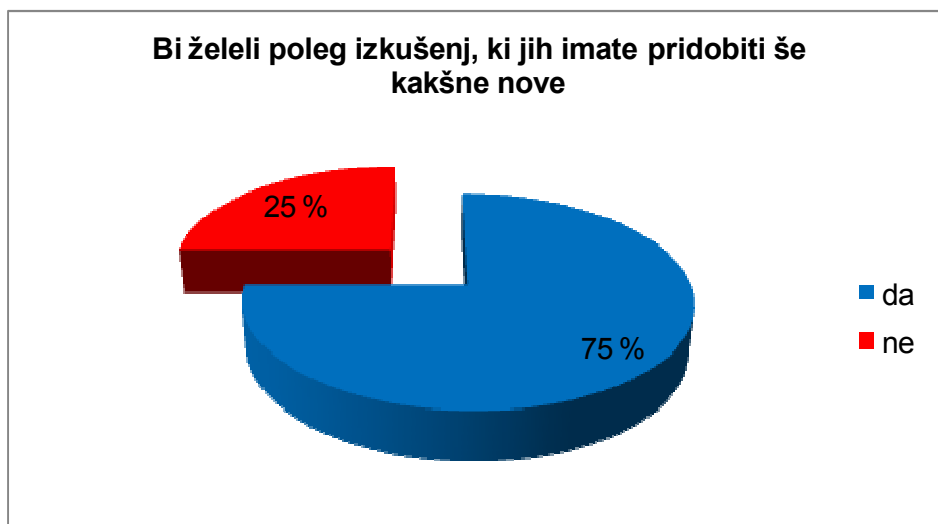
11. Možnost napredovanja



Slika 13: Možnost napredovanja

Podjetje nudi možnost napredovanja le 40 % anketirancem, 60 % anketirancem pa podjetje ne nudi možnost napredovanja, in ostajajo na svojih delovnih mestih.

12. Nove izkušnje

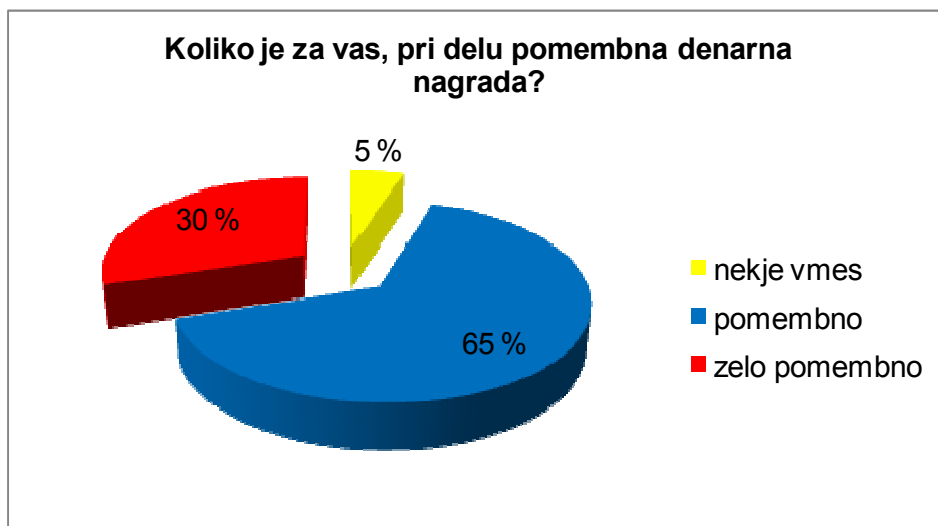


Slika 14: Nove izkušnje

Kar večina, to je 30 anketirancev, bi želeli poleg izkušenj, ki jih imajo pridobiti še kakšne nove, 10 anketirancev pa meni, da jih ima že dovolj.

13. Pri delu pomembni faktorji

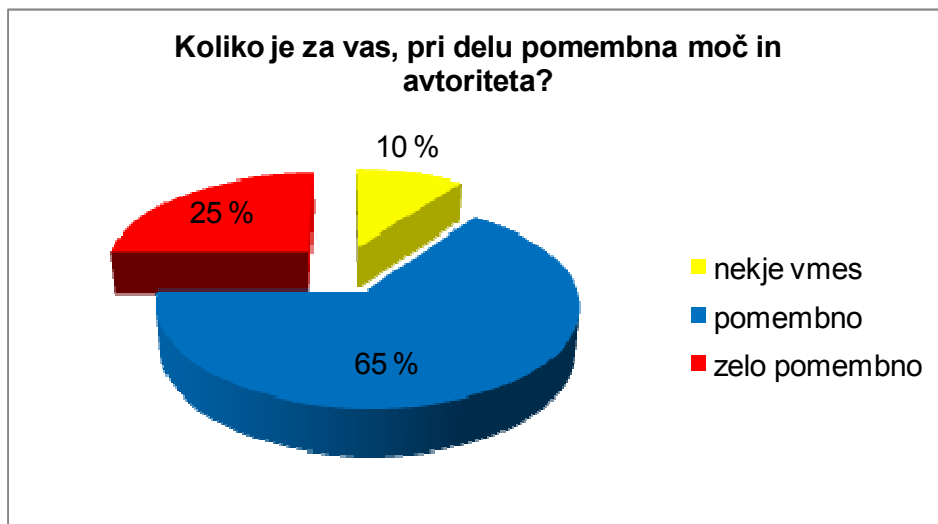
DENARNA NAGRADA



Slika 15: Denarna nagrada

Na vprašanje, koliko je pri delu pomembna denarna nagrada, je kar 65 % odgovorilo, da je pomembno, 30 % jih meni da je zelo pomembno, 5 % pa nekje vmes.

