



B&B
VIŠJA STROKOVNA ŠOLA

Diplomsko delo višješolskega strokovnega študija
Program: Poslovni sekretar
Modul: Komuniciranje z javnostmi

NAČRTOVANJE KARIERE

Mentorica: Ana Peklenik, prof

Kandidatka: Katarina Umnik

Lektorica: Ana Peklenik, prof

Kranj, november 2010

ZAHVALA

Zahvaljujem se mentorici in lektorici gospe Ani Peklenik, prof., za vso pomoč pri diplomski nalogi, za vse strokovno mnenje, nasvete, novo znanje. Vsa pomoč je bila ponujena, kadarkoli sem jo potrebovala, v najkrajšem času.

Zahvaljujem se svoji družini, ki me je podpirala ter motivirala ves čas mojega študija.

Hvala vsem delodajalcem, ki so bili pripravljeni podati odgovore za intervju. Z dobrimi odgovori so veliko prispevali v raziskovalnem delu.

IZJAVA

»Študentka Katarina Umnik izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom gospe Ane Peklenik, prof.«

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

Dne: 1. 12. 2010

Podpis: _____

POVZETEK

V diplomski nalogi bom predstavila probleme pri načrtovanju kariere. Pogledali si bomo, kaj kariera sploh je.

V prvem, teoretičnem delu, se bomo osredotočili na obravnavo načrtovanja kariere, novih oblik kariere, razumevanje kariere, dinamiko razvoja kariere ter pot, ki jo mora »prehoditi« vsak človek do zelenega uspeha.

V drugem, raziskovalnem delu, bomo s pomočjo intervjujev preverili, kakšen pogled na kariero imajo uspešni delodajalci v Sloveniji. Intervju je sestavljen iz dveh delov, v prvem delu delodajalci prikazujejo svoj pogled na mlade iskalce zaposlitve. V drugem delu pa razkrivajo, kako so sami prišli do položajev, koliko so se morali odpovedovati in kako so si zgradil kariero.

Veliko je literature o karieri, vendar avtorji običajno dajejo navodila, kako naj mladi načrtujejo kariero, kako najlažje pridejo do zaposlitve in kako naj se pripravijo na razgovore. Namen moje diplomske naloge je raziskati pomen kariere pri samih delodajalcih, kakšen pogled imajo oni ter kako so sami prišli do uspeha. Želela sem pridobiti pozitivno misel za motivacijo ter dobre napotke. Ugotovila sem, da gledajo na mlade zelo pozitivno, ne marajo samohvale, kvalitete, želijo, da se dokažejo s pridnostjo in delom, ne pa z besedami. Sami se morajo večkrat odpovedati prostemu času, raznim užitkom, obvladati morajo več področij. Zanimivo je, da vsem kariera zelo veliko pomeni, pri nobenem od njih pa ne zaseda prvega mesta.

KLJUČNE BESEDE

Načrtovanje kariere

Nove oblike kariere

Razumevanje kariere

Dinamika razvoja kariere

Kako postati uspešen

ABSTRACT

In this thesis I will present problems in career planning. We will take a look at what career is.

In the first theoretical part, we will focus on the topic about the career planning, new forms of career, an understanding of career dynamics and career development path, which must be walked by every man who desires success.

In second part of this thesis - the research work, we will do a research interviews on the topic how do the successful employers in Slovenia look on their careers. The interviewes consists of two parts. First part shows how employers look at young people looking for new jobs and the second part presents us, how the successful employers became so successful and what did they had to sacrifice for their careers.

There is much literature on career, but usually the authors gives instructions on how young people must plan their career, how to prepare for job interviews and on the easiest ways to get a good job. The purpose of my thesis is to explore careers of the actual employers, how do they look on their own career and how did they managed to get so successful. I wanted to get some positive thoughts, which will give us motivation and good guidance in the future. I found out that employers perceive young people as very positive part of their company, but they do not like them braging and they want them to prove themselves with diligence and work, not with words. As an successful employer you must often give up your free time and personal pleasures and you have to be able to cope with a number of difrent areas concerning your work. The career is very important to all employers, but they all put their family to first place.

KEY WORDS

Career Planning

New forms of career

Understanding of career

The dynamics of career development

How to Become Successful

KAZALO

1	UVOD	1
1.1	PREDSTAVITEV PROBLEMA	1
1.2	METODE DELA	1
2	RAZUMEVANJE KARIERE	2
2.1	RAZLIČNE OPREDELITVE POJMA KARIERA	2
2.3	SODOBNO POJMOVANJE KARIERE	3
2.4	POJMI, POVEZANI S KARIERO	4
2.5	OSNOVNE OBLIKE KARIERE	6
3	NOVE OBLIKE KARIERE	8
3.1	TRŽNE IN EKONOMSKE SPREMEBE	8
3.2	DELO OSTAJA, DELOVNA MESTA PA IZGINJAJO	8
3.3	REKONSTRUKCIJA KARIERE	9
3.5	RETORIKA IN REALNOST »NOVIH OBLIK KARIERE«	10
4	POSAMEZNIK, ŽIVLJENJSKI CIKEL IN RAZVOJ KARIERE	11
4.1	ŠTIRISTOPENJSKI MODEL NAČRTOVANJA KARIERE	12
4.2	KONSTRUKTIVNI PRISTOP K NAČRTOVANJU KARIERE ZAHTEVA SPRETNOSTI ZA UPRAVLJANJE SPREMEMB	14
4.3	NUJNOST IZOBRAŽEVANJA PRI NAČRTOVANJU KARIERE	15
4.4	SAMOANALIZA OSEBNOSTI – KARIERA, NAJPRIMERNEJŠA ZAME	16
4.5	UČENJE KOT MOST MED REALNOSTJO IN ŽELJAMI	17
4.6	UČNE MOŽNOSTI ZA NAČRTOVANJE KARIERE	18
5	DINAMIKA RAZVOJA KARIERE KOT RAZMERJE MED POSAMEZNIKOM IN ORGANIZACIJO	20
5.1	ZGODNJA DELOVNA KARIERA	21
5.2	SREDNJA DELOVNA KARIERA	24
5.3	POZNA DELOVNA KARIERA	26
6	KAKO POSTATI USPEŠEN	29
6.1	NEKAJ PREIZKUŠENIH NASVETOV USPEŠNEŽEV ZA USPEH V ŽIVLJENJU	29
6.2	KAKO NAJ SE ŠTUDENT USPEŠNO LOTI KARIERE	29
7	ANALIZA IN INTERPRETACIJA INTERVJUJA	33

7.1	PREDSTAVITEV DELODAJALCEV.....	33
7.2	POVZETEK ODGOVOROV NA ZASTAVLJENA VPRAŠANJA	33
7.3	SKUPNE TOČKE IN RAZLIKE MED DELODAJALCI	37
8	ZAKLJUČEK	39
	LITERATURA IN VIRI.....	40
	PRILOGA: VPRAŠALNIK.....	42

1 UVOD

V diplomskem delu bomo raziskovali načrtovanje kariere. Pojmovanje kariere je v zadnjem času doživelo velike spremembe. Nekoč je kariera pomenila visoko raven delovne zavzetosti in napredek v delovni vlogi, zdaj pa jo vse bolj razumemo kot vzorec delovnih izkušenj, ki usmerjajo človekovo življenje (Greenhaus, 1989). Pojem kariera se je demokratiziral, tako da označuje zaporedje vrst dela, ki jih opravljamo v svoji poklicni zgodovini ne glede na poklic in organizacijsko raven. Včasih se je o karieri govorilo le v povezavi z organizacijo, ki je imela popoln nadzor nad posameznikovo kariero. Ta stereotip počasi izginja, ker posameznik vse pogosteje sam usmerja svojo kariero (Brečko, 2006, str. 30).

1.1 PREDSTAVITEV PROBLEMA

Pri pisanju naloge želim biti kritična, saj me moti razmišljanje mladih, prav tako nekoliko starejših ljudi. Večina je prepričana, da je v današnjem času nemogoče dobiti službo, priti do dobrega položaja, tako niti poskusijo ne. Moje osebno mnenje je, da vsak človek, ki se trudi, lahko pride do službe, v kateri se bo dobro počutil. Ne razumem ljudi, ki celo življenje hodijo z nezadovoljstvom v službo, o menjavi oz. kakšnem dodatnem izobraževanju pa ne razmišljajo. Prepričana sem, da človek, ki je na delovnem mestu nesrečen, svoje nezadovoljstvo prenaša v osebno življenje na splošno, saj v službi preživimo veliko časa. Pogosto se zgodi, da začnemo službene skrbi nositi domov in jih na koncu po možnosti prenašamo celo na družino. Za veliko takšnih težav vidim razlog v starših ter njihovem razmišljanju. Npr. starši delajo v neki tovarni in ko otrok doseže primerno starost, se jim zdi logično, da se jim pridruži. Poznam nekaj primerov, ko so bile na koncu petčlanske družine zaposlene v isti tovarni in ko je šla ta v stečaj, je nastal zelo velik problem. Zato mislim, da bi morali starši svoje otroke motivirati k čim višjim ciljem.

Glavna tema v nalogi, predvsem v raziskovalnem delu bo, kako se mora obnašati iskalec zaposlitve, da bo lahko napredoval oziroma gradil kariero.

1.2 METODE DELA

V teoretičnem delu si bomo pomagali z različno literaturo, poudarek je predvsem na novejših knjigah, napisanih na temo kariere, ter najrazličnejših priročnikih, ki jih ljudje uporabljajo za pomoč, vodilo pri zaposlitvi.

V raziskovalnem delu sem se odločila za intervju, sestavljen iz dveh delov, saj sem po rezultatih najbolje videla, kako naj se obnašajo iskalci zaposlitve. Intervjuvala sem različne delodajalce, zanimal me je njihov pogled na iskalce zaposlitve, kako izbirajo kadre ter njihov pogled na kandidate na razgovorih ter bodoče zaposlene. Odgovorili so na vprašanja, kako najlažje do zaposlitve, kakšne so spremembe na karierni poti, kolikim stvarjem se je potrebno odpovedati za kariero. Ali je kariera v življenju vse?

2 RAZUMEVANJE KARIERE

2.1 RAZLIČNE OPREDELITVE POJMA KARIERA

Prve opredelitve kariere segajo že v leto 1880, torej v čas vzpona industrijske revolucije in velikih sprememb delovnega okolja. Raziskovalci so se začeli bolj zanimati za posameznika, njegovo vedenje in razlike med posamezniki. Zanimale so jih predvsem njihove sposobnosti. Tedaj so nastale tudi prve institucije za raziskovanje človekovega vedenja. Dvajset let kasneje je F. Parsons (1909) ustvaril prvi sistematični načrt za vodenje poklicnega razvoja, njegov najpomembnejši prispevek pa je konceptualni okvir za selekcioniranje in pomoč pri poklicnem razvoju posameznika (Brečko, 2006, str. 29).

2.2 DEFINICIJE KARIERE

V slovarju tujk je navedeno, da beseda kariera izvira iz latinske besede carrus, ki 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 življenjsko 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 kot (hitro) uveljavitev, uspeh na kakem področju delovanja oziroma kot fazo narediti, torej uspeti.

V vsakdanji praksi se žal pogosto dogaja, da se pojem kariere celo enači s pojmom karierizem, ki sicer pomeni »boj, prizadevanje za hitro uveljavitev, uspeh na kakem področju delovanja«.

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

- 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 delovni zgodovini, ne glede na poklic ali organizacijsko raven.
- Izraz kariera se ne uporablja več le za dela, ki pomenijo vertikalno mobilnost, torej za premik navzgor v organizaciji. Čeprav še vedno velika večina delavcev stremi k napredovanju, pa je vedno večje število ljudi, ki odklanjajo bolj odgovorna dela, ker želijo ostati na osvojenem položaju, kjer so zadovoljni. Zdaj je v karieri bolj pogosta horizontalna mobilnost, včasih pa tudi premiki navzdol.
- Izraz kariera ni več sinonim za zaposlenost le v enem poklicu ali 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.
- 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, str. 10).

2.3 SODOBNO POJMOVANJE KARIERE

1. Pojmovanje kariere je v zadnjem času doživelo dramatične spremembe. Pojem kariera se je demokratiziral, tako da označuje zaporedje vrst dela, ki jih opravljamo v svoji poklicni zgodovini ne glede na poklic in organizacijsko raven.

2. Vse več je horizontalnih premikov, torej selitev iz enega na drugo področje dela. Niso pa redki tudi vertikalni premiki.

3. Včasih se je o karieri govorilo le v povezavi z organizacijo, ki je imela popoln nadzor nad posameznikovo kariero.

4. Pojem kariera tudi ni več sinonim za zaposlenost le v enem poklicu ali eni organizaciji. Pojem kariera je na prelomu tisočletja postala vse bolj nevtralen okvir za odločitve posameznika v zvezi s poklicem. Odgovornost za upravljanje kariere se je prenesla z organizacije na posameznika. Vzorci kariere so vse bolj pestri in večsmerni. Pojem kariera se širi tudi zunaj okvirov delovnih izkušenj na področje prostega časa oziroma časa nezaposlenosti. Na odločitve v zvezi s kariero vplivajo tudi družina in druga socialna okolja, v katerih posameznik zadovoljuje svoje potrebe. V 90. letih je kljub širokemu razumevanju razvoja kariere pri nas prevladalo prepričanje, da je pojem kariera namenjen spremljanju posameznikove poklicne vloge. Možina meni, da je kariera tesno povezana s poklicno oziroma strokovno vlogo posameznika, predvsem z njegovimi rezultati. Tudi novejši slovenski raziskovalci se nagibajo k opredelitvi kariere kot pretežno delovne poti posameznika.

5. Daniela Brečko pravi: »Sama opredeljujem kariero dokaj široko, saj sem prepričana, da posameznika ne moremo opazovati le v delovni vlogi, ga torej iztrgati iz drugih vlog, ki izvirajo iz življenjskega ciklusa. Kariero razumem kot življenjsko in poklicno pot. Kariera v širšem smislu torej zajema aktivnosti, ki izvirajo iz posameznikovega biosocialnega, družinskega in delovnega cikla, se med seboj tesno prepletajo in vplivajo na smer, intenziteto in hitrost njegovega osebnega razvoja.

Posebej pa opredeljujem delovni karierni cikel ali delovno kariero, kot jo je opredelila večina avtorjev – kot izobraževalno pot posameznika, pri čemer se ta izobražuje, usposablja in izpopolnjuje za organizacijske vloge, ki mu dajejo občutek osebnega napredovanja in uspešnosti pri delu. Pri tem ni nujno, da gre za vertikalno napredovanje, lahko gre tudi za zamenjavo delovne vloge (horizontalni premiki) ali prilagoditev organizacijske vloge osebnim sposobnostim, interesom in stališčem, včasih pa celo za začasno ustavitev delovnega cikla v karieri (Brečko, 2006).



Slika 1: »Sestavljanje« kariere
(Vir: <http://www.kariera.si/Footer.aspx?ID=11>, 14.11.2010)

2.4 POJMI, POVEZANI S KARIERO

S pojmom kariera so tesno povezani tudi drugi pojmi, ki se pojavljajo v strokovni in poljudni literaturi, recimo razvoj kariere, načrtovanje ali vodenje kariere, upravljanje kariere ...

Med seboj se prepletajo, včasih imajo celo enak pomen, zato jih je treba razložiti in pojasniti njihov izvor.

Poklic – s tem pojmom označujemo tisto, kar posameznik dela, in ne stopnje ali smeri izobrazbe. Recimo, nekdo je končal univerzitetni študij ekonomije, opravlja pa delo računovodje. Po poklicu je po sodobnem razumevanju tega pojma računovodja in ne univerzitetni diplomirani ekonomist. Vsekakor je sodobna raba pojma poklic primernejša za razumevanje dinamičnosti kariere.