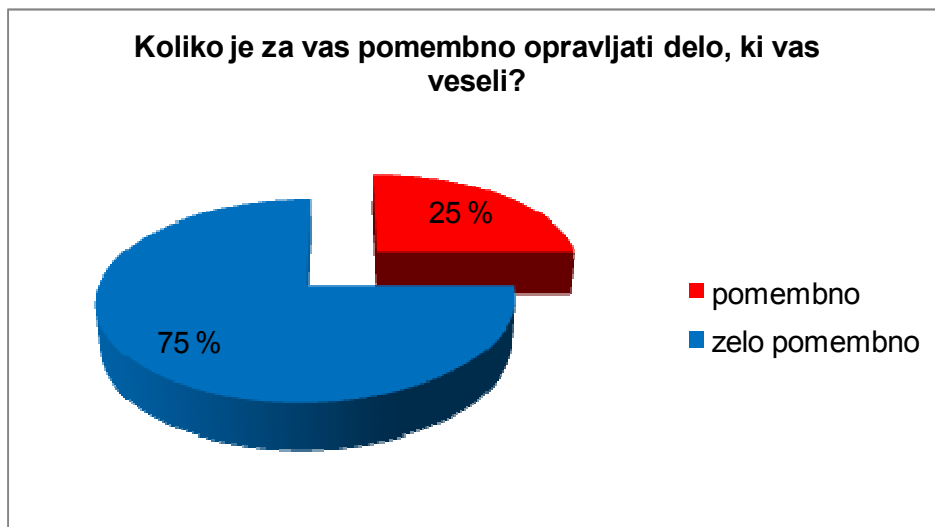
MOČ IN AVTORITETA



Slika 16: Moč in avtoriteta

Moč in avtoriteta je pomembna 65 % anketirancem, 25 % pravi, da je zelo pomembna, in pa 10 % nekje vmes.

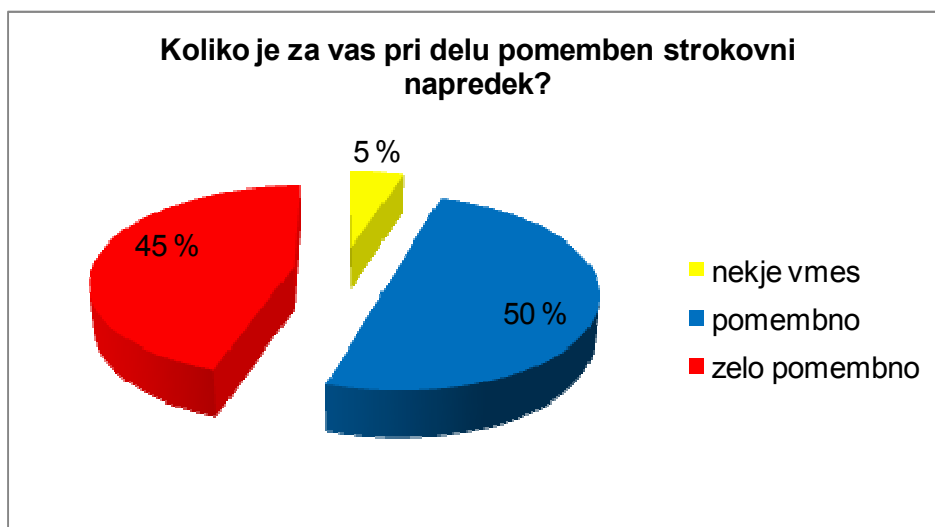
OPRAVLJATI DELO, KI ME VESELI



Slika 17: Opravljati delo, ki me veseli

75 % anketirancev je odločno odgovorilo, da je zelo pomembno opravljati delo, ki jih veseli, 25 % anketirancev pa je malo manj pomembno.

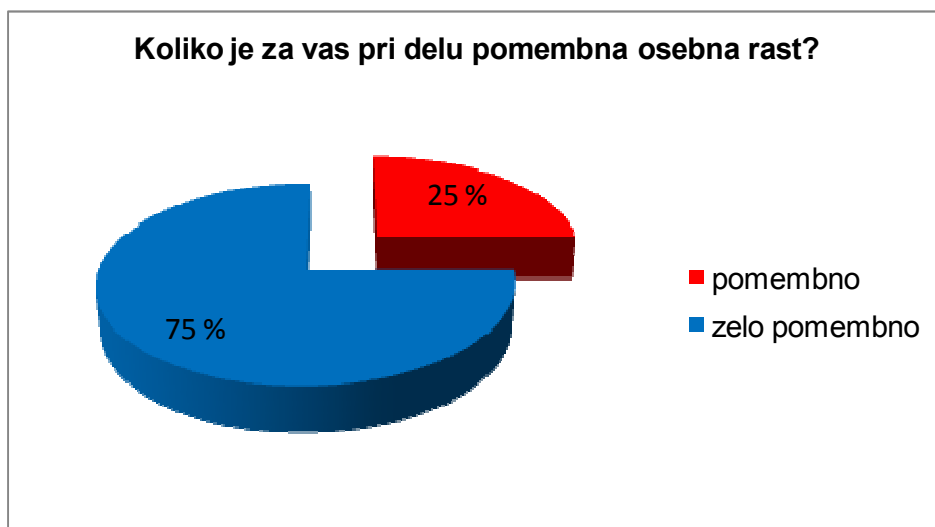
STROKOVNI NAPREDEK



Slika 18: Strokovni napredek

Na vprašanje o strokovnem napredku, je 20 anketirancev mnenja, da je to pomembna funkcija, malo manj, 18 anketirancev pa meni da je zelo pomembna, 2 anketirancev pa nekje vmes.

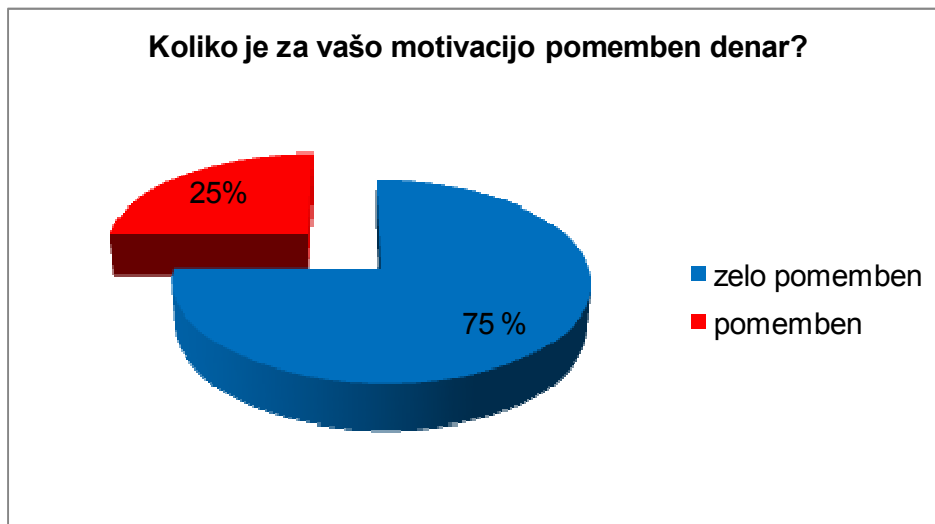
OSEBNA RAST



Slika 19: Osebna rast

Osebna rast je zelo pomembna 75 % anketirancem, 25 % pa pomembna.

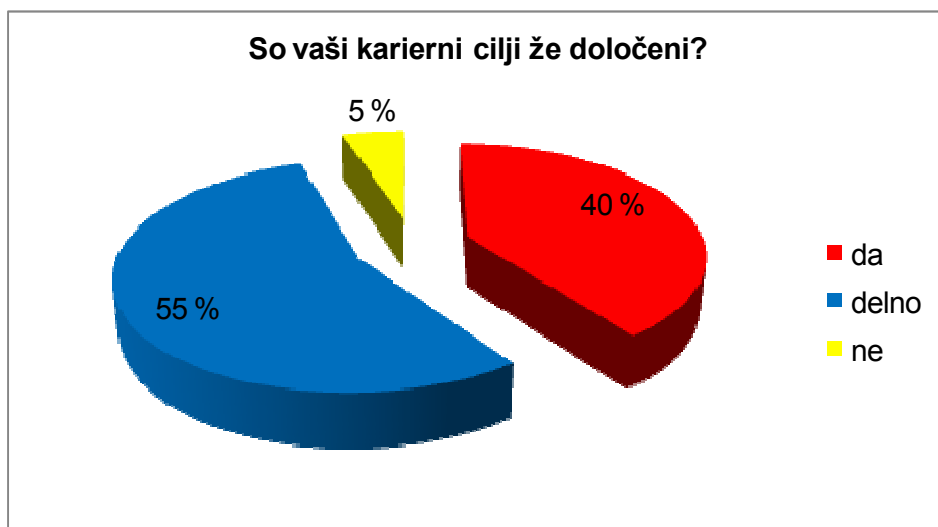
14. MOTIVACIJA



Slika 20: Motivacija

Kot lahko razberemo iz grafa, je denar zelo pomemben motivacijski faktor, s tem se strinja kar večina anketirancev, to je 75 %, 25 % pa meni, da denar ni tako pomemben motivacijski faktor.

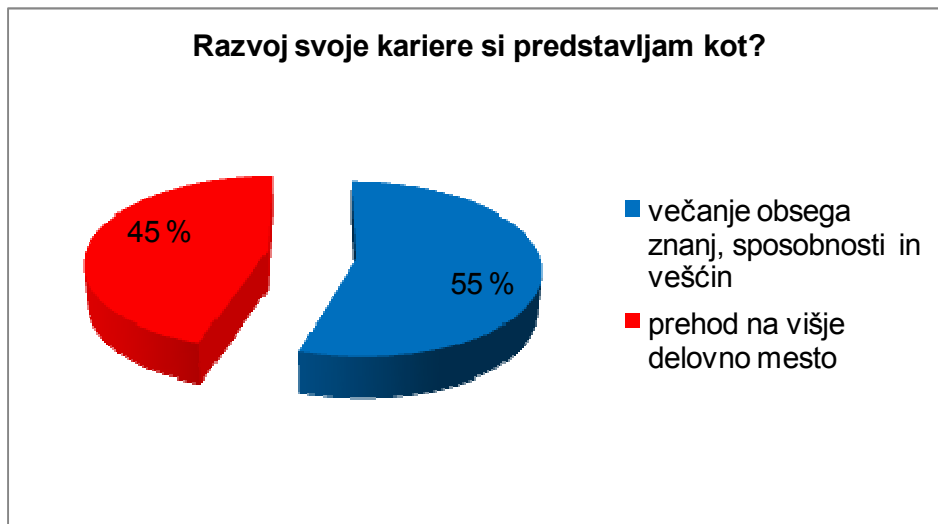
15. Karierni cilji



Slika 21: Karierni cilji

55 % anketirancev je odgovorilo, da imajo že delno določene karierne cilje, 40 % je takih, ki imajo že določene cilje, 5 % pa jih nima določenih.