Planiranje kariere (career planning) – nekateri svojo kariero skrbno načrtujejo, drugi pa jo prepuščajo naključju. Načrtovanje kariere je proces, v katerem posamezniki ugotavljajo znanje, spretnosti, vrednote, interese, prepričanja ... in pri tem ocenjujejo, kaj imajo na voljo. Opredelitve pojma načrtovanje kariere so si dokaj enotne, vse se namreč nanašajo na proces in cilje. Gre skratka za proces, v katerem posameznik sam ali pa v sodelovanju z organizacijo analizira lastne sposobnosti, spretnosti, vrednote, prepričanja, znanje ..., tudi okolje, in si oblikuje realne cilje glede kariere ter načrt za njihovo doseganje. Pri tem se osredotoči na razvoj sposobnosti, ki jih bo potreboval že jutri, in na izboljšanje delovnih aktivnosti, če govorimo o delovni karieri, pri čemer sta izobraževanje in učenje temeljna instrumenta.

Oblikovanje kariere – slovenski pojem, ki nadomešča pojem načrtovanje kariere.

Načrtovanje kariere – pojem, ki ga uvajamo kot sodobno slovensko različico kariere. Gre za proces, ko posameznik ugotavlja lastna prepričanja, vrednote, interese, svoje posebne sposobnosti in tudi omejitve, potrebe v različnih življenjskih obdobjih, si v skladu z njimi postavi realne in merljive cilje ter načrtuje učne in delovne aktivnosti, s katerimi bo v določenem času dosegel zelene cilje. Načrtovanje kariere se lahko nanaša na daljše obdobje, na 10 ali več let, lahko pa tudi na krajše, denimo leto ali dve. Pomembno je, da je to vseživljenjski proces. Ko dosežemo cilj, so pred nami novi izzivi in nove želje, potrebe ali pa nas različne življenjske, nepredvidljive in izjemne okoliščine silijo, da znova opredelimo cilje v zvezi s kariero.

Vodenje kariere – pojem zajema ocenjevanje, vrednotenje, lastne poklicne poti in presojanje, v katere poklicne aktivnosti je smiselno vpeti lastne interese, motive in zmožnosti ...

Razvijanje kariere (career development) – lahko označimo kot stalen proces, pri čemer ta proces načrtujemo in vodimo proti želeni obliki dela in drugim življenjskim ciljem. Pomeni pridobivanje, razvijanje sposobnosti in njihovo uporabo.

Uresničevanje kariere – je sklop dejavnosti, ki izvirajo iz posameznikovih ciljev in jih pomagajo doseči.

Upravljanje kariere – pojem se nanaša na aktivnosti organizacij v zvezi s kariero zaposlenih. Ko govorimo o upravljanju kariere, mislimo na prizadevanja in aktivnosti organizacije, da uskladi cilje v zvezi s kariero zaposlenih z njenimi trenutnimi potrebami in potrebami v prihodnosti. Pri tem je vsekakor zanimiv instrument psihološka pogodba, ki jo prav tako predstavljamo med pojmi, povezanimi s kariero.

Sistem za razvijanje kariere (career development system) – pojem se nanaša na organizacije, pomeni pa »organizirano, formalizirano in načrtovano prizadevanje za doseganje ravnotežja med posameznikovimi cilji in zahtevami organizacije po določeni delovni sili. Povezuje aktivnosti zaposlenih in menedžerjev s politiko in postopki organizacije. Namenjen je tudi izboljševanju in razvoju kadrovskih aktivnosti (Brečko, 2006).

Strateško upravljanje kariere (strategic career management) – pojem poudarja, da morata organizacija ter posameznik oblikovati in imeti lastno strategijo glede kariere.

Identiteta kariere (career identity) – samopodoba v zvezi s kariero, oblikovana pod vplivom družbenega okolja in osebnostnega razvoja (Feldman, 1985, str. 70).

Karierna pot (career pathing) – pojem pomeni »vnaprej pričakovano razvojno pot, ki jo oseba opravi v organizaciji po zemljevidu napredovanja« (Simonsen, 1997, str. 7), in se pogosto uporablja v zvezi z razvojem kariere.

Karierno sidro (career anchor) – to je najbolj zaželena razvojna pot, ki temelji na samopercepciji in je odvisna od lastnega sprejemanja motivov, sposobnosti, potreb in zlasti stališč ter vrednot. Karierno sidro je to, kar posameznika vleče v določen poklic, in pomeni tisti način njegovega razmišljanja in sistema vrednot, ki se mu ne bi nikoli odpovedal.

Ključni kadri – to so zelo sposobni, kreativni, motivirani posamezniki, ki se identificirajo z organizacijo, brez njih delo pravzaprav sploh ne bi moglo potekati. Opredelitev ključnih kadrov je pogoj sistema razvoja kariere. Mednje uvrščamo predvsem strokovnjake in

menadžerje. Ločitev na strokovno in vodstveno kariero je s stališča uspešnosti organizacij zelo pomembna.

Načrtovanje izobraževalne poti – pojem uvaja andragoška stroka ter v načrtovanju kariere pomeni sinonim za načrtovanje delovnega cikla v karieri, ki ga v družbi znanja ne moremo več ločevati od izobraževalne poti, torej od nenehnega in načrtnega pridobivanja novega znanja. Ni pa povezan le s kariero, ampak je mnogo širši, v družbi znanja bi celo lahko trdili, da je vseobsegajoč.

Psihološka pogodba – pojem pomeni zapisano ali nezapisano uskladitev ciljev v zvezi s kariero posameznika in organizacijo. Gre za tako imenovano medsebojno zavezo organizacije in posameznika.

To so nekateri in najpogostejši izrazi, tesno povezani s pojmom kariera. Pri tem je treba poudariti, da se terminologija na področju načrtovanja kariere še oblikuje, nastajajo novi pojmi, ki pomensko zamenjujejo prejšnje ali pa jih avtorji uvajajo na novo, ker jim želijo dati drugačen naboj. To še dodatno potrjuje to, da se pojmovanje kariere stalno spreminja, odvisno od časa in prostora, razmer in vrednot v družbi.

2.5 OSNOVNE OBLIKE KARIERE

K neenotnosti in različnemu pojmovanju kariere ter sorodnih pojmov, povezanih z njo, dodatno pripomorejo še razlike med osnovnimi oblikami kariere. Pogosto se sliši, da so se eni odločili za birokratsko kariero, drugi za podjetništvo, tretji pa za znanstveno oziroma strogo strokovno pot. To so trije osnovni vzorci. Uveljavila sta se tudi pojma zunanja in notranja kariera. Vse bolj pa se uveljavljata pojma horizontalna in vertikalna kariera.

Birokratska kariera – Vzorec in struktura birokratske kariere sta najpogostejša v javni in državni upravi, kjer je napredovanje zakonsko določeno. Birokratski vzorec kariere ni značilen le za javno upravo, temveč tudi za velike organizacije, zlasti v zvezi z upravljalno oziroma menedžersko kariero. V gospodarstvu pa v okolju globalnega poslovanja izgublja priljubljenost in veljavo, tudi v velikih organizacijah, saj birokratski način razmišljanja ter oblika birokratske kariere zavirata inovativnost, ubijata podjetniškega duha in pogosto celo onemogočata podjetniški razvoj. Zdi se, da je največja slabost te oblike prav možnost izobraževanja in usposabljanja, ki je pri tej obliki kariere predvsem nagrada za doseženo pozicijo.

Profesionalna kariera – Profesionalno kariero zaznamuje predvsem znanje. Posamezniki, ki so se odločili za to obliko kariere, so cenjeni člani družbe – predvsem zaradi količine in vrste znanja, ki ga imajo. Lahko bi celo rekli, da so si pridobili monopol na določenem področju oziroma nad družbeno cenjenim znanjem, ki jim daje poseben status in ugled. To naj bi bili najpomembnejši pridobitvi posameznika. Profesionalna kariera se ne »lesketa« v novih in višjih nazivih, celo nasprotno. Posameznik lahko dolga leta obdrži enak naziv in opravlja enako delo – denimo zdravniki, profesorji, raziskovalci ... To ne pomeni, da v profesionalni karieri ni mogoče napredovati. Napredovanje pomeni prevzeti reševanje večjih problemov in to zahteva še več znanja ter spretnosti. Gre pravzaprav za strokovni izziv, pri čemer se lahko izkaže glavni kapital posameznika, ki se je odločil za profesionalni tip kariere – njegovo znanje in spretnosti.

Podjetniška kariera – Logika podjetniške kariere je povezana predvsem z večjo odgovornostjo in povečanjem moči, ne pa s spremembo nazivov ali delovnega mesta. Ustanovitelj podjetja, ki je nastalo tako rekoč iz nič in ki se je z leti razvilo v uspešno gospodarsko družbo, ima lahko ves čas enak naziv in enako delovno mesto, pravzaprav se ne pomika navzgor. Za posameznike s podjetniško kariero je značilno, da posegajo po novem znanju takrat, ko se jim zdi, da ga potrebujejo ... Želijo predvsem uporabno znanje, saj izhajajo iz prakse.

Notranja in zunanja kariera – Pogled na notranjo in zunanjo kariero izhaja iz različnih opredelitev kariere in oživlja vprašanje tradicionalnih teorij, iz katerih pogosto ni razvidno, ali naj bi jo obravnavali s subjektivnega ali zgolj objektivnega vidika.

Subjektivna in objektivna kariera – Najnovejše opredelitve kariere, po katerih je kariera poklicna in življenjska pot, odpravljajo razlikovanje med zunanjo in notranjo kariero, pa tudi med objektivno in subjektivno kariero, in se nagibajo k enotni opredelitvi, da je kariera subjektivno doživljanje preteklosti, sedanjosti in prihodnosti na vseh področjih življenja. O družbeno priznanih kariernih vzorcih ali sklopih korakov pa tako ali tako ne moremo več govoriti, saj se spreminjajo s takšno naglico, da niso več relevantni.

Vertikalna kariera – je napredovanje po hierarhični lestvici organizacije oziroma družbeno priznanih položajev navzgor. To pomeni tudi vodenje večjega števila zaposlenih, večjo odgovornost, večji ugled in vpliv, drugačen naziv, praviloma tudi večjo odgovornost, večje materialne in druge navade, čeprav ni vedno nujno, da je tako.

Horizontalna kariera – pomeni premik vstran, zamenjavo poklica v organizaciji ali zunaj nje na približno enaki ravni ali pa zamenjavo vsebine dela v poklicu. Gre za nove izzive, drugačno vrsto dela, drugačne sposobnosti, osebni razvoj v smislu pridobivanja novega znanja. K horizontalni karieri spada tudi prej omenjena profesionalna kariera. Največja dilema v organizacijah je, kdo je bolj zaslužen za uspeh organizacije oziroma kdo naj dobi večjo nagrado: menedžerji, ki razvijajo vertikalno obliko kariere, ali strokovnjaki, ki spodbujajo inovacije, skrbijo za tehnološki razvoj in praviloma razvijajo horizontalno obliko kariere.

Različne opredelitve kariere, ki smo jih predstavili, so rezultat dinamičnega razvoja razmišljanja o karieri. Sprva se je o karieri razmišljalo le kot o poklicni poti in še to le o smeri navzgor, torej o napredovanju v poklicu. Bolj ko se pomikamo skozi čas, bolj opredelitve kariere dobivajo druge značilnosti, kot je povezava z življenjem, izkušnjami. Ni več pomembno, ali gre za vertikalno napredovanje ali horizontalne premike v delovnem okolju. Ti pojavi so zajeti v sodobnem pojmovanju kariere, ki jo v tretjem tisočletju opredeljujemo kot poklicno in življenjsko pot (Brečko, 2006).



Slika 2: Ključ do kariere

(Vir: <http://mladipodjetnik.si/novice-in-dogodki/novice/kako-do-poslovnega-uspeha>, 14.11.2010)

3 NOVE OBLIKE KARIERE

3.1 TRŽNE IN EKONOMSKE SPREMEBE

Evropa mora, sploh po združitvi, po napovedih postati še bolj konkurenčna. Spremembe tržne ter ekonomske moči porajajo nove izzive in priložnosti predvsem v izobraževanju in usposabljanju zaposlenih.

- Premik od množične proizvodnje k trgu, oblikovanem po meri kupcev, spremljajo velike spremembe zahtevnosti.
- Konkurenčno delovno okolje zahteva tekmovalnost.
- Kakovost izdelkov/storitev postaja ključ konkurenčnosti.
- Zahteve po veliki produktivnosti: vsak zaposleni mora dodajati novo vrednost izdelkom/storitvam.
- Podatkovno-procesne tehnologije in njihova uporaba v administraciji ter proizvodnji zagotavljajo nove možnosti in odpirajo nove priložnosti na prezasičenih trgih.
- Motivacija in vrednote zaposlenih se premikajo od tradicionalnih k postindustrijskim vrednotam.
- Razvoj enotnega evropskega trga s hkratnimi spremembami v vzhodni Evropi in vse večjo konkurenčnostjo japonskih ter jugovzhodnih azijskih držav nenehno spreminja razmerja moči in tržne možnosti evropskih podjetij.

3.2 DELO OSTAJA, DELOVNA MESTA PA IZGINJAJO

Z razvojem novih tehnologij se spreminjajo tudi kvalifikacije oziroma poklici. Hkrati so se prisiljeni spreminjati tudi posamezniki, ki bodo morali znati uporabljati nove tehnologije. Priča smo hitremu pojavljanju in izginjanju novih poklicev. Spremembe poklicev niso le posledica tehnoloških sprememb, temveč tudi izraz integracije in uspešnosti industrije, ki se vse bolj organizira in reorganizira, da bi držala korak z nepredvidljivimi porabniki in njihovimi nikoli zadovoljenimi potrebami (Brečko, 2006, str. 79).

Hitro menjavanje poklicev, ki je tako očitno za ZDA, postaja vse bolj značilno tudi za zahodnoevropske države. V Veliki Britaniji zamenja poklic od 30 do 40 odstotkov zaposlenih, v Franciji pa 20 odstotkov prebivalcev, na Švedskem od 25 do 30 odstotkov na leto.

Pri nas nastajajo novi poklici zelo hitro, npr. analitik, operater, programer – te poklice je šele pred kratkim »proizvedel« razmah računalniške tehnologije.

Nekateri nazivi poklicev ostajajo enaki, vendar se njihova vsebina pogosto spreminja. Na eni strani govorimo o pojavu novih poklicev, na drugi pa gre za reorganizacijo oziroma transformacijo že uveljavljenega poklicnega dela. Posameznik se bo moral v prihodnosti nenehno »vzgajati« za nove poklice, se na novo socializirati, se nenehno prilagajati, se naučiti živeti v negotovosti in ob nenehnih spremembah.

3.3 REKONSTRUKCIJA KARIERE

Spričo vse hitrejšega zastarevanja poklicev mlajše generacije očitno ne bodo več razmišljale o ustvarjanju kariere, ampak o graditvi življenjske poti. Včasih so se ljudje bali, če je bilo iz delovne knjižice razvidno, da so menjali službo. Bali so se ocene, da so leni, nestanovitni ali da imajo kakšne druge težave. Sedaj bojazni ni več. Menjava zaposlitev je celi prednost. Važno je le, da ima posameznik razlog, zakaj menja službe. Posameznik, ki je večkrat menjal zaposlitev, je bolj prilagodljiv in se bo lažje, hitreje in uspešneje vključil v novo delovno sredino.