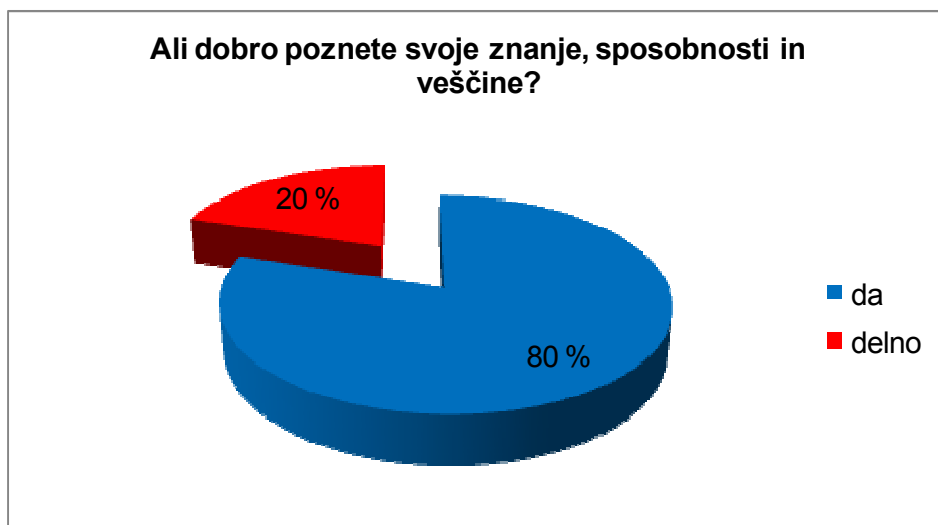
16. Razvoj kariere



Slika 22: Razvoj kariere

Razvoj kariere si 55 % predstavlja kot večanje obsega znanj, sposobnosti in veščin, 45 % anketirancev pa si razvoj kariere predstavljajo kot prehod na višje delovno mesto.

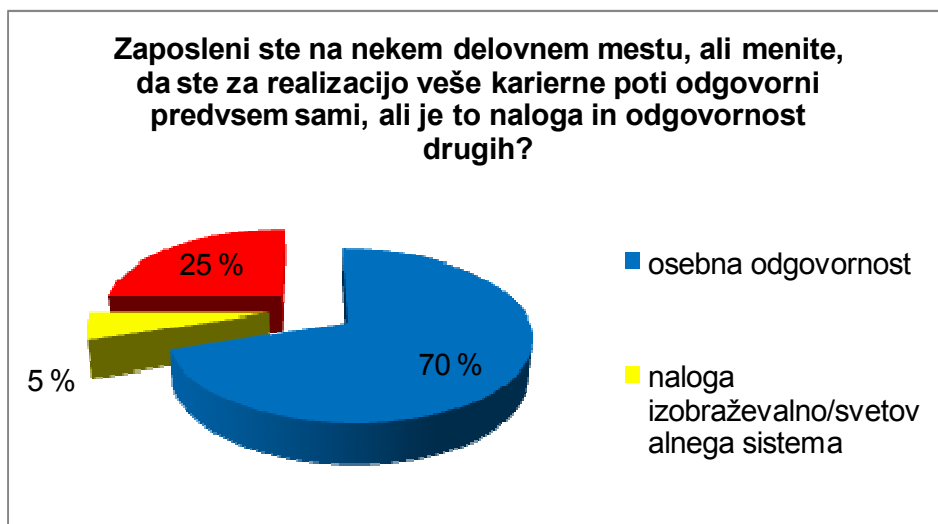
17. Znanje, sposobnosti, veščine



Slika 23: Znanje, sposobnosti in veščine

32 anketirancev zelo dobro pozna svoje znanje, sposobnosti in veščine, 8 anketirancev pa meni da jih delno poznajo.

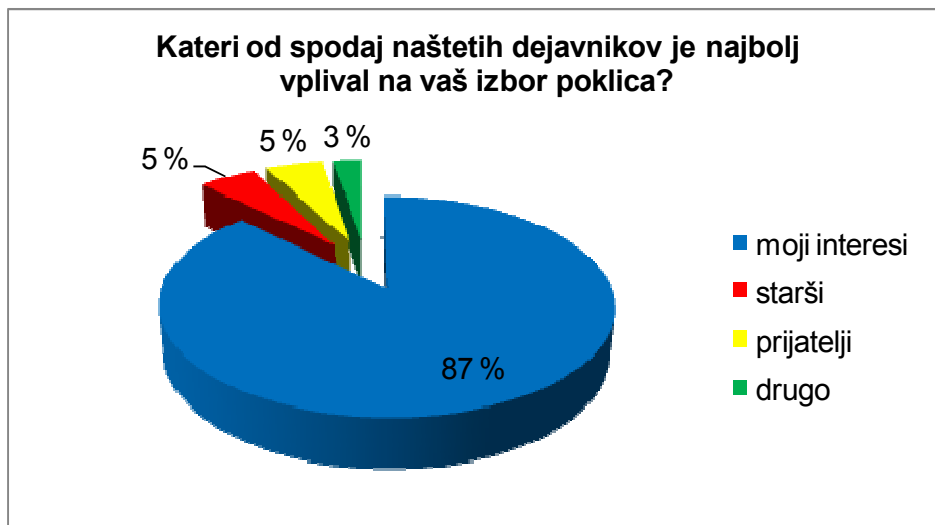
18. Zaposleni na delovnem mestu



Slika 24: Zaposleni na delovnem mestu

70 % anketirancev je odgovorilo, da je to osebna odgovornost, 25 % jih meni, da je to naloga organizacije oz. podjetja kjer delajo, 5 % pa, da je to naloga izobraževalno/svetovalnega sistema.

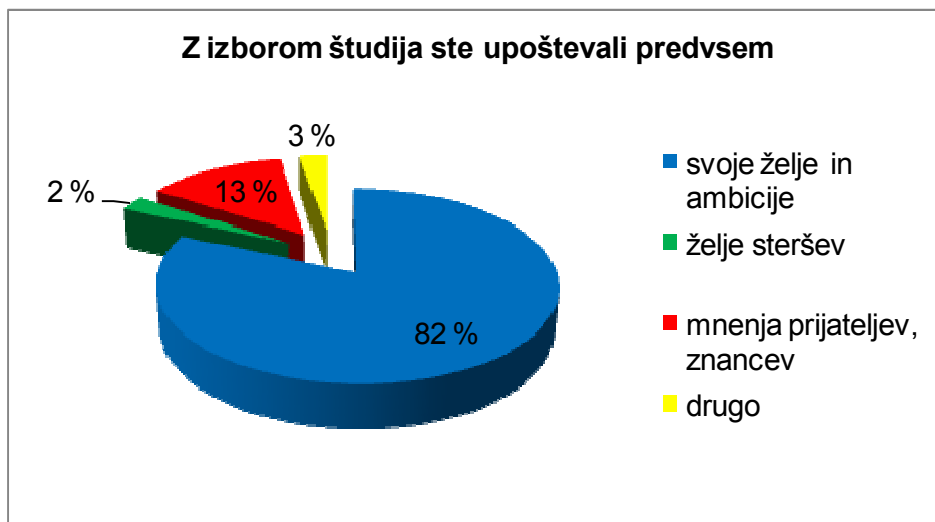
19. Izbor poklica



Slika 25: Izbor poklica

Na izbor poklica so najboljše vplivali lastni interesi, kar predstavlja 87 %, starši so vplivali 5 %, drugim 5 % pa prijatelji. Na enega anketiranca pa je vplivalo nekaj drugega.

20. Izbor študija



Slika 26: Izbor študija

82 % anketirancev, je z izborom študija upoštevalo svoje želje in ambicije, 13 % je upoštevalo mnenja prijateljev in znancev. Ostalih 5 % je upoštevalo želje staršev, in drugo.

21. Vam je kdo pomagal, da ste dobili delo?



Slika 27: Vam je kdo pomagal, da ste dobili delo

Delo si je samo poiskalo 70 %, kar predstavlja 28 anketirancev, 12 anketirancem pa so posredovali oz. jim pomagali drugi.

21. Drugo področje študija



Slika 28: Drugo področje dela

95 % anketirancev ni želelo izbrati drugo področje študija, 5 % pa si je to želelo.

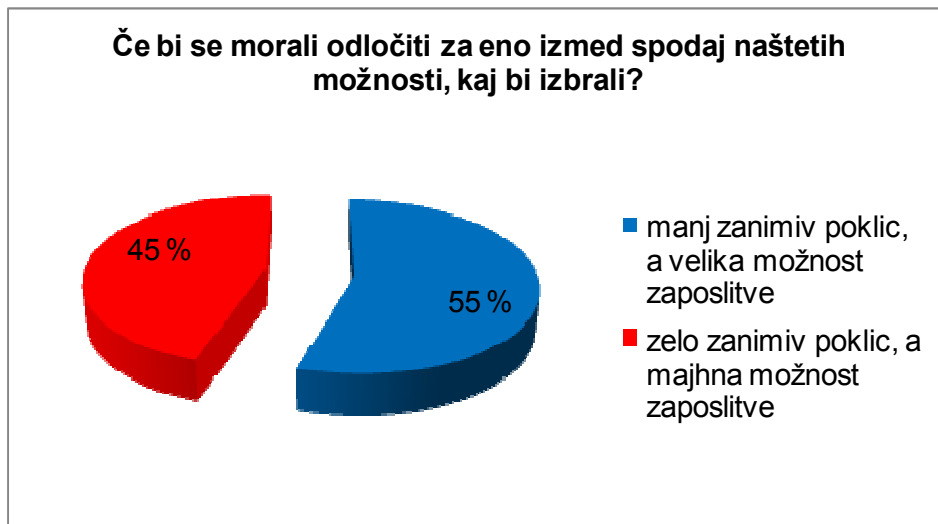
22. Svoje odločitve



Slika 29: Svoje odločitve

38 anketirancev ne obžaluje svojo odločitev, 2 anketiranca pa obžalujeta.