Zastarevanje poklicev zaposlenih je problem tudi z vidika vodenja. Ker je izobraževanje za vodstveno funkcijo dolgo, znanje pa zastari že v desetih letih, bi bilo bolje, če bi načrtovali kariero tako, da bi vrhunec odgovornosti in kariere dosegli čim bolj zgodaj, nato pa bi morali biti, zaradi zastarevanja znanja, pripravljeni sprejeti tudi druge zaposlitve (Brečko, 2006, str. 81).

3.4 NOVA PSIHOLOŠKA POGODBA

Načrtovanje kariere je v času, ko posamezniku ni več zagotovljena služba do konca delovne dobe, bistveno pomembnejše. Če še lahko govorimo o varnosti zaposlitve, je ne bomo našli več pri delodajalcu. Vrednota biti zaposlen spričo vse večje negotovosti delovnih mest izgublja pomen, nova vrednota je biti zaposljiv, torej biti zanimiv in konkurenčen na trgu delovne sile.

Včasih se je pogodba nagrajevala za trdo in pridno delo, nova pogodba o zaposlitvi pa nagrajuje glede na uspeh in dobičkonosnost organizacije, dodano vrednost posameznika, uspešnost posameznega tima ali delovne skupine. Organizacije se morajo posamezniku odzvati s pogodbo zaposljivosti in ne le zaposlenosti. Pogodba o zaposlitvi vključuje najmanj tri povezane procese in predpostavke:

- **Soupravljanje** – investicije v razvoj sposobnosti zaposlenih; organizacije bodo morale biti sposobne omogočiti zaposlenim dostop do znanja glede njihove individualne potrebe, da se bo povečala njihova zaposlenost v organizaciji, v kateri so trenutno zaposleni.
- **Informacijsko mrežo** – ta bo zaposlenim dajala dovolj informacij o strukturi organizacije in njenih usmeritvah ter s tem povezanimi potrebami sposobnosti.
- **Ustvarjanje mobilnosti delovnih mest** – v praksi se bo dejansko morala izvajati mobilnost na trgu delovne sile na notranjem in zunanjem trgu. Upravljanje delovne sile se je drastično spremenilo tudi za organizacije. Organizacije ne morejo biti več varni zaposlovalci. Če bodo organizacije želele v korak s časom, bodo morale plačati veliko več, da bodo obdržale izkušene in nadarjene posameznike, tisti z vrhunskimi sposobnostmi pa niso več pripravljeni delati za plačilo, temveč za ekonomske in moralne nagrade. Odgovornost za načrtovanje in razvoj kariere se od organizacij pomika k posamezniku. Vsak bo sam odgovoren za prepoznavanje lastnih sposobnosti, aspiracij in zahtev organizacije, zahtev na trgu dela. Ljudje, mlajši od 35 let, so že zelo občutili negotovost delovnih mest in tudi ne pričakujejo več, da bodo vse življenje delali za enega delodajalca.

3.5 RETORIKA IN REALNOST »NOVIH OBLIK KARIERE«

- Nova ekonomija prinaša novo znanje, nove in različne storitve, tehnologije in fleksibilnost dela.
- Koncept zaposlenosti se umika konceptu zaposljivosti.
- Koncept kariere kot niz delovnih vlog se umika konceptu izobraževalne poti, pri čemer je potrebno stalno učenje.
- Vse več je »klicev« po človeku in družinam prijaznih načinov organiziranja dela.
- Organizacije lahko konkurirajo na globalnih trgih s sodelovanjem vseh zaposlenih in dehierarhizacijo notranjih struktur – opisi delovnih mest se umikajo portfelju sposobnosti, spretnosti, znanja in vrednot, ki jih v kadrovske praksi z eno besedo imenujemo kompetence.
- Odgovornost za načrtovanje kariere se vse bolj seli od organizacije k posamezniku – v tej luči se delo prilagaja posamezniku in ne posameznik delu.
- Generaciji X in Y imata nove želje in vrednote – etika dela se spreminja v etiko kakovosti življenja.
- Širi se koncept dela: delo je lahko tudi neplačano, prostovoljno, emocionalno ...
- Prihodnost se kaže v kombiniranju in enakopravnosti dela, družine, učenja. Čeprav so sporočila, ki jih nakazuje razvoj, retorično popolnoma jasna, je realnost precej bolj kompleksna in se prepočasi približuje novim zahtevam (Brečko, 2006, str. 85–86).

Samozavedanje o prevzemanju lastne odgovornosti za načrtovanje kariere je večje pri ključnih kadrih kot na operativni ravni. Menedžerji in strokovno usposobljeni posamezniki si želijo fleksibilni načrt v zvezi s kariero, drugi pa še vedno pričakujejo, da bo za njihovo kariero poskrbela organizacija oziroma njihov nadrejeni.

V praksi želja po dobičku organizacije pogosto zapelje, da vlagajo le v ključne kadre. To pomeni celo korak nazaj in povečuje prepad med izobraženimi ter manj izobraženimi.

Prenašanje odgovornosti za načrtovanje kariere na posameznika velikokrat pomeni, da želijo organizacije najti že usposobljene posameznike na trgu delovne sile, veliko manj pa so pripravljene vlagati v njihov razvoj.

Organizacije izgubljajo kompas pri uravnoteženju poklicnega in zasebnega življenja, saj so raziskave pokazale, da delamo vsak dan več, fleksibilne oblike dela pa so velikokrat le instrument za podaljšanje delovnega časa.

Spričo naštetih neskladij, našteli smo le najočitnejša, se kot odgovor v praksi pojavljajo novi vzorci kariere.

Delo se spreminja, s tem pa tudi ljudje. Organizacije vse manj potrebujejo zaposlene s parom fizičnih rok, vse bolj pa njihove ideje, predloge in rešitve. Zdi se naravnost smešno, kako se je delovna realnost spremenila. Henry Ford se je v obdobju taylorizma še drznil izjaviti: »Kako neprikladno: če potrebujem par fizičnih rok, dobim zraven še možgane.« Toda danes si nihče ne želi para fizičnih rok, temveč le možgane (Brečko, 2006, str. 85).

4 POSAMEZNIK, ŽIVLJENJSKI CIKEL IN RAZVOJ KARIERE

Za svoj osebni razvoj je popolnoma odgovoren vsak posameznik sam. Kdor se tej odgovornosti odpoveduje in pričakuje, da bo za njegov osebni razvoj skrbel kdo drug, denimo organizacija, kjer dela, da ga bo kdo morebiti še silil in nagovarjal, naj sodeluje, ta se pač odreka lastni uspešnosti in jo v najboljšem primeru prepušča naključju.

To ni pomembno le pri iskanju nove službe, ampak tudi pri vprašanju, kako obdržati staro. Vsi se lahko naučimo upravljati svojo kariero in se informirati o svojih priložnostih, da bi postale uporabne v prihodnosti.

Za uspešen razvoj osebne kariere si mora posameznik pridobiti dovolj znanja za reševanje problemov in konstruktivno obvladovanje življenjskih nalog. Model konstruktivnega načrtovanja osebne kariere je lahko tudi temelj in vir izobraževalnih potreb posameznika, ki se je znašel v danem procesu, in podlaga za načrtovanje izobraževalnega programa. V zgodnjem obdobju načrtovanja osebne kariere bi namreč posameznik moral posegati po tistih izobraževalnih vsebinah in razvijati tiste spretnosti, ki bi mu omogočile spoznati probleme, uvid v samega sebe in izbrati pravi način za reševanje konkretnih problemov.



Slika 3: Osebnostna in karierna rast

(Vir: <http://www.vodja.net/index.php?blog=1&p=192&more=1&c=1&tb=1&pb=1>,
14.11.2010)

4.1 ŠTIRISTOPENJSKI MODEL NAČRTOVANJA KARIERE

Načrtovanje kariere je skorajda identično reševanju problemov in je sestavljeno iz štirih glavnih stopenj:

- **Izboljšanje lastnega razumevanja situacije**, iz katere izhaja problem.
- **Doseganje globljega samouvida** – prepoznati lastne zmožnosti, omejitve, potrebe in občutke v dani situaciji, skratka bolje spoznati sebe.
- **Izbiranje pravilne odločitve** – kako se bomo odzivali na problem, ki je v danem trenutku izvor stresa.
- **Presojanje učinkovitosti rešitve** – evalvacija odziva na problem, pri čemer se sprašujemo, sli smo ubrali pravo pot reševanja, ali smo se sploh sprijaznili s problemom, ali smo problem rešili (Brečko, 2006, str. 127–128).

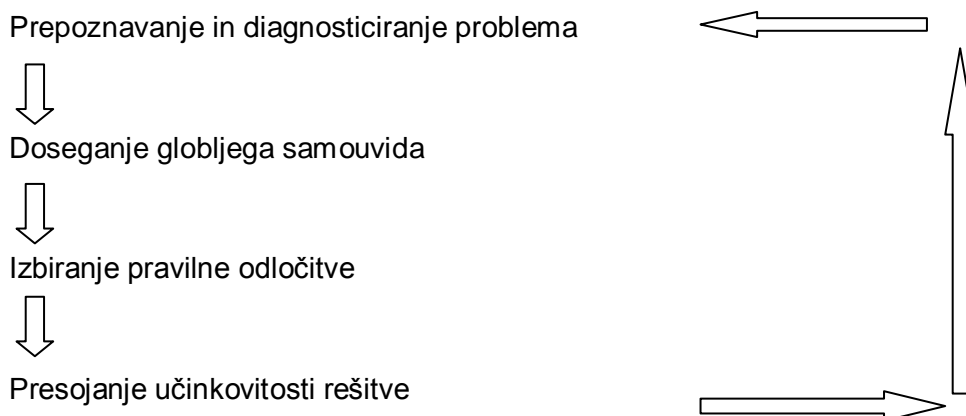
Ko se srečamo s problemom v karieri, gre ponavadi za značilno srečanje s potrebo po spreminjanju. Morda ne uživamo v delu, tako kot smo si zamislili, morda smo načrtovali zamenjavo službe, toda ugotovili, da je prehod z enega delovnega mesta na drugo bolj težaven, kot smo pričakovali. Najprej je vedno treba raziskati, od kod problem prihaja. Za konstruktivno reševanje življenjskih nalog je torej najprej treba določiti, od kod problem izvira – iz zasebnega ali poklicnega življenja.

Ključ za identifikacijo problema je skrbno opazovanje notranjih reakcij in občutkov, ki jih sprožajo zunanji dogodki. Problema ne določimo, dokler ne raziščemo, kako deluje na nas, kako se nanj odzivamo, kaj pomeni za našo predstavo o sebi.

Za vsako reševanje problema seveda potrebujemo novo znanje ali sposobnosti in težavnost problema lahko ravno na tej podlagi tudi merimo. Če problem zahteva nove vzorce vedenja, ki jih posameznikove sheme še niso osvojile, je reševanje takega problema veliko zahtevnejše, kajti naučiti se nečesa povsem novega ni tako preprosto, kot se na problem odzvati s »starimi navadami«.

Težavnost problema lahko merimo tudi po tem, koliko energije in zbranosti zahteva od nas. Problemi, povezani z medsebojnimi odnosi na delovnem mestu in doma, so veliko težji, ker zahtevajo stalno zbranost, polno vpletenost in so dolgotrajni.

Za ugotavljanje problema je treba poznati tudi to, kako problem vpliva na nas oziroma kakšne reakcije izzove. Za konstruktivno reševanje problemov je predvsem pomembno, da ima posameznik globok uvid vase, da se zaveda svojih pomanjkljivosti in prednosti, da si prizna lastne napake, da se pri odzivanju na problemsko situacijo čustveno obvladuje ...



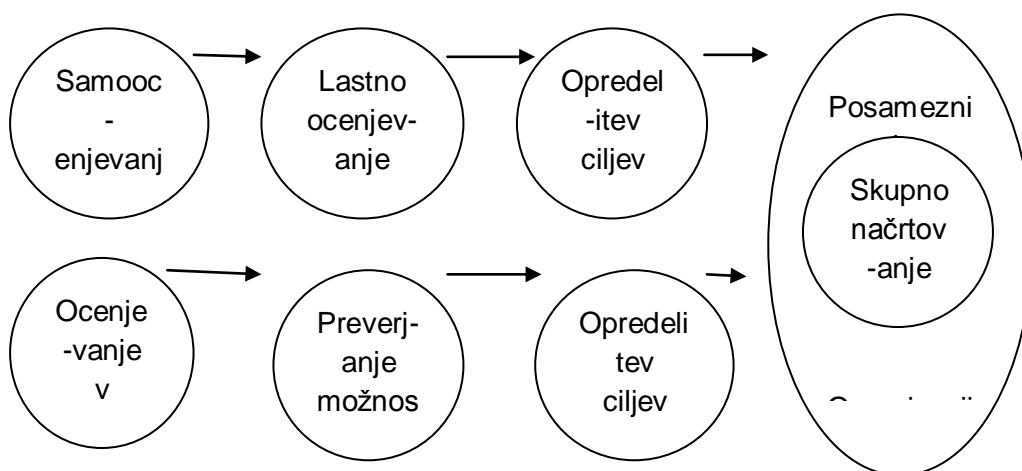
Slika 4: Štiristopenjski model reševanja vprašanj, povezanih s kariero
(Vir: Brečko, 2006, str. 132)

Iz predstavljenega modela pravzaprav vidimo, da je življenjski karierni cikel nenehno reševanje problemov, ki nam seveda nemalokrat povzroča težave, toda ne smemo pozabiti, da bo temu sledilo tudi doseganje globljega samouvida, torej osebno zorenje in osebni razvoj (Brečko, 2006, str. 133).

Doseganje globljega samouvida – Samouvid ni nekaj, kar bi samoumevno dosegli z bogatjenjem izkušenj. Izobraževalni programi s področja osebnega razvoja so vsekakor dobrodošli, ker pomenijo časovno določeno in načrtno samospoznavanje, pri čemer se posamezniki sprijaznijo sami s sabo. Najzahtevnejši del učenja o sebi je prepoznavanje ter zavedanje lastnih občutkov in učenje o tem, kaj jih sproža.

Izbiranje pravilne odločitve – Odziv na reševanje problema je vse, kar posameznik naredi, da bi problem rešil. Ta odziv je lahko tudi to, da posameznik ničesar ne naredi in pusti situacijo takšno, kot je. Razvoj novega odziva na situacijo včasih zahteva pomoč drugih. Naslednji pristop za izbiro pravilne odločitve so organizirane delovne skupine, v katerih pod vodstvom mentorja potekajo pogovori in izmenjava izkušenj med udeleženci. Pomemben je samouvid in tudi pomoč drugih.