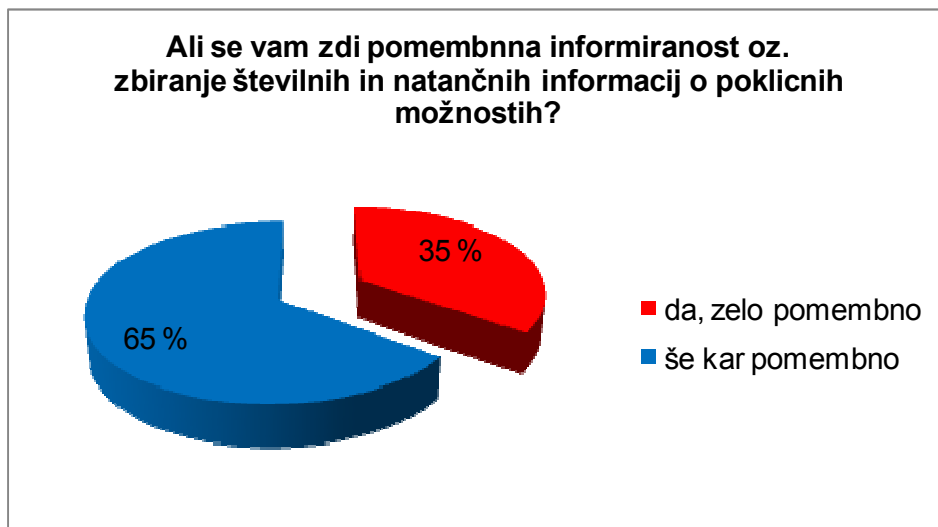
23. Možnosti



Slika 30: Možnosti

Manj zanimiv poklic, a veliko možnost zaposlitve bi si izbralo 55 %, kar predstavlja 22 anketirancev, 45 % anketirancev pa bi si izbralo zelo zanimiv poklic, a majhno možnost zaposlitve.

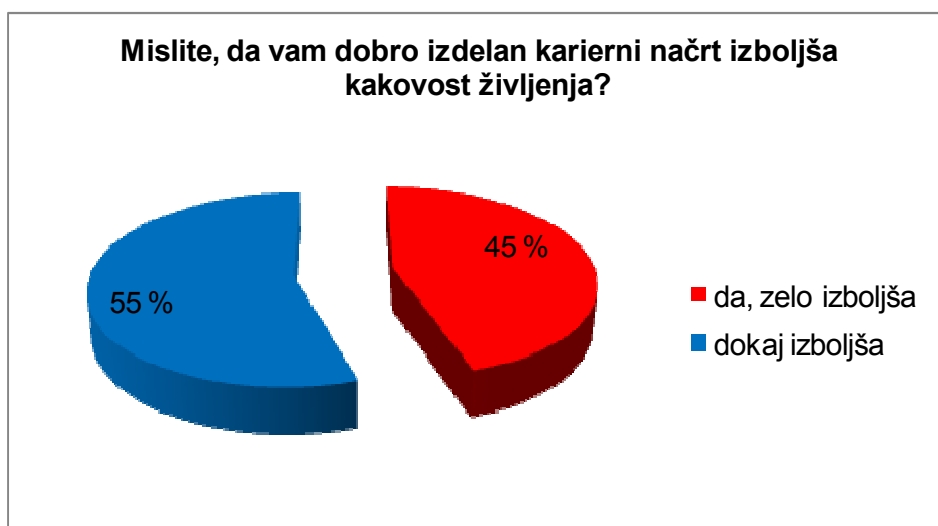
24. Informiranost



Slika 31: Informiranost

Informiranost oz. zbiranje številnih natančnih informacij se zdi še kar pomembno 65 % anketirancem, 35 % jih meni, da je to zelo pomembno.

25. Karierni načrt



Slika 32: Karierni načrt

55 % anketirancev meni, da dobro izdelan karierni načrt dokaj izboljša kakovost življenja, 45 % pa meni, da zelo izboljša.