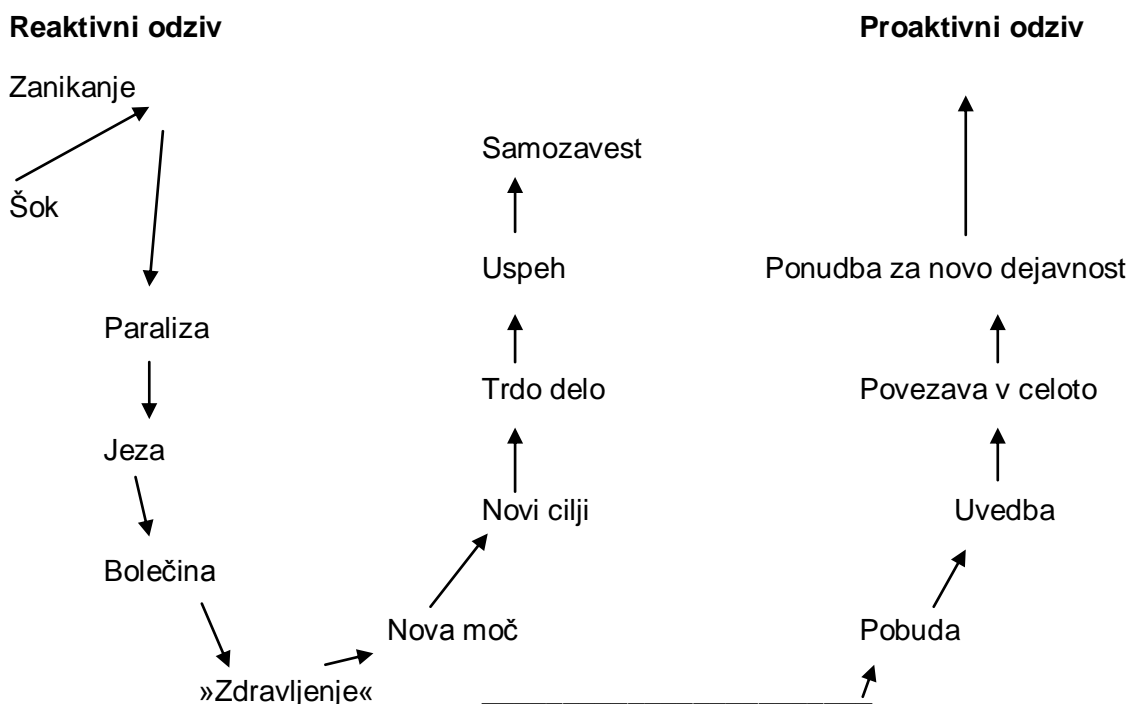
Presojanje učinkovitosti rešitve – Problem rešimo šele, ko preverimo tudi, ali je bila naša pot reševanja problema prava ali pa smo ga le preložili na kasnejše obdobje. Uspešno reševanje problema je pravzaprav ciklični proces reševanja problema. Izbrati moramo pravo rešitev, jo uskladiti z našo predstavo o sebi. Če se pojavi nov problem, je rešitev na tej stopnji učinkovita, neučinkovita je le, če ne odpravimo starega problema.



Slika 5: Postopek načrtovanja kariere
(Vir: Svetlik, str. 508)

4.2 KONSTRUKTIVNI PRISTOP K NAČRTOVANJU KARIERE ZAHTEVA SPRETNOSTI ZA UPRAVLJANJE SPREMEMB

Delo se spreminja z veliko naglico. Še nikoli niso bile spremembe tako velike in tako hitre kot v informacijski družbi. Večina ljudi ne želi spreminjati svojega vedenja kar tako samih po sebi, ampak to od njih zahtevajo spremembe v okolju. Svet se spreminja. Vse to povzroča probleme in če se želimo spremembam prilagoditi, jih torej obvladovati, smo prisiljeni probleme nenehno reševati (Adizes, 1976). Spremembe so tako hitre, da nekateri enostavno ne zmorejo z njimi v korak.



Slika 6: Reaktivno in proaktivno odzivanje na spremembe
(Vir: Brečko, 2006, str. 134)

Proaktivno ali pasivno odzivanje na spremembe

Za učinkovitejše načrtovanje kariere bi se morali posamezniki usposobiti za proaktivno obvladovanje sprememb. Posamezniki, ki se reaktivno odzivajo na spremembe, gredo skozi zelo zavito krivuljo. Ob spremembi najprej doživijo šok in skušajo zanikati, da se je kar koli spremenilo. Učinkovitega načrtovanja kariere si pravzaprav ni moč zamisliti brez proaktivnega odzivanja na spremembe, še posebej, če se zavedamo, da je fleksibilnost v globalni ekonomiji pravzaprav paradigma obstoja.

4.3 NUJNOST IZOBRAŽEVANJA PRI NAČRTOVANJU KARIERE

Pri izbiri svojega prvega poklica se odločamo za premik kariere, za dober načrt potrebujemo obilico novega znanja. Učimo se iz vsakodnevnih situacij, od prijateljev, znancev, razne literature. Viri so dandanes zelo bogati. Šolsko učenje je lahko pomemben del tega učenja, vseeno pa je v praksi le manjši del izobraževalnih aktivnosti namenjen pripravi načrta kariere.

4.4 SAMOANALIZA OSEBNOSTI – KARIERA, NAJPRIMERNEJŠA ZAME

Najbolj bistveno pri konstruktivnem načrtovanju kariere je predvsem to, da posameznik dobro spozna lastne prednosti in pomanjkljivosti, meje in nevarnosti ter izzive in priložnosti. Samoanaliza osebnosti v povezavi z nadaljnjim razvojem kariere bi morala dati jasno sliko osebnosti glede štirih temeljnih dejavnikov (Brečko, 2006, str. 136).

Tabela 1: SWOT – samoanaliza osebnosti

Prednosti Katere so moje prednosti? Kje sem močan? Kje sem že dosegel rezultate?	Pomanjkljivosti Katere so moje šibke strani? Česa ne zmorem? Kaj se moram še naučiti?
Priložnosti Kje so moje priložnosti in izzivi? Kaj je zame izziv? Katere so moje vrednote?	Nevarnosti Kje so moje meje? Katere nevarnosti prežijo name? Kaj se zgodi, če sprejemem določeno rešitev?

(Vir: Brečko, 2006, str 136)

Gre pravzaprav za klasično analizo prednosti in pomanjkljivosti. Če si pogledamo analizo, opazimo, da se vsi dejavniki nanašajo na prepoznavanje lastne osebnosti. Glede priložnosti in nevarnosti pa moramo vsekakor poznati tudi trenutne razmere na trgu dela in dinamiko ter zakonitost vlog ter narave dela.

Kadar koli ocenjujemo sebe, smo seveda subjektivni, saj se presojava z lastnimi očmi in velikokrat v lastni oceni izrazimo tisto, kar želimo biti v očeh drugih. Zaradi subjektivizma pri samoocenjevanju možnosti kariere so se v praksi razvili mnogi instrumenti, ki pomagajo posamezniku pridobiti objektivni vpogled v lastne sposobnosti, med katerimi velja zlasti omeniti tako imenovani center za ugotavljanje in merjenje kompetenc. Takšni centri za merjenje z različnimi ocenjevalnimi testi in vprašalniki zagotavljajo posameznikom povratne informacije o njihovi učinkovitosti, še posebej na področju vedenjskih kompetenc. Posameznik lahko spozna, kako ocenjuje svoje prednosti in slabosti in svojo predstavo o sebi v primerjavi s predstavami drugih. Nema lokrat se izkaže, da je premalo ali preveč samokritičen. Ponavadi so vprašalniki računalniško podprti. To omogoča enostavno uporabo storitve in hitre povratne informacije. Uporabniki dobijo svoje osebno geslo, s katerim dostopajo na zaščiteno spletno stran in izpolnjujejo vprašalnike. Ocenjevanje je popolnoma anonimno. Tovrstne storitve so ponavadi tudi finančno ugodne, na zavodih za zaposlovanje pa spadajo v del rednih programov za rehabilitacijo brezposelnih oziroma za iskanje prve zaposlitve. Pridobljene rezultate moramo skrbno preučiti in iz njih znati razbrati, ali obstaja neskladje med dejanskimi sposobnostmi, znanjem, spretnostmi, vrednotami posameznika.

4.5 UČENJE KOT MOST MED REALNOSTJO IN ŽELJAMI

Malo je resnic o učenju. Veliko je teorij in pristopov k učenju. Kako učinkovito se bomo učili, je odvisno od velikega števila dejavnikov, na primer od tipa naše osebnosti, situacije, v kateri se znajdemo, od vsebine, ki naj bi se je učili, izkušenj, motivacije za učenje ... Nekateri izobraževalni poti lahko ponujajo tudi del rešitev, ki jih sicer veliko bolj sistematično zagotavljajo centri za ugotavljanje kompetenc, drugi pa so lahko le njihova nadgradnja.

Imamo tečaje in seminarje za načrtovanje osebne kariere – to so izobraževalni dogodki, pri katerih se uporablja vrsta različnih metod z namenom spoznavanja lastnih ambicij v zvezi s kariero.

Mentorstvo je proces, pri katerem nam oseba z več izkušnjami namenja pozornost in nam pomaga z nasveti ter lastnimi delovnimi in življenjskimi izkušnjami. Večina iskalcev zaposlitve pripisuje mentorstvu velik pomen, toda v praksi se je izkazalo, da sta v Evropi v povprečju le dva od petih na novo zaposlenih deležna mentorstva. Mentorstvo seveda obravnavamo veliko širše kot le pomoč novincem. Razumemo ga kot nujen proces ne le za začetno uvajanje v delo vseh, ki nimajo delovnih izkušenj, temveč tudi kot nujen proces za vse, ki zamenjajo delovno mesto.

E-učenje se je v zadnjem času zelo razširilo. Pogosti so izobraževalni programi, ki so dostopni na internetu. Prednosti te učne možnosti so gotovo dostopnost, časovna in lokacijska neodvisnost, možnost osebnega načrtovanja procesa. Slabost pa je pomanjkanje možnosti za neposredno izmenjavo mnenj ter izkušenj.

Na borzi znanja svoje znanje brezplačno izmenjamo z drugo osebo za znanje, ki ga potrebujemo sami. Borze znanja so v Sloveniji kar dobro razvite. Ljudje preprosto ne pomislijo, da bi si tako pomagali pri načrtovanju kariere.

Med drugim poznamo tudi akcijsko učenje, ki poteka v delovni situaciji, praviloma v manjših skupinah s ciljem, da se čim več naučimo ob delu, tako da razmišljamo, zakaj smo se lotili takšne in ne drugačne poti reševanja problema, ter na podlagi izmenjave mnenj ter izkušenj s kolegi v skupini.

Če si posameznik sam postavi strukturo učnega procesa, pri čemer sam določi cilje, učne vire in strategije, to imenujemo samostojno učenje po načelu učne pogodbe.

Pomaga nam tudi, kadar spremljamo drugega, opazovanje in pogovor z izkušenim posameznikom pri opravljanju dela, ki bi se ga želeli tudi sami naučiti opravljati.

Veliko organizacij ima lastne knjižnice ter interaktivne videoteke, kjer je izbira virov za učenje zelo pestra in ponuja posamezniku tudi povratne informacije.

Zaradi hitrih sprememb se vse pogosteje uporablja metoda hitrega svetovanja. Gre za preprost način pomoči v tistem hipu, ko jo potrebujemo. Ko naletimo na problem ali novo situacijo, pokličemo svojega osebnega svetovalca, ta pa nam npr. takoj razloži nova organizacijska pravila ali pa recimo ravnanje s programsko opremo ...

Dejanski primeri in opisi reševanja problemov, ki jih lahko pridobimo v obliki besedil, so študije primerov. Pomenijo proučevanje kritičnih dogodkov posameznika na delovnem mestu, njihov zapis in pogovor o njih, pozitivnih ali negativnih.

Pri simulacijah in poslovnih igrah lahko posameznik opazuje posledice, ki bi se lahko dejansko zgodile, le da zanje ni treba odgovarjati.

Ti primeri so odlična priložnost, da spoznamo, kakšno delo nam bolj leži, kje doživljamo posebno zadovoljstvo, česa nas je strah in česa ne maramo, kje so naši izzivi v organizaciji. Nekatere organizacije omogočajo, da zaposleni krožijo od enega do drugega delovnega mesta, dokler ne spoznajo celotnega procesa v organizaciji.

Poznamo veliko učnih možnosti za sistematično načrtovanje kariere, ki se uporabljajo pri začetnem načrtovanju kariere in tudi pri kasnejših premikih.

4.6 UČNE MOŽNOSTI ZA NAČRTOVANJE KARIERE

Bolj ko postaja delo raznovrstno in bolj ko posamezniki prevzemajo v svoje roke odgovornost za načrtovanje osebne kariere, več ko je izzivov, ki jih ponujata delovno okolje in globalno povezovanje, pomembnejše postajajo tudi alternativne učne možnosti načrtovanja kariere (Brečko, 2006, str 141).

Organizacijske spremembe kot priložnost za nov začetek

Veliko ljudi, ki so v aktivnem delovnem razmerju, gleda na spremembe kot na nevarnost, da bodo izgubili delovno mesto. Organizacijska sprememba vsekakor pomeni določeno negotovost. V organizacijskih spremembah pa je veliko priložnosti za premike, razvoj kariere. Spremembe lahko razvijemo v priložnost za konstruktivno načrtovanje kariere, če le imamo dovolj znanja in samozavesti, da prepoznamo organizacijske spremembe kot priložnosti za osebni premik v karieri.

Na potovanje po svežo energijo za razvoj kariere

Sama sem to »izkoristila« nevede. Tako kot veliko mladih sem si tudi sama pred redno zaposlitvijo privoščila daljše potovanje v tujino. To je bilo tisto prvo, za uresničitev sanj, nisem pričakovala, koliko stvari ti takšna pot »odpre«. Veliko posameznikov se odloči za delovne počitnice v tujini, kjer opravljajo priložnostna dela, da bi zaslužili za najnujnejše. Jaz sem si vsakokrat denar priskrbel pred potovanjem in čas porabila za raziskovanje dežel med domačini v neturističnih predelih. Zanimajo me izključno revne države z naravnimi lepotami. Te dežele so mi pokazale ogromno razliko med našo kulturo in njihovo, šolstvom, službami. V človeku potovanja ustvarijo zanimanja na več področjih: bolj te veseli geografija, zgodovina, pridobiš zaupanje in spoštovanje do svoje dežele. Osebno me nikoli niso zelo zanimali tuji jeziki, potovanja so to močno spremenila, jeziki pa imajo v karieri vseskozi večji pomen. Oglede ali pomoč v raznih sirotišnicah ti da moč za osebni razvoj. Potovanja omogočajo beg od vsakdanje rutine in večjo možnost, da bi počel kaj drugega. Je bogat vir za načrtovanje kariere, saj se na daljših potovanjih vedno srečamo z drugo kulturo, vrednotami in jezikom. To v nas spodbudi razmišljanje. Niso redki primeri, ko ljudje namenoma iščejo zaposlitev, ki bi jim omogočala potovanja. Vsekakor pomeni iskanje priložnostnih del na različnih lokacijah iskanje kariernega sidra, lastne usmeritve v karieri, čeprav si nekateri posamezniki najprej izberejo lokacijo, šele nato iščejo delo. Potovanja v neznanu, kar je pri mladih najbolj priljubljeno, so izjemne učne priložnosti, ki pa se pogosto aktivirajo šele, ko se posameznik odloči preusmeriti svojo kariero, bodisi zamenjati službo ali samostojno stopiti na trg dela. Izkušnje s potovanjem so osnova za razvoj vrednot in s tem tudi trdnega vzorca, povezanega s kariero.

Nekdo, ki se mora znajti v neznanem svetu, zelo razvije samozavest, ki mu pomaga najti tudi novo usmeritev, povezano s kariero, odločitev za samostojno kariero.

Materinstvo kot prehodno obdobje

To je posebno obdobje in hkrati priložnost za tehten razmislek o karieri. Veliko žensk v tem obdobju radikalno spremeni svoje videnje kariere. Vse več žensk izrabi porodniški dopust za dodatno izobraževanje. Nekaj primerov je, ko so ženske popolnoma zamenjale poklic. Večina mater si ne želi popolnoma izstopiti iz dela med porodniškim dopustom, saj se zavedajo, da so spremembe tako velike, da bi imele ob vrnitvi na delo težave z učenjem in navajanjem na novosti. Delo se namreč v obdobju enega leta lahko popolnoma spremeni in to lahko zahteva tudi novo usmeritev, povezano s kariero. Obstaja pa tudi možnost, da jih delo pri delodajalcu ne bo več čakalo.



Slika 7: Rast kariere

(Vir: <http://mojtim.infostud.com/hr-znanja/hr-clanci/Regrutacija-i-selekcija/Ko-vuce-napred-a-ko-pozira/91>, 14.11.2010)

5 DINAMIKA RAZVOJA KARIERE KOT RAZMERJE MED POSAMEZNIKOM IN ORGANIZACIJO

Tako kot posameznik ločuje svoja obdobja v karieri in življenju, tako tudi organizacije ločujejo obdobja delovne kariere posameznika. Razvoj kariere posameznika v organizacijah sestavljajo tri glavne faze:

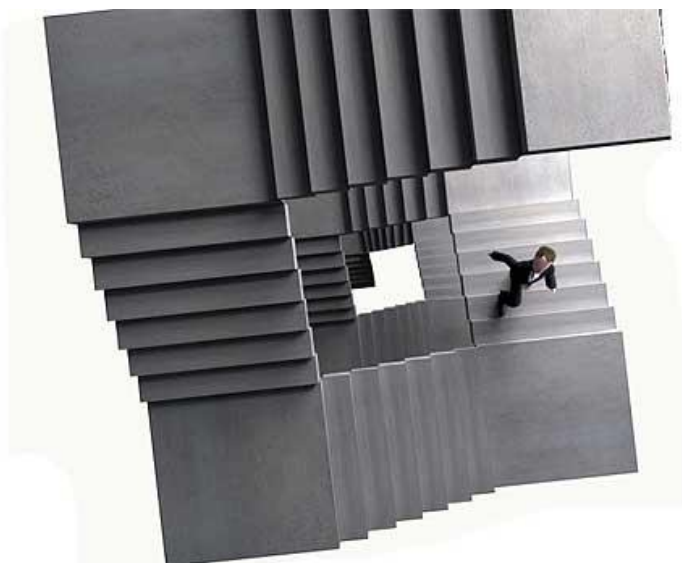
- zgodnja kariera (early career),
- srednja kariera (mid career) in
- pozna kariera (late career).

Za posamezno obdobje veljajo drugačne značilnosti in zakonitosti. Natančnejših definicij teh treh obdobj ni. Posamezna obdobja obsegajo približen čas življenja oziroma delovnih izkušenj, opredeljujejo pa jih tudi glavne zahteve ali značilnosti, ki se pojavljajo specifično v posameznem obdobju.

Tabela 2: Obdobja kariere glede na dejavnike: starost posameznika, delovne izkušnje in dominantno življenjsko vlogo

Starost	Delovne izkušnje (približno)	Obdobje kariere	Opis
		predkariera	šolanje in raziskovanje dela
15–30	do 5 let	zgodnja	vstop v delovno vlogo, ustvarjanje delovnih spretnosti
30–45	od 5 do 20 let	srednja	polnopravno članstvo, mojstrstvo
45–65	od 20 do 40 let	zrela	mentorstvo mlajšim, postopno izpreganje
65+	zakonsko določena meja za starostno upokojitev	upokojitev izpreganje	prenos težišča v druge življenjske vloge

(Vir: Javrh, 2008)



Slika 8: »Plezanje« navzgor

(Vir: <http://www.finance.si/279557/Klinika-za-vodenje-Uspah-v-karieri-ni-uspah-v-%BEivljenju>, 14.11.2010)

5.1 ZGODNJA DELOVNA KARIERA

V zgodnji delovni karieri se posameznik uvaja v delo. Glavni dejavnik razvoja kariere v tem obdobju je poklicna socializacija. Vsaka organizacija uporablja svojstvene strategije za uvajanje novo zaposlenih, te pa je mogoče razdeliti na nekaj skupin (Brečko, 2006, str. 151).

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, mladi se zanj odločajo po svojem interesu, zato je pričakovati določeno povezanost med poklicno usmerjenostjo in izbiro dejavnost prostega časa mladih. Zavedati se moramo, da idealnih poklicev ni. V vsakem so težave in neprijetnosti. Da bi do njega prišli, nas čakajo določeni napori. 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 svoj čas. V poklicu sta prisotna tako interes kot zavzetost, pa tudi veselje in poklicna želja, ki je odvisna od delovnih razmer, plače, možnosti zaposlitve, možnosti napredovanja, usposabljanja, s katerim je mogoče priti do poklica. Seveda ni mogoče napisati, kateri poklic si mora nekdo izbrati. 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, str. 12).

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 nadaljnji potek človekove delovne kariere, zato se je treba nanjo skrbno pripraviti. Obstaja več strategij, ki predstavljajo različne potrebe in sposobnosti ljudi, organizacije pa najpogosteje uporabijo za uvajanje novo zaposlenih 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. Uspeh v tej fazi kariere je v največji meri odvisen od pravilne in lično izdelane prošnje življenjepisa ter skrbne priprave na intervju. V obdobju, ko je na razpolago malo prostih delovnih mest in veliko kandidatov za delo, so iskalci zaposlitve še posebej izpostavljeni neusmiljenemu medsebojnemu tekmovanju.

Ponudba oz. prijava oz. predstavitev mora biti napisana zanimivo, prepričljivo, udarno in predvsem različno od ostalih. Večina iskalcev zaposlitve se ne zaveda, da veliko njihovih možnosti za pridobitev zaposlitve temelji na vsebinsko in oblikovno kakovostno napisani predstavitvi. Zato velja v tej fazi nameniti posebno pozornost skrbni in temeljiti pripravi dokumentov. V nasprotnem primeru so kandidatove možnosti za vstop v naslednjo fazo – intervju občutno zmanjšane.

Ko se kandidat loti pisanja predstavitve 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. Prav je, da se bo kandidat predstavil kot osebnost, ki ne le da zna ponuditi svoj življenjepis v lični izdelavi, ampak bo z njim pokazal svoj odnos do tistih, ki jim je namenjen.

Poleg dobro napisane predstavitve in življenjepisa je najbolj pomembno da se na intervjuju predstavite čim uspešneje, saj vam bo to prineslo skoraj 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 možnost za uspeh. Delodajalci imajo radi dobro pripravljene kandidate, ki znajo izraziti svoje interese in se znajo pokazati v lepi luči. V zvezi s tem je pomembno, da kandidat pred intervjujem ugotovi čim več značilnosti bodočega dela, organizacije, proizvodov ali storitev. Zaželeno je, da prebere letno poročilo ter literaturo o podjetju in si pridobi kopijo opisa delovnega mesta.

Strategija uvajanja na novo zaposlenih v delo in delovno okolje

- Strategija »potoni ali splavaj« – organizacija že takoj na začetku posamezniku dodeli odgovorne naloge, pri katerih se zahteva veliko praktičnega znanja, in od njega pričakuje samostojno reševanje problemov, odločanje in izpeljavo delovnih nalog brez pomoči drugih.
- Strategija »obratna izkušnja« – ponazarja prizadevanje organizacije, da bi posameznika čim prej postavila na realna tla oziroma v stvarnost organizacije. Novo zaposlenega vsi prepričujejo, da je življenje v organizaciji in v poslovnem svetu drugačno kot v šolskih klopeh, da v delovnem okolju vladajo drugačne zakonitosti in da v organizacijah niso možni akademski ter idealistični pristopi.

- Strategija »usposabljanje z delom« – poteka na podlagi vajeništva ali pripravništva. Vajeništvo kot oblika usposabljanja z delom je »prijazno« do novo zaposlenih, saj ti že med izobraževalnim procesom spoznavajo realnost organizacije in je tako »šok realnosti« mnogo manjši kot pri drugih strategijah.
- Strategija »delo med usposabljanjem« – izvaja se tako, da se pretežni del posameznik usposablja, med usposabljanjem pa se mu dodeli manjši projekt, v zvezi s katerim že lahko preizkuša rezultate usposabljanja.
- Strategija »začetno usposabljanje« – organizacije jo izvajajo tako, da posamezniku namenijo določeno obdobje le za usposabljanje, ne da bi mu dodelile konkretnega dela. Posameznik kroži od oddelka do oddelka in lahko opazuje, kako se izvajajo različne naloge, preverja ter preizkuša svoje znanje in sposobnosti, pridobljene s šolanjem.
- Strategija »več strategij« – pristop, ki združuje več različnih strategij.
- Strategija »študentskega dela« – veliko organizacij izrablja možnost študentskega dela, bodisi zaradi velike fleksibilnosti in nepredvidljivosti dela/delovnega mesta bodisi zato, ker je študentsko delo za organizacijo cenejše. Organizacije, ki se ukvarjajo z razvojem informacijske tehnologije in ponujajo trgu informacijske rešitve, zaposlujejo več kot polovico študentov. Dobra stran te strategije je, da imajo študentje in organizacije možnost spoznati, ali bodo lahko delali skupaj, še preden se sklene delovno razmerje. Tako posameznik spozna, ali je to res delo, ki bi ga rad opravljal, organizacija pa, ali ima posameznik res ustrezne sposobnosti in osebnostne lastnosti, da bo lahko to delo opravljal uspešno in sodeloval v timu.
- Strategija »podaljšanega izobraževanja« – gre za zanimiv pojav, ki smo ga opazili sredi 90. let prejšnjega tisočletja. Ko posameznik pride v organizacijo, ga – ne da bi imel delovne izkušnje – napotijo na nadaljnje izobraževanje, bodisi na izobraževanje v tujino, ki praviloma traja do 6 mesecev, pa tudi do dveh let. Po tem usposabljanju se posameznik vrne v organizacijo in tu naj bi ga čakalo vodstveno delovno mesto, ki ga zasede brez delovnih izkušenj. Tovrstna strategija se je v praksi izkazala za neučinkovito. Večina tako visoko izobraženih kadrov je namreč iz organizacije odšla, bodisi zaradi lastnega zadovoljstva bodisi zaradi nezadovoljstva organizacije z njimi. Ta pojav lahko razložimo s tem, da organizacije v želji, da bi pridobile določene kadre, le-te skušajo navezati nase različnimi oblikami že med študijem (štipendije za nadarjene).

Organizacije imajo določene naloge v obdobju zgodnje kariere. Posamezniku morajo zagotoviti dovolj privlačno prvo delo z ustrežno stopnjo izziva. Zagotoviti mu morajo uvajanje oziroma usposabljanje, ki ponuja znanja in spretnosti. Poskrbeti je treba za olajšani vstop v organizacijsko kulturo, zagotoviti stalne in redne povratne informacije. Organizacije morajo torej poskrbeti tudi za izobraževanje in usposabljanje nadrejenih ter mentorjev. Pozorne pa morajo biti tudi na to, da novinca na začetku dodelijo ustreznemu timu. Praviloma gledajo na fazo zgodnje kariere kot na obdobje vlaganja v posameznika, na obdobje prilagajanja in učenja organizacijskih pravil ..., vlaganje pa se jim povrne šele v obdobju srednje kariere. Za posameznika pa je to obdobje intenzivnega in poklicnega razvoja. Gre za nekakšno preizkusno obdobje, v katerem posameznik in organizacija

veliko tvegata. Organizacije predvsem materialna sredstva, posameznik pa svoj čas. Vendar je to obdobje nujno, če želi posameznik v obdobje srednje kariere.

5.2 SREDNJA DELOVNA 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 vlog, seznanjenost s poslovnimi skrivnostmi, vzpenjanje po vertikali, dodeljevanje večjega števila podrejenih in mentorstvo ter premik v menedžment. Ker kriteriji za sprejem v organizacijo niso isti kot kriteriji za premeščanje in napredovanje, imamo sistem napredovanja in ocenjevanja.

Napredovanje

Poznamo vertikalno in horizontalno napredovanje. Napredovanje se izraža na več načinov:

- s povečanjem plače zaradi bolj zahtevnega dela,
- s prevzemom vplivnejšega dela,
- z možnostmi nadaljnega strokovnega razvoja,
- z različnimi ugodnosti, ki omogočajo bolj intenzivno in bolj učinkovito uporabo znanja oziroma strokovnih kapacitet.

Kriteriji napredovanja so opredeljeni:

- Izobraževanje in usposabljanje. Sposobnost za učenje je eden najbolj pomembnih kriterijev napredovanja.
- Delovni rezultati. Vedno moramo ugotoviti, kakšni so delovni rezultati, kaj zna posameznik storiti bolje od drugih.
- Osebnostne lastnosti. Te se ocenjujejo s pomočjo ekspertnega sistema, vprašalnika o inovacijskih stilih, testa kreativnosti ...
- Veščine. Za prehod na višjo raven so te bistvenega pomena. Več ko ima posameznik različnih veščin in različnih znanj, boljši je.

Ocenjevanje

Ugotavljanje uspešnosti je uporabno pri oblikovanju mnogih odločitev na področju človeških virov in ravnanja z njimi. Namen ocenjevanja je ohranjanje nadzora nad uspešnostjo posameznika in pomoč pri usmerjanju zaposlenih, merjenju učinkovitosti. Menedžer lahko uporablja rezultate pri ugotavljanju uspešnosti delavcev na več načinov, možnosti.

- 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 določajo, kako bodo plačevali delavce glede na to, kako uspešni so pri delu.
- Gibanje zaposlenih. Menedžerji potrebujejo 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.
- Problemi ugotavljanja delovne uspešnosti.

V srednji delovni karieri so delavci bolj izkušeni in starejši od mlajših sodelavcev. To jim prinaša nekatere probleme:

- počasnejše premestitve in napredovanja,
- nove kriterije za premeščanje in napredovanje,
- različne delovne aktivnosti in zahteve,
- ogrožajoče delovne okolje,
- stres in frustracije (Čeč, 1997).

V srednjem obdobju kariere, ki je izredno dinamično obdobje poklicne poti, so pomembne značilnosti mojstrstvo pri delu, neodvisnost in pogosto tudi napredovanje ter nujno usklajevanje z družinskim življenjem. Obsega čas med 5. in 20. letom delovnih izkušenj. Pomembno je, kako se posamezniki v tem delu poti znajdejo med pričakovanji drugih in lastnimi načrti. Razvoj kariere je mogoč sicer v vsakršnih okoliščinah, bolj zapletene in kritične točke pa lahko predstavljajo resno oviro, ki odraslim vzbuja občutek, da v svojem kariernem razvoju ne morejo ali ne znajo biti uspešni. Po začetnem iskanju ustreznega položaja in ustvarjanju poklicnih spretnosti se razvije obdobje živahnega eksperimentiranja in najrazličnejših aktivnosti, ko dosegamo višje in zahtevnejše osebne poklicne cilje. Posameznik postopoma postaja več delo oziroma poklica, ki ga opravlja. Lahko pa je to tudi čas mnogih dilem, nepričakovanih izzivov in zgoščanja zahtev, ki jim preprosto ni kos. V tem obdobju je izrednega pomena občutek uspeha, ki je tesno povezan z individualnim zadovoljstvom glede razvoja kariere. Posameznik s trdno in pozitivno podobo o sebi ima bistveno večje možnosti za ohranitev dela oziroma za pridobitev novega in s tem za pozitiven razvoj kariere. Pogoj za uspešno kariero so ustrezne možnosti razvoja in zadovoljstvo z lastnim delovnim položajem. V srednjem obdobju kariere je to zelo pomembno zaradi zaposljivosti, saj je to obdobje, ko delavec v skladu s svojimi cilji preizkuša različne zaposlitve in tako gradi lastno kariero. (Javrh, 2008, str. 17).

Reševanje dilem v srednjem obdobju kariere v organizacijah

Organizacije tako ali drugače rešujejo oziroma naj bi različno reševale dileme srednjega obdobja kariere.