10.2 INTERPRETACIJA

Med anketiranci je bilo največ žensk, kar predstavlja 78 %, moški del pa predstavlja 22 % anketirancev. Največ anketirancev je starih od 26 do 35 let, sledijo jim osebe od 36 do 45 let, in tesno za njimi so stari do 25 let, in so v glavnem izredni študentje. Večina, kar 97 % končuje višješolsko izobrazbo, le nekaj pa dokončano fakulteto (3 %). Polovica anketirancev meni, da je izobraževanje zelo pomemben del življenja, druga polovica pa meni, da je malo manj pomemben. Večina anketirancev (90 %) je zadovoljna z dosedanjo potjo, le 10 % pa ni zadovoljnih. 60 % anketirancev je odgovorilo, da je zelo pomembno, kako je zastavljen cilj, 40 % anketirancem pa precej pomembno. Velika večina je mnenja, da bodo cilj srednje težko dosegli, nekoliko manj je takih, ki menijo, da bodo cilj zlahka dosegli, in najmanj takih, ki menijo, da bodo cilj težko dosegli. 80 % anketirancev ima dolgoročne cilje, 20 % pa jih ima kratkoročne. Pri 22 anketirancih je njihovo delo povezano z njihovim študijem, pri 18 pa delo ni povezano s študijem. Podjetje nudi možnost napredovanja kar 60 % anketirancev, 40 % anketirancev pa podjetje ne nudi možnost napredovanja, in ostajajo na svojih delovnih mestih. Kar večina, to je 30 anketirancev, bi želeli poleg izkušenj, ki jih imajo pridobiti še kakšne nove, 10 anketirancev pa meni, da jih ima že dovolj. Na vprašanje, koliko je pri delu pomembna denarna nagrada, je kar 65 % anketirancev odgovorilo, da je pomembno, 30 % jih meni da je zelo pomembno, 5 % pa neke vmes. Moč in avtoriteta je pomembna 65 % anketirancev, 25 % pravi, da je zelo pomembna, in pa 10% neke vmes. 75 % anketirancev je odločno odgovorilo, da je zelo pomembno opravljati delo, ki jih veseli, 25 % anketirancev pa je malo manj pomembno. Na vprašanje o strokovnem napredku, je 20 anketirancev mnenja, da je to pomembna funkcija, malo manj, 18 anketirancev pa meni, da je zelo pomembna, 2 anketiranca pa neke vmes. Osebna rast je zelo pomembna 75 % anketirancem, 25 % pa pomembna. Motivacija je zelo pomemben faktor pri delu, zato je na vprašanje, koliko je za vašo motivacijo pomemben denar, kar 75 % anketirancev odgovorilo da je zelo pomemben, ostalih pa ni toliko pomembno. 55 % anketirancev je odgovorilo, da imajo že delno določene karijerne cilje, 40 % je takih, ki imajo že določene cilje, 5 % pa jih nima določenih. Razvoj kariere si 55 % anketirancev predstavlja kot večanje obsega znanj, sposobnosti in veščin, 45 % anketirancev pa si razvoj kariere predstavljajo kot prehod na višje delovno mesto. 32 anketirancev zelo dobro pozna svoje znanje, sposobnosti in veščine, 8 anketirancev pa meni da jih delno poznajo. Anketiranci so na vprašanje o realizaciji karijerne poti odgovorili, da je to v večini osebna odgovornost, 25 % jih meni, da je to naloga organizacije oz. podjetja, kjer delajo, 5 % pa, da je to naloga izobraževalno/svetovalnega sistema. Na izbor poklica so najbolj vplivali lastni interesi, kar predstavlja 87 %, starši so vplivali 5 %, drugim 5 % pa prijatelji. Na enega anketiranca pa je vplivalo nekaj drugega. 82 % anketirancev, je z izborom študija upoštevalo svoje želje in ambicije, 13 % je upoštevalo mnenja prijateljev in znancev. Ostalih 5 % je upoštevalo želje staršev, in drugo. Delo si je samo poiskalo 70 %, kar predstavlja 28 anketirancev, 12 anketirancem pa so posredovali oz. jim pomagali drugi. 95 % anketirancev ni želelo izbrati drugo področje študija, 5 % pa si je to želelo. 38 anketirancev ne obžaluje svojo odločitev, 2 anketiranca pa obžalujeta. Manj zanimiv poklic, a veliko možnost zaposlitve bi si izbralo 55 %, kar predstavlja 22 anketirancev, 45 % anketirancev pa bi si izbralo zelo zanimiv poklic, a majhno možnost zaposlitve. Informiranost oz. zbiranje številnih natančnih informacij se zdi še kar pomembno 65 % anketirancev,

35 % jih meni, da je to zelo pomembno. 55 % anketirancev meni, da dobro izdelan karierni načrt dokaj izboljša kakovost življenja, 45 % pa meni, da zelo izboljša.

11 ZAKLJUČEK

Po analizi anketnega vprašalnika smo dobili rezultate, ki so nam bili dokaj jasni že pred samo raziskavo, kljub temu pa smo prišli do nekaj novih spoznanj.

Načrtovanje kariere je proces, ki naj se začne čim bolj zgodaj in se idealno gledano nikoli ne konča. V nekem smislu se začne že z izbiro šole oz. študija, v poznejšem obdobju naj bi se načrtovanje kariere nadaljevalo. Ljudje se spreminjamo, skozi nove izkušnje in znanja prihajamo do novih spoznanj o sebi in svetu, s tem pa se spreminjajo tudi naše predstave o želenih ciljih. Zato postaja načrtovanje kariere vse bolj nenehen proces, ki traja skozi vso delovno dobo. Čeprav bodo naši cilji čez deset let najbrž drugačni, kot so danes, je pomembno, da korake vedno znova pazljivo načrtujemo in delujemo proaktivno (sami smo odgovorni za to, da naredimo za njihovo uresničitev čim več). Pri izbiri kariernih ciljev nam lahko pomaga veliko ljudi, vendar sta škarje in platno vedno v naših rokah. Le vsak pri sebi lahko pride do spoznanja, katera pot je zanj prava. Eden od modelov načrtovanja kariere po korakih omenja naslednje stopnje:

- določitev kariernih ciljev,
- samooceno (ocenitev lastnih znanj, interesov, veščin, vrednot, prednosti in slabosti ...),
- raziskovanje (zbiranje informacij o področju, ki nas zanima),
- priprava kariernega načrta za doseg ciljev.

Če se osredotočimo na rezultate raziskave, lahko zapišemo, da je anketirancem izobrazba zelo pomembna. Večina je odgovorila, da so zadovoljni z dosedanjo potjo, vendar se jim zdijo nove izkušnje kljub temu dobrodošle.

Dobro pripravljen karierni načrt je neprecenljiva vrednost, ki nam lahko izboljša kakovost življenja.

Če veste, kaj morate narediti, boste lahko naredili vse, kar znate.

John C. Maxwell

12 VIRI IN LITERATURA

Knjige:

- Cvetko R. (2002). *Razvijanje delovne kariere*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Čeč F. (1997). *Kako planirati kariero in uspeti*. Rimske toplice: Vigred.
- Brečko D. (2006). *Načrtovanje kariere*. Ljubljana: Planet GV.