- Zaradi vse hitrejšega zastarevanja znanja omogočajo zaposlenim v obdobju srednje kariere dodatno usposabljanje in izobraževanje. To po eni strani prinaša sveže znanje iz šol, po drugi strani pa zvišuje raven motivacije in delovnega elana.
- Organizacije v srednjem obdobju kariere ponudijo zaposlenim več odgovornosti za sodelavce, torej vodenje, usmerjanje in razvijanje sodelavcev, ki so v začetnem obdobju kariere.
- Omogočajo tudi različne preventivne zdravstvene programe in različne ugodnosti pri včlanjevanju v prostovoljne aktivnosti.
- Sistem nagrajevanja in motiviranja zaposlenih temelji delno na doseženih delovnih rezultatih in uspehih, delno pa upošteva tudi lojalnost organizaciji.
- Motivacijo zaposlenih skušajo organizacije povečati s premeščanjem na druga delovna mesta z novo vsebino dela.
- Zaposleni so najbolj izpostavljeni nevarnosti, da jih odpustijo, če se ne uspejo prilagoditi novim zahtevam dela.

5.3 POZNA DELOVNA KARIERA

Zrelo obdobje kariere umeščamo v čas med dvajsetimi in štiridesetimi leti delovnih izkušenj. Pomembna, a pogosto spregledana zakonitost tega obdobja je, da je tudi na tej točki razvoja kariere še kako smiselno načrtovati spremembe in hkrati v iztekajoči se karieri že razmišljati o izzivih aktivnega staranja po upokojitvi. Vstop v zrelo obdobje kariere pri posamezniku prinaša vrsto kakovostnih sprememb: predvsem vprašanje, kako se pomakniti od ukvarjanja s samim seboj in lastnim položajem k večji odgovornosti za skupno dobro organizacije, v kateri dela. V tem obdobju se namreč posebej močno razvije naravna potreba po vlogi mentorja in posredovanju lastnih izkušenj mlajšim. Posameznik pa se postopno vse očitneje sooča z občutki staranja in strahu, da ga bodo mlajši sodelavci prehiteli. V tem obdobju je včasih nekaj velikih in bolečih novosti, v katerem mora posameznik uspešno opravljati svoje delo: vzpostavljanje odraslega odnosa z lastnimi otroki, obdobje negotovosti zaradi sprememb v telesnem in mentalnem funkcioniranju kot tudi v družbenih vlogah, spopadanje s slabšim zdravjem in sposobnostmi ter prezaposlenostjo s temi problemi, prilagajanje usihanju statusa in pomena delovne vloge, sprejemanje dejstva, da bosta imela upokojitev in drugačen ekonomski položaj končen odsev v manjšem vplivu na lastni standard življenja ... Zaključek obdobja zaznamuje eden najpomembnejših kariernih prehodov – upokojitev. Že samo obdobje približevanja upokojitvi ima svoje specifične naloge. Od posameznika, katerega kariera se je prevesila v zadnji del zrelega obdobja, ki ga že nekoliko obarva izpreganje, to zahteva novo, specifično učenje – uči se spreminjati življenjski stil v smislu telesne kondicije in zdravja, uči se nadomeščati izgubo hitrosti in telesnih zmožnosti z boljšim presojanjem, občutljivostjo in pridobljenimi izkušnjami. Ob izteku zrele kariere pa prihaja do očitnega upadanja vlaganj v delo, govorimo o postopnem izpreganju. Posameznik se uči uporabljati nove vire zadovoljstva, na primer v hobijih, družabnosti, priložnostnem delu, realizaciji skritih ali odloženih želja ... Spet v ospredje prihajajo medsebojni odnosi v družini, ki se je v srednjem obdobju kariere praviloma morala razvoju kariere precej prilagajati. Nastajajo tudi ugodnejše okoliščine za zaokrožitev individualne poklicne zapuščine (Javrh, 2008, str. 17 in 18).

Spodbude organizacij v obdobju pozne kariere

In kaj lahko storijo organizacije, da bi spodbudile pozno obdobje kariere oziroma ga naredile čim učinkovitejšega?

- Organizacije morajo imeti predvsem dobro razvite sisteme za načrtovanje in razvoj kariere. To pomeni, da morajo vedeti, kakšno vrsto dela in kakšno shemo napredovanja bodo lahko ponudile posamezniku v delovni karieri, da mu bodo zagotavljale občutek osebnostnega razvoja. Vsekakor je to precej težavna naloga, saj se potrebe in poklici spreminjajo z veliko naglico ter še tako dobri sistemi, povezani s kariero, in načrti niso več ustrezni. Tako se organizacije raje lotevajo kratkoročnih kot dolgoročnih napovedi kadrovskega potreb, ki jih najprej oznanijo na notranjem trgu, torej v organizaciji, šele nato, če v organizaciji ne najdejo ustreznega kandidata, pa tudi zunaj.
- Organizacije si morajo prizadevati, da dodelijo posamezniku v obdobju pozne delovne kariere ustrezno delo, takšno, ki ustreza njegovim izkušnjam. Pri tem lahko uporabljajo metode rotiranja dela, pri čemer posameznik kroži po različnih oddelkih, in tako pridobiva novo znanje. Še posebej privlačna oblika dela za zaposlene v pozni karieri je projektno vodenje. Ker imajo ponavadi zelo razvite vodstvene sposobnosti, jim to delo ne pomeni težav, po drugi strani pa je delo tudi

zelo raznoliko, saj vsak projekt pomeni novo delovno vsebino. Organizacije lahko vodijo tudi fleksibilno kadrovsko politiko in se tako odzivajo na potrebe pozne kariere. Sem spadajo ocenjevalni centri, delavnice za individualno načrtovanje kariere, fleksibilni delovni čas ... Veliko organizacij uvaja tudi predupokojitvene programe in tako pripravljajo zaposlene na upokožitev, s čimer izražajo tudi širšo odgovornost do družbe in aktivnega življenja starostnikov. Organizacije med starejšimi zaposlenimi iščejo notranje trenerje in svetovalce, saj imajo ti zaradi življenjskih in delovnih izkušenj prednost pred mlajšimi kolegi. S tem namenom jih usposabljujejo v spretnostih izobraževanja ter svetovanja in tako poskrbijo za prenašanje znanja v organizaciji z razmeroma majhnim vlaganjem. Zaposleni v pozni karieri želijo prihodnjim generacijam kaj zapustiti, zato so običajno zelo motivirani za te vloge. V času, ko se delovno aktivno obdobje podaljšuje, se bodo morale organizacije še skrbneje ukvarjati z obdobjem pozne delovne kariere. To ni zgolj čakalnica na upokožitev, nasprotno, lahko je zelo koristno za posameznika in organizacijo. Še pred nekaj leti so vodilna delovna mesta zasedali mlajši ljudje z veliko fizične energije in zanosa, tako da ni bilo več mogoče računati na napredovanje po 45. letu. Gotovo imajo zaposleni v pozni delovni karieri veliko izkušenj, ki oblikujejo njihove vodstvene sposobnosti. Prav tako dosežejo veliko poklicno zrelost in vse to lahko organizacije obvaruje pred zmotami ter materialnimi izgubami. Organizacije, ki ne znajo izrabiti sposobnosti zaposlenih v poznem obdobju kariere, vsekakor tvegajo, da bodo ti ustanovili lastno podjetje, in tako pravzaprav v lastnem okolju še povečujejo konkurenčnost poslovanja dela (Brečko, 2006, str. 159).

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 ter 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.

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.

Japonski model ponovnega zaposlovanja upokožencev oziroma prilagajanja delovnega sistema starejšim zaposlenim odgovarja skoraj na vsa vprašanja, s katerimi se soočata v pozni karieri oziroma fazi njenega pojevanja tako organizacija kot posameznik: kako pomagati ljudem pri prilagoditvi njihovih spremenjenih vlog, ko njihove kariere pojevajo in prehajajo iz aktivnih v bolj svetovalne vloge, kako pripraviti ljudi na upokožitev, kako pristopati k upokoževanju, 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 upokožencev. Zgleden primer, ki vleče. Priprava na upokožitev postaja v sodobni družbi čedalje bolj organizirana in potrebna. Na upokožitev 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 svoja najlepša leta.

Priprava na upokožitev igra pomembno vlogo v človekovem življenju. Običajno se začne tako, da ljudi spodbudimo, da razmišljajo o nekaterih osnovnih življenjskih vprašanjih za prihodnost in da na ta način to življenjsko fazo nekoliko načrtujejo.

Na temelju izkušenj je znano, da se je potrebno za ukvarjanje z amaterskim delom, hobiji, aktivnostmi ipd. usposabljanje že veliko pred upokožitvijo. Absurdno je, da se ljudje usposabljujejo velik del svojega življenja za profesionalno delo, si leta in leta pridobivajo potrebna znanja in veščina, v profesijo upokoženca, ki bo trajala vrsto let in ni enostavna – pa stopajo nepripravljeni.

Pri nas se je šele začelo s pripravo izobraževanja za potencialne upokoženca. 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 upokožitvijo, kot če se zanj odločijo neposredno pred tem (Čeč, 1997, str. 27–28).



Slika 9: Načrtovanje

(Vir: <http://www.cosmopolitan.si/kariera/kako-izdelati-poslovni-nacrt/>, 14.10.2010)

6 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 posebnega časa in energije. Ni potrebno posebej poudarjati, da so skoraj vsi uspešnejši deloholiki in so pogosto za svoj cilj žrtvovali večino življenjskih zadovoljstev. Dejansko so vsi uspešni ljudje začeli le s trdno vero v to, da bodo uspeli (Čeč, 1997, str. 30).

6.1 NEKAJ PREIZKUŠENIH NASVETOV USPEŠNEŽEV ZA USPEH V ŽIVLJENJU

- Neuspeh nikakor ne sme postati način življenja. Nič težje ni uspeti kot neuspeti.
- 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 samega sebe.
- Naučite se pisati predstavitev, življenjepis in se skrbno pripraviti na intervju.
- Razvijajte aktivno poslušanje, medsebojno komunikacijo in zavestno širite mrežo vaših poznanstev (Čeč, 1997, str. 30).

6.2 KAKO NAJ SE ŠTUDENT USPEŠNO LOTI KARIERE

Če opazujemo študente, kako se lotevajo študija in posledično načrtovanja kariere, jih lahko v grobem razdelimo v dve skupini. Prva se loti študija precej brezskrbno, prepričana, da bo to najlepši del njihovega življenja in da imajo pravico to uživati. Tudi ko se seznanijo s številkami o brezposelnih mladih diplomantih na zavodu za zaposlovanje, skomignejo z glavo in si rečejo: »To se meni pač ne more zgoditi.« Na drugi strani opazimo manjšo skupino študentov, ki je dobesedno obsedena z opravljanjem vseh

študijskih obveznosti in vsak kotiček prostega časa izkoristi za raznovrstne tečaje. Ko napoči trenutek, da pokažejo svoje znanje, od utrujenosti skorajda omagajo. Da ne govorimo o dolgoročnih posledicah tako obremenjujočega načina življenja. Zato se nikakor ne gre čuditi, če iz zdravstvenih krogov slišimo opozorila, da lahko infarkt doleti tudi mlade pri 30. letih.

Prepustimo se toku...

Skupina študentov, ki se prepušča toku in radostim študentskega življenja, se ne obremenjuje pretirano s vprašanjem, kam po diplomi. Del teh študentov bo morda redno opravljal študijske obveznosti, del nekoliko z zamikom, preostali pa bodo kot cilj postavili »uživanje brez meja«. Zagotovo si bo večina teh študentov zapomnila študentsko obdobje kot prijetno, sproščujoče, svobodno. Uživali ga bodo do zadnjega. Z iskanjem službe pa se bodo ukvarjali, ko bodo imeli diplomo v roki.

Prednosti takega pristopa so zagotovo brezskrbni trenutki, ki jih je v kasnejšem življenju vedno manj. Vendar po drugi strani te študente čaka streznitev, če ne prej, ob prvi zavrtni prijavi za delovno mesto. »Kaj pa sedaj?«, »Zakaj me niso izbrali?« Taka in podobna vprašanja so kar klasika. Tistim »srečnežem«, ki se bodo zaposlili v družinskih podjetjih ali preko »zvez in poznanstev«, pa bo streznitev prva delovna naloga, ko bodo ugotovili, da npr. sicer res znajo v Nemčiji naročiti pivo, ampak njihova raven nemščine ne zadošča, da bi se s tamkajšnjim dobaviteljem zmenili za dostavo blaga.

Načrtovati vse do zadnje minute

Tisti študenti, ki se zavedajo stanja na trgu dela, se večinoma odzovejo (pretirano) zaskrbljeno. Študijski čas želijo izkoristiti za izpopolnjevanje na vseh področjih, ki bi morebiti prišla v poštev pri iskanju zaposlitve. Da bi izpolnili ta cilj, načrtujejo svoje dneve tako, da skorajda nimajo trenutka za oddih. Še preden se končajo predavanja, odhitijo na jezikovni tečaj poslovne angleščine, mimogrede na ulici pojedjo sendvič ali pogreto pico, vse skupaj zalijejo s kavo, da jih bo držala pokonci, in že je na vrsti začetni tečaj francoščine. In že med tečajem razmišljajo, ali ne bi bilo bolj modro učiti se ruščine, ker je Rusija velik trg in nudi veliko priložnosti. Ali mandarinskega jezika. Morda kakšnega hindujskega jezika.

Med predavanji imajo ti študenti vedno dvignjeno roko, pri vsakem praktičnem primeru najdejo pomanjkljivosti in nikoli ni nobena zadeva dovolj dobra. Povsem primerno in pravilno je, da so študenti aktivni pri študiju, da se zanimajo za zadeve in da želijo boljše ter kakovostnejše predavanja, vprašanje pa je, ali je to pravi način za doseganje tega. Če to skupino študentov vprašamo, kaj bodo počeli med vikendom, debelo pogledajo in z rahlo privzdignjeno glavo odgovorijo, da bodo brali dodatno literaturo.

Prednost takega pristopa je zagotovo široko in poglobljeno znanje, pridobljeno tako na fakulteti kot na neformalnih izobraževanjih. Kot eno izmed glavnih slabosti lahko označimo prenatrpan urnik. Ti študenti se ne bodo mogli pohvali, da so študentsko življenje zajemali z veliko žlico. Po končanem študiju bodo verjetno imeli manj težav z iskanjem službe kot prva skupina, vendar vprašanje je, ali tak ritem koristi njihovem fizičnemu in duševnemu zdravju. Ravno tako se lahko vprašamo, ali so pridobili veščine komuniciranja z ljudmi in timskega dela.

Nerealna pričakovanja

Obema skupinama študentov je skupno, da imajo zelo nerealna pričakovanja, kaj jih čaka na trgu dela. Predvsem imajo »napačne« predstave o plači, ki naj bi jo prejeli. Večina jih pričakuje začetno plačo vsaj tisoč evrov neto. Ko se seznanijo z realnimi plačami, samo zmajujejo z glavo in med seboj govorijo, da oni pa ne bodo delali za tako malo denarja ... Kaj šele, ko slišijo za možnost, da bi brezplačno opravili prakso v podjetju, da bi si pridobili delovne izkušnje in si povečali možnosti za zaposlitev ...

Kje je resnica?

Kako torej izbrati sredinsko, zmerno pot, ki bo študentom omogočila okusiti žlahtnost študentskega življenja in jih hkrati pripravila na trg dela? Žal preprostega, za vse veljavnega recepta ni. Vsak posameznik je zgodba zase. Ravno na tem mestu študentom najpogosteje spodleti. Gre za (ne)poznavanje samega sebe, svojih sposobnosti, talentov, želja in ambicij. Ko študenti dnevno opazujejo uglednega menedžerja na naslovnicaх časnikov, se poistovetijo z njegovim slogom življenja, ugledom, materialnim položajem ipd. Postavijo si cilj, da bodo postali takšni, kot je on. Vprašanje pa je, če se poistovetijo z delom, ki ga ta menedžer opravlja, in če to delo sploh poznajo. Ker se večinoma s tem ne ukvarjajo, si tako prizadevajo doseči nekaj, kar morda sploh ni skladno z njimi samimi.

Spoznajte svoje želje in ambicije

Študij, ki smo ga izbrali, nas nekako določi. Praksa kaže, da je karierni preskok mogoč, vendar vse prej kot enostaven. Zato je nujno, da se študenti že med študijem sprašujejo, kaj si dejansko želijo delati v življenju, in iščejo načine, kako bi se približe s tem spoznali. Šolski primer tega je želja študentov po službenih potovanjih v tujino. Blišč potovanj se lahko hitro razblini ob spoznanju, da se na takih potovanjih vse vrte okrog poslovnih partnerjev v poslovnih prostorih. Časa za turistične ogledе skorajda ni.

Gre torej za dva vidika: spoznavanje samega sebe in spoznavanje dela. Torej, ali posameznik pozna svojo osebnost, želje, ambicije in ali resnično pozna področje dela oziroma delovno mesto, s katerim bo živel naslednjih pet, deset let ali vse življenje. To so vprašanja, s katerimi bi se moral vsak študent vsaj enkrat v študijskem obdobju ukvarjati. Odgovori na ta vprašanja nudijo ključno izhodišče za gradnjo kariere.

Kaj bi moral storiti vsak študent

Čeprav enotnega recepta, kako uspeti v karieri, ni, lahko podamo nekaj predlogov, ki pripomorejo k boljšemu izhodišču pri iskanju zaposlitve in gradnji kariere.

- Resno študirati: Če se posameznik odloči za študij, naj se temu posveti tako, da bo odnesel čim več uporabnega znanja. Udeležuje naj se zahtevanih predavanj in vaj, spremlja dogajanje na fakulteti in poskuša redno opravljati študijske obveznosti.
- Pridobiti si delovne izkušnje: Občasno delo na področju zanimanja je zagotovo dobra popotnica za kasnejšo zaposlitev.

- Uravnovežiti življenje: Ker je običajno življenjski ritem v službi napornejši od študentskega, je dobro, da študent si poskuša poiskati ustrezno razporediti čas med študijem, delom in prostim časom.
- Konkretizirati svoja pričakovanja: Prepoznati svoje želje in ambicije, jih prenesti v realni svet in začeti graditi kariero na tej osnovi.
- Raziskati trg dela: Poiskati odgovore na vprašanje, katere panoge in poklici imajo prihodnost, po katerem kadru povprašujejo podjetja ipd.
- Poiskati informacije o gradnji kariere: Karierno svetovanje se razvija tudi pri nas, možnosti svetovanja o iskanju zaposlitve nudijo nekatere fakultete, študentske organizacije, društva, zavodi za zaposlovanje ...

Uspešno kariero lahko zgradimo, ko je izpoljenih nekaj predpogojev. Nedvomno je pomembno znanje, prav tako nas mora delo zanimati, privlačiti. Zelo cenim ustvarjalnosti in inovativnost, ključen je tudi pogum. Izredno pomemben je tudi način postavljanja ciljev. Postavljam jih vedno realno, za proces uresničevanja načrtovanih ciljev pa vložim veliko truda in energije (<http://www.revija.mojedelo.com/karierni-razvoj>).

7 ANALIZA IN INTERPRETACIJA INTERVJUJA

V praktičnem delu smo se odločili za metodo intervjuja. Imamo občutek, da so vprašanja o karieri prepogosto zastavljena samim kandidatom, iskalcem zaposlitve. To je bil razlog, da smo se odločili izpeljati raziskovalno delo ravno obratno. Intervjuvali smo štiri uspešne delodajalce. Intervju je bil razdeljen na dva dela. V prvem delu so odgovarjali na vprašanja, ki bodo pomagala iskalcem zaposlitve, v drugem delu pa so odgovarjali na vprašanja o svoji lastni karieri in o njihovi poti do uspeha.

7.1 PREDSTAVITEV DELODAJALCEV

Delodajalec številka 1: Uspešen moški, po izobrazbi magister znanosti, star 46 let. Vodi srednjeveliko podjetje, je lastnik izobraževalne ustanove in avtošole.

Delodajalec številka 2: Ekonomistka, stara 45 let. Vodi podjetje, v katerem je zaposleno veliko ljudi, ukvarja pa se z uvozom in izvozom obutve najprestižnejših znamk.

Delodajalec številka 3: V preteklosti je vodil veliko priznано avtohišo. Pri svojih 61 je upokojen, ima V. stopnjo izobrazbe.

Delodajalec številka 4: Pri svojih petdesetih letih in z univerzitetno izobrazbo je že nekaj let ravnateljica v veliki in urejeni osnovni šoli, na kateri je zaposlenih je približno 150 ljudi.

7.2 POVZETEK ODGOVOROV NA ZASTAVLJENA VPRAŠANJA

Delodajalec številka 1 – prvi del intervjuja

Kariera zanj predstavlja dosežke na poti. Vsak ima možnosti, če se zmore potruditi ter svojo vestnost, natančnost, pridnost in lojalnostjo dokaže delodajalcu. Njegovo mnenje je, da so takšne osebe redke. Vsak, ki se je pripravljen predati poklicu in dolžnostim na delovnem mestu, je zanimiv. Zanj ambicioznost ne nadomešča pridnosti, vestnosti in potrpežljivosti. Če ima oseba vse troje, potem ima vse možnosti za zaposlitev. Upa, da bodo mlade osebe zamenjale veliko služb, ker se v vsaki česa naučiš. Ustališ se tam, kjer si z veseljem na delovnem mestu. Glede mladih in menjanja šol meni, da to velja že tudi za »tastare«. Stopamo v čas vseživljenjskega učenja, kjer brez stalnega izpopolnjevanja oseba ni konkurenčna na delovnem mestu. Pri kandidatih za zaposlitev se mu zdi pomembna priprava na razgovor, urejenost, osebni pristop do potencialnega delodajalca, zbiranje podatkov o podjetju in delovnem mestu, za katerega se potegujejo. Odločen je prvi vtis delodajalca. Njegovo mnenje je, da kandidat na razgovoru s svojim urejenem videzom pripomore ogromno. Nobeno od zastavljenih vprašanj pri točki 12 (gl. priloga) se

mu ne zdi primerno. Delodajalci naj se ne hvalijo, dokažejo naj se v praksi. Po njegovih izkušnjah z zaposlovanjem mladih so resnično dobri tisti, ki so na začetku kot miške in se čim hitreje učijo. Ko se oglasijo, povedo umestne stvari. Če so jezikavi, pa običajno ni delovnih rezultatov.

Drugi del intervjuja.

Delodajalcu št. 1 kariera ne pomeni nič, meni, da štejejo samo rezultati, ne trud. Mnenje o odpovedovanju užitkom zaradi kariere je sledeče: menedžerjev štiriindvajset urnik je delo. Ker rad dela, se ne odpove ničemur. Tudi v prostem času razmišlja o službi. Menedžer, ki odloča o zaposlovanju drugih, običajno ne gradi kariere, temveč kariera gradi njega. Ko je bil star pet let, je želel postati avtomehanic. Kasneje o karieri ni več razmišljal. Vzpon je spontan, v skrbi za organizacijo, ki jo vodiš. Višina plače pomeni malo, zadovoljevanje osnovnih potreb. Bistveno je delo, ki mora biti hkrati tudi hobi. Ni problem višina prihodkov, problem je višina potrošnje. Zelo pomembno je zadovoljstvo v službi, dober kolektiv ter izzivi. Zanaša se nase. Vedno dvomi v gradnjo tima, tolaži se s tem, da je menedžer. Načrtuje samo končne cilje. Najboljša lastnost, ki jo lahko premore menedžer, je po njegovem mnenju improvizacija in sposobnost prilagajanja. Pametneje je več poslušati kot govoriti. Upa, da se dobro znajde v neprijetnih okoliščinah. Vedno ugotovi, katere veščine so mu pomagale do uspeha. Svoje cilje pozna. Drži se pravila: »Naredi« (samemu sebi) in »Naredi, prosim« (drugemu). Odločanje je po definiciji privilegij in odgovornost menedžerjev. Tega se je najtežje naučiti. Odločanje skuša prenašati na sodelavce ali se odloča na podlagi njihovih mnenj. S tem med sodelavci gradi menedžerje, ki ga na mnogih področjih že zelo uspešno nadomeščajo. Ima sposobnost prilagajanja ter novim razmeram. Pravi, da bi bil politik, če ne bi imel čustvene moči ter volje za premagovanje naporov. Ko je izbiral med možnostjo, je izbral: zelo zanimiv poklic, majhno možnost zaposlitve. (V naslednjem življenju bo učitelj telovadbe, zato, da bo imel ogromno prostega časa, v katerem bo počel natanko tisto, kar počne zdaj poklicno in za hobi.)

Delodajalec številka 2 – prvi del intervjuja.

Zanjo predstavlja kariera napredek in doseganje ciljev osebe na poklicnem področju. Odpoved stvarim ali užitku ni nujno pogoj za pridobitev stalne zaposlitve, je pa pogoj prilagajanje stvari in užitkov. Za zaposlitev je zanimiv vsak kandidat, ki ima potrebno znanje oziroma izobrazbo in po možnosti tudi praktično znanje, seveda pod pogojem, da pokaže dovolj interesa, pozitivne energije in urejene osebnosti. Na ambiciozne ljudi gleda pozitivno, v kolikor njihova ambicioznost ni v nasprotju s poslovno politiko podjetja. Meni, da bodo mlade osebe zamenjale veliko več služb. Prešolanje mladih je odvisno od potreb za zeleno kariero, znanje pa je potrebno na vsak način nadgrajevati in izpopolnjevati. Zanja je razgovor drugi najpomembnejši dejavnik za pridobitev službe, in sicer takoj za dobro napisano prijavo in življenjepisom. Urejen videz je zelo pomemben. Delodajalka je mnenja, da je na razgovoru primerno, da se pozanimamo o kandidatovih kaznivih dejanjih

in zdravstvenem stanju. Če kandidati argumentirajo, je zaželeno, da se pohvalijo. Večinoma se mladi kandidati dobro izkažejo.

Drugi del intervjuja.

Kariera ji pomeni veliko, vendar zna svoje zasebno življenje uravnotežiti s poklicnim. Odpuvedovanja zaradi kariere je precej, predvsem na osebnem področju in to zaradi pomanjkanja prostega časa, vendar se je potrebno zavedati, da si na drugi strani oseba brez kariere, kljub ogromno prostega časa, ne more privoščiti določenih stvari. O karieri je začela razmišljati v srednji šoli. Pomembnejši od same višine plače so ji drugi dejavniki kot npr. vrsta dela, odnosi v kolektivu ... Veseli jo, da se zanaša sama nase. Sposobna je zgraditi tim. Večinoma svojo razvojno pot načrtuje. Pripravljena je poslušati nasvete. V neprijetnih okoliščinah se dobro znajde. Sposobna je ugotoviti, katere veščine potrebuje za uspeh. Pozna svoje cilje. Ločuje med »treba je« in »lepo bi bilo«. Rada sama odloča. Sposobna se je prilagajati novim razmeram. Ne zna se osredotočiti na samo en cilj. Ima čustveno moč in vztrajnost za premagovanje naporov. Če bi imela ponovno priložnost, bi izbrala zelo zanimiv poklic z majhno možnostjo zaposlitve.

Delodajalec številka 3 – prvi del intervjuja.

Zanj so napredovanja na delovnih mestih od prve zaposlitve do upokojitve. Kariero si predstavlja kot nenehno učenje, nadgrajevanje znanja in napredovanje. Glede stalne zaposlitve na podlagi svojih izkušenj pravi, da je možna, vendar odvisna od delovnega mesta, s katerim se posameznik zadovolji. Sprva gre za zaposlitev za določen čas, s poskusnim delom 6 mesecev. V primeru, da se kandidat izkaže, sledi pogodba za nedoločen čas. Za zaposlitev je zanimiv natančen, zanesljiv, odgovoren, priden delavec, ki mu nobeno delo na začetku ni pod častjo. Trenutno so po njegovem mnenju najbolj zanimivi ljudje s poklicno šolo in so tudi najlažje zaposljivi. Ambiciozne ljudi z veseljem zaposli, vendar le omejeno količino, saj v podjetju ni prostora, da bi vsi napredovali. Določeni morajo biti zadovoljni z delom, ki ga opravljajo in si ne želeli napredovanja. Spet drugi (teh mora biti v podjetju le nekaj) pa morajo biti ambiciozni, da zapolnijo vodilna delovna mesta. Kadrovanje je podrejeno potrebam delovnega mesta, za katerega zaposlujejo. Po njegovem mnenju bodo mlade osebe zamenjale 3–5 služb. Mladi se bodo morali ves čas nadgrajevati in izpopolnjevati. Prvi kontakt na razgovoru je ključen in je osnova pri odločitvi za zaposlitev. Urejen videz je pogoj in osnova. Na razgovoru se mu zdijo primerna vprašanja, če je bil kandidat kdaj osumljen kaznivega dejanja, kakšen je njegov stan ter katerim organizacijam pripada. Pravi, če se človek sam pohvali, ga bodo cenili tudi drugi. Na mlade gleda tako: Noben ni učen padel na zemljo. Prvi mesec zagotovo le sprejemajo informacije, v naslednjih mesecih pa se znanje začne vračati.

Drugi del intervjuja

Zanj je kariera na drugem mestu, na prvem je družina. Za kariero se je pripravljn odpovedati prostemu času. O karieri je podrobneje začel razmišljati med 25. in 30. letom. Zanj je na prvem mestu kolektiv, delovni čas, fleksibilnost delodajalca, nato sledi plača. Veseli ga, da se zanaša sam nase. Sposoben je zgraditi tim. Svoje delo in pot vedno načrtuje. Vedno je pripravljn poslušati nasvete. V neprijetnih okoliščinah se dobro znajde. Pozna svoje cilje. Ločuje med »treba je« in »lepo bi bilo«. Rad odloča sam. Sposoben se je prilagajati novim razmeram. Rad se osredotoči na samo en cilj. Ima voljo za premagovanje naporov. Če bi bil zopet na začetku, bi izbral manj zanimiv poklic in veliko možnost zaposlitve.

Delodajalec številka 4 – prvi del intervjuja.

Delodajalka kariero razume kot poslovno in poklicno pot, pri kateri kar najbolje izkoristiš svoje potencialne in si se za doseganje ciljev pripravljn tudi izobraževati. Po njenem mnenju sedaj ne more vsak dobiti zaposlitve, kljub trudu. Zanimiva za zaposlitev je oseba, ki je pripravljena delati v timu in ima veliko znanj z različnih področij. Biti mora ustvarjalna, iznajdljiva in delovna. Na ambiciozne ljudi gleda predvsem z navdušenjem, seveda če se za ambicioznostjo skriva tudi znanje in delavnost. Koliko služb bodo zamenjale mlade osebe, težko pove vnaprej, vse je odvisno od ambicij. Njeno mnenje je, da se mladi ne bodo ravno prešolali v prihodnosti – treba si je izbrati vsebino, ki jo potem nadgrajuješ, širiš in dopolnjuješ. Beganje z ene vsebine na drugo pa navadno ne prinese poglobljenega znanja. Razgovor je zanjo zelo pomemben del pri iskanju, predvsem ko mora iskalec zaposlitve govoriti poglobljeno o delu, ki naj bi ga opravljal. Kandidat lahko veliko pripomore z urejenim videzom. Takoj, ko zaposli mlade, pravi, da se izkažejo v primernih mejah, tudi lažna skromnost ni vedno odlika.