Spletne strain:

- http://www.epf.uni-mb.si/Karierni_center/Priloge/krog (17. 5. 2009).
- http://www.ra-sinergija.si/cvzu/egradiva/nacrtovanje_kariere (12. 5. 2009).
- <http://www.studentski-servis.com/Kariera/Poklicno-karierno-svetovanje/Nacrtovanje-kariere> (12. 5. 2009).

13 PRILOGE

ANKETNI VPRAŠALNIK

Moje ime je Mirjana. Ob delu študiram na Višji strokovni šoli B&B. Študij zaključujem, s pisanjem diplome. Tema naloge je NAČRTOVANJE KARIERE, in z anketo, ki je anonimna, mi boste pomagali do rezultatov diplomskega dela. Podatke bom uporabila izključno za raziskovalni del naloge.

Hvala.

1. Spol:

- a) moški
- b) ženski

2. Starost:

- a) do 25
- b) 26–35
- c) 36–45
- d) 46 in več

3. Ste redni ali izredni študent?

- a) redni
- b) izredni

4. Na kateri šoli se izobražujete?

- a) srednja šola
- b) višja šola
- c) visoka šola
- d) fakulteta

5. Se vam izobraževanje zdi pomemben del življenja?

- a) zelo pomembna
- b) pomembna
- c) manj pomembna
- d) nepomembna

6. Če še vedno študirate, in niste zaključili študija, ali ste zadovoljni z dosedanjo potjo?

- a) zadovoljni
- b) nezadovoljni

7. Kako pomemben je za vas zastavljeni cilj?

- a) zelo pomemben
- b) precej pomemben
- c) manj pomemben

8. Kaj razmišljate, ko si zastavite pomemben cilj?

- a) cilj bom zelo težko dosegel
- b) cilj bom srednje težko dosegel
- c) cilj bom zlahka dosegel

9. Kakšni so največkrat vaši cilji?

- a) dolgoročni
- b) kratkoročni

10. Če ste zaposleni, ali vaše delo zajema področje, ki ga študirate?

- a) da
- b) ne
- c) drugo: (dopišite)

11. Vam podjetje, v katerem trenutno delate nudi možnost napredovanja?

- a) da
- b) ne
- c) drugo: (dopišite)

12. Bi želeli poleg izkušenj, ki jih imate, pridobiti še kakšne nove?

- a) da
- b) ne

13. Koliko so za vas, pri delu pomembni spodaj naštetih faktorji? (V vsaki vrstici označite izbran odgovor)

	Nepomembno	Ne posebno pomembno	Nekje vmes	Pomembno	Zelo pomembno
Denarna nagrada					
Moč in avtoriteta					
Opravljati delo, ki me veseli					
Strokovni napredek					
Osebna rast					

14. Koliko je za vašo motivacijo pomemben denar?

- a) zelo pomemben
- b) pomemben
- c) dokaj pomemben
- d) ne posebno pomemben
- e) nepomemben

15. So vaši karierni cilji že določeni?

- a) da
- b) delno
- c) ne

16. Razvoj svoje kariere si predstavljate kot:

- a) večanje obsega znanj, sposobnosti in veščin
- b) prehod na višje delovno mesto

17. Ali dobro poznate svoje znanje, sposobnosti in veščine?

- a) da
- b) delno
- c) ne

18. Zaposleni ste na nekem delovnem mestu, ali menite, da ste za realizacijo vaše karierni poti (sposobnosti, spretnosti, znanj, veščin...) odgovorni predvsem sami, ali je to naloga in odgovornost drugih?

- a) osebna odgovornost
- b) naloga izobraževalno/svetovalnega sistema
- c) naloga organizacije oziroma podjetja kjer delam

19. Kateri od spodaj naštetih dejavnikov je najbolj vplival na vaš izbor poklica?

- a) moji interesi
- b) starši
- c) mediji
- d) prijatelji
- e) drugo: (dopišite)

20. Z izborom študija ste upoštevali predvsem:

- a) svoje želje in ambicije
- b) želje staršev

- c) mnenja prijateljev, znancev
- d) drugo: (dopišite)

21. Ali je kdo za vas posredoval oz. vam kako pomagal, da ste dobili delo?

- a) da,
 - starši
 - prijatelji
 - sorodniki
 - administrativno osebje
 - potrebe v organizaciji
- b) ne

22. Ali ste si želeli izbrati drugo področje študija kot ga sedaj študirate, pa ga niste izbrali, ker pri nas ni mogoče dobiti službe?

- a) da
- b) ne

23. Ali obžalujete svojo odločitev?

- a) da
- b) ne
- c) ne vem

24. Če bi se morali odločiti za eno izmed spodaj naštetih možnosti, kaj bi izbrali?

- a) manj zanimiv poklic, a velika možnost zaposlitve
- b) zelo zanimiv poklic, a majhna možnost zaposlitve

25. Ali se vam zdi pomembna informiranost oziroma zbiranje številnih in natančnih informacij o poklicnih možnostih?

- a) da, zelo pomembno
- b) še kar pomembno
- c) manj pomembno
- d) nepomembno

26. Mislite, da vam dobro izdelan karierni načrt izboljša kakovost življenja?

- a) da, zelo izboljša
- b) dokaj izboljša
- c) ne, sploh ne izboljša