Drugi del intervjuja

Kariera ji pomeni veliko, vendar ni na prvem mestu. Za kariero se je pripravljena odpovedati prostemu času v razumnih mejah. O karieri je začela razmišljati v srednji šoli. Plača ji pomeni polovico vseh ostalih okoliščin. V ključnih situacijah se zanaša sama nase, sicer pa veliko na sodelavce. Sposobna je zgraditi tim. Večinoma vse načrtuje glede svoje razvojne poti. Vedno je pripravljena poslušati nasvete, vendar le od oseb, katerih znanje, predvsem pa izkušnje, ceni. V neprijetnih okoliščinah se dobro znajde. Sposobna je ugotoviti, katere veščine potrebuje za uspeh. Svoje cilje pozna dobro. Zna ločiti med »treba je« in »lepo bi bilo«. Ne odloča sama – odločitev naj bi bila stvar strokovne skupine ali tima. Njena naloga je, da glede na zbrane podatke in mnenja odloči v primeru, ko skupina ne pride do skupne odločitve. Sposobna se je prilagajati novim razmeram. Ne zna se osredotočiti na samo en cilj. Ima čustveno moč, vztrajnost in voljo za premagovanje naporov. Če bi izbirala še enkrat, bi izbrala zelo zanimiv poklic in majhno možnost zaposlitve.

7.3 SKUPNE TOČKE IN RAZLIKE MED DELODAJALCI

Najpomembnejša skupna točka teh štirih oseb je ta, da so vsi uspešni delodajalci. Ravno to je bil povod za intervju. Vsi so se z veseljem odzvali in podali iskrene odgovore. Delodajalec številka tri se je razlikoval od ostalih, saj je starejši celo desetletje, v tem času se je veliko spremenilo, to je razlog, da se njegovi odgovori večkrat razlikujejo od ostalih. Sedaj je že upokojen gospod. V prvem delu so imeli kar nekaj različnih mnenj glede gradnje kariere, ko pa so odgovarjali o svoji lastni poti do kariere, so bili njihovi pogledi zelo enotni.

1. DEL INTERVJUJA

Vsi štirje imajo na kariero kot sam pojem podoben pogled, vsi si jo predstavljajo kot napredovanje na delovnih mestih. Na peto vprašanje, če po njihovem mnenju vsak dobi zaposlitev, če se odpove nekaterim stvarem, je delodajalka št. 4 odločno odgovorila, da ne, delodajalec 3 pa je odgovoril z da. Na vprašanje, kdo je zanimiv za zaposlitev, so bili odgovori zelo enotni: mlade ambiciozne ljudi vsi sprejmejo z veseljem, njihov pogled je pozitiven, če se za ambicioznostjo skriva tudi znanje in delavnost. Glede napovedi, da bodo mlade osebe zamenjale veliko služb, so si enotni. Delodajalcu 1 je to zelo všeč, delodajalec 3 odgovarja, da bodo zamenjale od 3–5 delovnih mest v karieri. 2., 3., 4. delodajalec menijo, da bodo morale znanje mlade osebe predvsem nadgrajevati, delodajalec 1 meni, da se bodo mladi prešolali in da to velja tudi za malo starejše generacije. Vsi menijo, da je razgovor za zaposlitev zelo pomemben, saj je prvi kontakt ključen in je osnova za zaposlitev. Delodajalec ena poudarja, da je pomembna tudi priprava na razgovor. Urejen videz je zelo pomemben dejavnik, s tem se strinjajo vsi delodajalci. Delodajalca 1 in 4 sta na provokativno vprašanje, katere so primerne teme za razgovor, odgovorila, da nobena točka ni primerna za razgovor, kar drži, saj smo postavili sama nezakonita vprašanja (gl. prilogo – 12. vprašanje). Delodajalca 2 in 3 sta obkrožila vsak po 2 oz 3 odgovore. Da se kandidati na razgovoru pohvalijo, je všeč trem delodajalcem, en delodajalec pa tega ne mara, pravi, naj dokažejo v praksi, ne z besedami. Vsi se strinjajo, da se mladi ob zaposlitvi izkažejo večinoma dobro, ostalo prinesejo izkušnje.

2. DEL INTERVJUJA

Trem delodajalcem kariera pomeni veliko, za nikogar ni na prvem mestu. En delodajalec odgovarja, da mu ne pomeni nič, štejejo samo rezultati. Trije delodajalci odgovarjajo, da se odpovejo prostemu času, dva se mu odpovesta v razumnih mejah. En delodajalec pa odgovarja, da je menedžerjev štiriindvajseturnik delo. Ker rad dela, se ne odpove ničemur. Tudi med prostim časom razmišlja o službi. Menedžer, ki odloča o zaposlovanju drugih, običajno ne gradi kariere, temveč kariera gradi njega. 2. in 4. delodajalka odgovarjata, da

sta o karieri začeli razmišljati v srednji šoli. Delodajalec 1 je pri svojih petih prenehal razmišljati o karieri, delodajalec tri pa si je zarisal načrt nekje od 25. do 30. leta. Nikomur plača ne pomeni veliko, več jim pomenijo dejavniki, kot so zadovoljstvo v službi, dober kolektiv, vrsta dela, naloge, izziv. 1., 2., 3. delodajalec so veseli, da se zanašajo sami nase, delodajalka št. 4 pa odgovarja, da v ključnih situacijah zaupa sebi, sicer pa veliko razreši s sodelavci. Trije odgovarjajo, da so sposobni zgraditi tim, en delodajalec upa, pravi, da se tolaži, da brez tega ne bi bil menedžer. Večinoma načrtujejo vse glede svojega dela in razvojne poti. 1., 2. in 3. vedno poslušajo nasvete, delodajalka št. 4 se pridružuje, vendar dodaja, da ne od vsakogar – le od oseb, katerih znanje in izkušnje ceni. Vsi se dobro znajdejo v neprijetnih okoliščinah. Vsi so sposobni ugotoviti, katere veščine in znanja potrebujejo za uspeh, oz. delodajalec 1 pravi, da ugotovi, katere so mu pomagale do uspeha. Poznajo svoje cilje. Delodajalci 2, 3, 4 ločijo med »treba je« in »lepo bi bilo«. Delodajalec št. 1. odgovarja, da je pravilno: »Naredi«(sam sebi) in »naredi, prosim« (drugemu). Delodajalca 1 in 4 odločata skupaj s sodelavci, 2 ne rada odloča sama, 3 rad odloča sam. Vsi se znajo prilagoditi novim razmeram. Dva delodajalca se znata odločiti za samo en cilj, dva se ne znata oz. poskušata. Vsi imajo čustveno moč, vztrajnost in voljo za premagovanje naporov, nekdo je mnenja, da bi bil brez tega politik. Trije delodajalci bi izbrali zelo zanimiv poklic, majhno možnost zaposlitve, delodajalec 3 bi izbral manj zanimiv poklic, veliko možnost zaposlitve.

8 ZAKLJUČEK

Kariera je izraz za uveljavitev, uspeh na kakem področju delovanja. V diplomskem delu, predvsem v raziskovalnem delu, smo ugotovili, da ima vsaka mlada ali malo starejša oseba možnost zaposlitve tudi v tem času, se ravna po »pravilih«. Ugotovili smo, da imajo glavni pomen življenjepis, predstavitev ter priprava na intervju. Delodajalci pravijo, da je sam razgovor najpomembnejši, prvi stik ima največjo težo. Primerno spoštljivo obnašanje ter urejenost sta ključnega pomena. Delodajalci ne želijo samohvale od kandidata, želijo si, da se sposobnosti dokažejo. Z mladimi so večinoma zadovoljni. Nikomur kariera ne predstavlja prvega mesta, predstavlja pa ogromno odpovedovanja. Živimo v času, v katerem moramo obvladati veliko področij, jezike, računalništvo, psihologijo ... Predani poklicu in dolžnostim, osebe, ki so poštene in pridne, imajo še vedno možnosti za uspešno kariero, ob kateri bodo preživljali krajši, vendar bolj kakovosten prosti čas, kakor bi ga preživljali brez nje. Delodajalci podpirajo in si želijo mladih ambicioznih kandidatov.

Glavna tema v nalogi, predvsem v raziskovalnem delu, je bila, kako se mora obnašati iskalec zaposlitve, da bo lahko napredoval oziroma gradil kariero. Ugotovili smo, da so naši delodajalci podali zelo podobne odgovore in nasvete, kot smo jih zasledili v že obstoječih raziskavah oz. pri avtorjih knjig. Najbolj bistveno pri načrtovanju kariere je predvsem to, da posameznik dobro pozna lastne prednosti in pomanjkljivosti, meje in nevarnosti ter izzive in priložnosti (Brečko, 2006). Delodajalci sprejemajo mlade samozavestne kandidate, nimajo radi samohvale. Večkrat se je potrebno odpovedati prostemu času. Če je potrebno, morajo znanje nadgraditi. Razgovor je ključnega pomena, zato se morajo kandidati nanj dobro pripraviti. O karieri je potrebno razmišljati že zgodaj, večinoma v srednji šoli, nikoli pa ni prepozno. Znati moramo poslušati nasvete od pravih ljudi. Neprijetnih okoliščin se ne ustrašimo. Znati moramo ugotoviti, katera znanja potrebujemo za uspeh. Svoje cilje moramo znati prepoznati. Ko si uspešne kariere želimo dovolj, s časoma pridobimo čustveno moč vztrajnost in voljo za premagovanje naporov.

LITERATURA IN VIRI

KNJIGE

- Brečko, I. (2006). *Načrtovanje kariere*. Ljubljana: Planet GV.
- Bolles, I. (1998). *Kakšne barve je vaše padalo?* Ljubljana: Quantro-Gnosis.d.o.o.
- Cvetko, I. (2002). *Razvijanje delovne kariere*. Koper: ZRSRS.
- Svetlik, I. (2009). *Menedžment človeških virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Florjančič, I. (1994). *Planiranje kadrov*. Kranj: Moderna organizacija.
- Eržen, I. et al. (2006). *Poti do dela in zaposlitve*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.
- Čeč, I. (1997). *Kako planirati kariero in uspeti*. Ljubljana: Boža Herek.
- Javrh, P. (2008). *Spremljanje in načrtovanje kariere učiteljev po S-modelu*. Ljubljana: Pedagoški inštitut.

SPLETNE STRANI

- <http://www.kariera.si/Footer.aspx?ID=11> (14. 11. 2010)
- <http://mladipodjetnik.si/novice-in-dogodki/novice/kako-do-poslovnega-uspeha>
- <http://www.vodja.net/index.php?blog=1&p=192&more=1&c=1&tb=1&pb=1>
- <http://mojtim.infostud.com/hr-znanja/hr-clanci/Regrutacija-i-selekcija/Ko-vuce-napred-a-ko-pozira/91>
- <http://www.finance.si/279557/Klinika-za-vodenje-Uspah-v-karieri-ni-uspah-v-%BEivljenju>
- <http://www.cosmopolitan.si/kariera/kako-izdelati-poslovni-nacrt/>
- <http://www.revija.mojdelo.com/karierni-razvoj/kako-naj-se-student-loti-kariere-629.aspx>

KAZALO SLIK

Slika 1: »Sestavljanje« kariere	4
Slika 2: Ključ do kariere	7
Slika 3: Osebnostna in karierna rast	11
Slika 4: Štiristopenjski model reševanja vprašanj, povezanih s kariero	13
Slika 5: Postopek načrtovanja kariere	14
Slika 6: Reaktivno in proaktivno odzivanje na spremembe	15
Slika 7: Rast kariere	19
Slika 8: »Plezanje« navzgor	21
Slika 9: Načrtovanje	28

KAZALO TABEL

Tabela 1: SWOT – samoanaliza osebnosti	16
Tabela 2: Obdobja kariere glede na dejavnike: starost posameznika, delovne izkušnje in dominantno življenjsko vlogo	20

PRILOGA: VPRAŠALNIK

VPRAŠALNIK O NAČRTOVANJU KARIERE

Spoštovani,

zaključila sem z višješolskim programom – Poslovni sekretar. Pišem diplomsko nalogo o načrtovanju kariere. Prosila bi vas, če lahko izpolnite vprašalnik, saj mi bodo vaši odgovori v veliko pomoč. Vprašalnik je namenjen izključno delodajalcem. Sestavljen je iz dveh delov: prvi vsebuje vprašanja, katerih odgovori (rezultati) so pomembni za mlade, ki si želijo zaposlitve, v drugem delu pa boste odgovarjali o svoji lastni karieri. Pridobljene podatke bom uporabila izključno za pisanje diplomske naloge. Že vnaprej se Vam najlepše zahvaljujem za Vaš čas in zaupanje.

(Če se Vam katero od naštetih vprašanj zdi preveč osebno, nanj ni potrebno odgovarjati.)

Katarina Umnik

1. Starost _____
2. Spol _____
3. Izobrazba _____

1. DEL

1. Kaj razumete pod pojmom kariera, kako si jo predstavljate?
2. Ali po vašem mnenju v Sloveniji lahko dobi vsak posameznik stalno zaposlitev, če se potruzi, se odpove kakšni stvari ali užitku?
3. Kdo je po vašem mnenju zanimiv za zaposlitev?
4. Kako gledate na mlade ambiciozne ljudi?
5. Koliko služb bodo po vašem mnenju zamenjale mlade osebe?
6. Mislite, da se bodo morali mladi v svoji karieri večkrat prešolati?
7. Koliko je po vašem mnenju pomemben razgovor za pridobitev službe?
8. Ali kandidat na razgovoru lahko kaj pripomore k uspešnemu zaključku s svojim urejenim videzom?

9. Obkrožite vprašanja, ki se vam zdijo primerna za razgovor.
- Ali ste že pridobili državljanstvo Slovenije?
 - Kakšen je vaš zakonski status?
 - Katerim klubom in socialnim organizacijam pripadate?
 - Koliko ste visoki? Koliko ste težki?
 - Ali ste imeli v zadnjem času ali v preteklosti katero koli bolezen ali operacijo?
 - Ali ste bili kdaj osumljeni kaznivega dejanja?
 - Nobeno vprašanje od naštetih se mi ne zdi primerno za razgovor.
 - Vsa odgovori na ta vprašanja so zelo pomembni za pridobitev službe.
10. Imate delodajalci radi, da se kandidati na razgovoru znajo sami pohvaliti in povzdigniti.
11. Kako se mladi izkažejo, takoj ko jih zaposlite?

2. DEL

12. Koliko vam pomeni kariera?
13. Čemu ste se vi pripravljene odpovedati za kariero?
14. V katerem obdobju ste začeli podrobneje razmišljati, kaj želite postati v življenju, o izobrazbi in zaposlitvi?
15. Koliko vam pomeni višina plače pri iskanju zaposlitve?
16. Kako pomemben je za Vas posamezen dejavnik v službi? (Obkrožite število od 1–5.)

	nepomembno	manj pomembno	srednje pomembno	pomembno	zelo pomembno
Višina plače	1	2	3	4	5
Zadovoljstvo v službi	1	2	3	4	5
Dober kolektiv	1	2	3	4	5
Vrsta dela, naloge, izziva	1	2	3	4	5

17. Vas veseli, da se zanašate sami nase?
18. Mislite, da ste sposobni zgraditi tim?
19. Ali vedno načrtujete vse glede svojega dela, razvojne poti?
20. Ste pripravljene poslušati nasvete?

21. Se dobro znajdete v neprijetnih okoliščinah?
22. Ste sposobni ugotoviti, katere veščine in znanja potrebujete za uspeh?
23. Ali poznate svoje cilje?
24. Ali ločujete med treba je in lepo bi bilo?
25. Ali radi sami odločate?
26. Ali ste se sposobni prilagajati novim razmeram?
27. Ali se znate osredotočiti na samo en cilj?
28. Imate čustveno moč, vztrajnost in voljo za premagovanje naporov?
29. Če bi se morali še enkrat odločiti, kaj bi izbrali?