

*Vodenje lastne kariere-priročnik*

**Leila Višja strokovna šola – Poslovni sekretar**

## **Vodenje lastne kariere**

**mag. Vesna Vodopivec**

2009/2010

*Vesna Vodopivec 2009/2010*

## Vodenje lastne kariere

Svojo delovno kariero moramo voditi učinkovito in uspešno. V sistemu razvijanja kariere si odgovarjamo na naslednja vprašanja:

- Kaj sem dosegel v dosedanji karieri?
- Kje se nahajam danes?
- Kako sem zadovoljen z napredovanjem v svoji delovni karieri?
- Kje želim biti v svoji delovni karieri čez pet let? Kje čez šest do deset let?
- Kaj sem do sedaj storil, da želeno dosežem?
- Kaj še moram storiti, da bom želeno dosegel?
- Ali je cena, ki jo moram plačati, da želeno dosežem previsoka ali vredna tega?
- Kakšno ceno sem pripravljen plačati in kako daleč me bo to pripeljalo?
- Kaj mi bo pomagalo? Kaj me bo oviralo?
- Kaj moram storiti z dejavniki, ki me ovirajo?

Vsak posameznik je odgovoren za upravljanje svoje kariere. Upravljanje kariere se ne uporablja le za pomikanje po lestvici navzgor ampak tudi za premikanje horizontalno po lestvici.

Pri gradnji delovne kariere se ne smemo osredotočiti le na delovno področje. Vključiti je potrebno tudi aktivnosti iz osebnega življenja. Sistem upravljanja delovne kariere se prične z analizo, kje se trenutno nahajamo v razvoju delovne kariere in se nadaljuje z načrtovanjem, implementacijo in evalvacijsko fazo ter se zaključi z ustrezno rešitvijo.

### **Sistem sestavlja 11 korakov, ki omogočajo upravljanje kariere:**

1. Ugotovi lastne vrednote pri delu.
2. Analiziraj svoje lastno delo.
3. Analiziraj lasten dosedanji napredek v delovni karieri.
4. Ugotovi in analiziraj kariere in dela, ki si jih želiš.
5. Izberi kariere in dela, ki si jih želiš.
6. Razširi svoje strokovno znanje in spretnosti.
7. Jasneje izdelaj svoje cilje pri delovni karieri.
8. Sestavi načrte o svoji delovni karieri.
9. Ovrednoti svoj napredek.
10. Ugotovi, kateri dejavniki najbolj vplivajo na napredek v delovni karieri.
11. Odstrani tiste dejavnike, ki najbolj zavirajo napredek v tvoji delovni karieri.

### **1. Ugotavljanje lastnih vrednot pri delu**

Vrednote so najpomembnejši dejavnik, ki določajo naše obnašanje in predstavljajo kriterije, ki jih uporabljamo pri sprejemanju pomembnih odločitev. Ko ugotovimo, kaj so naše vrednote, lažje razumemo zakaj nas določeno delo veseli, zakaj prihaja do notranjih konfliktov. Lažje razumemo preteklost in

prihodnost in tako lažje odločamo o razvoju delovne kariere. Delo mora zadovoljiti naše najpomembnejše vrednote.

Izbor najpomembnejših osebnih vrednot za delovno kariero (po pomembnosti):

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_
6. \_\_\_\_\_
7. \_\_\_\_\_
8. \_\_\_\_\_
9. \_\_\_\_\_
10. \_\_\_\_\_

Če so vrednote skladne z našim obnašanjem nadaljujemo z drugim korakom. Če pa identificiramo razlike jih je potrebno odpraviti tako, da spremenimo svoje obnašanje v smeri izbranih vrednot ali pa ponovno preverimo zakaj ni skladnosti. Odpravljanje razlik je težavno, vendar pri upravljanju delovne kariere zelo pomembno.

**Seznam vrednot:**

- Neodvisnost.
- Sposobnost izvrševanja.
- Ustvarjalno izražanje.
- Izzivalni problemi.
- Mirno delo.
- Delo pod psihičnim pritiskom.
- Fizičen izziv.
- Družbeni status.
- Varnost.
- Natančno delo.
- Status intelektualnega dela.
- Spreminjanje in raznolikost.
- Znanje.
- Hiter tempo.
- Napredovanje, uspeh.
- Estetika dela.
- Razburljivo delo.
- Delo na mejah znanega.
- Samostojno delo.
- Prijateljstvo.
- Javno delo.
- Vpliv na ljudi.
- Odločanje.
- Opravljanje podobnega dela.
- Moč in avtoriteta.
- Tekmovalnost.

## Vodenje lastne kariere-priročnik

- Stabilnost.
- Družbena pomoč.
- Kreativnost.
- Skupnost.
- Določitev prostora.
- Dobiček, korist.
- Čas, svoboda.
- Umetniška ustvarjalnost.
- Nadzor.
- Priznanje.
- Skupinsko delo.
- Pomoč drugim.
- Naključje.
- Moralnost.
- Dobro plačano delo.

### 2. Analiza sedanjega dela

Po rangiranju vrednot usmerimo pozornost na svoje sedanje delo. Odgovarjamo na naslednja vprašanja:

Kaj delam? \_\_\_\_\_  
Kakšne so moje odgovornosti? \_\_\_\_\_  
Kakšne so moje odločitve? \_\_\_\_\_  
Kakšno moč imam pri sprejemanju odločitev? \_\_\_\_\_  
Katerim osebam sem odgovoren? \_\_\_\_\_

1. Svoje delo analiziramo tako, da opredelimo pozitivne in negativne odlike pri sedanjem delu. Potrebno je upoštevati delovne cilje, naloge, prioritete, nadrejene, sodelavce, zadovoljstvo, formalno in neformalno politiko in prakso ter potrebne, razvite in uporabljene spretnosti:

Pozitivni vidiki	
Negativni vidiki	

2. Nato ocenim raven mojega zadovoljstva s sedanjim delom na ocenjevalni lestvici tako, da obkrožim ustrezno številko:

0      1      2      3      4      5      6

---

zelo                      včasih                      zelo  
nezadovoljen      zadovoljen              zadovoljen

Razlogi za takšno oceno so:

3. Na podlagi dosedanjih ugotovitev pridem do naslednjih zaključkov o svojem delu:

4. Zgornji zaključki me vodijo do ene izmed naslednjih odločitev:

a). zadovoljen sem s sedanjim delom, vendar bom vseeno nadaljeval z uporabo tega sistema, da ocenim napredek pri razvoje delovne kariere; lahko nadaljujem z naslednjim korakom.

b). nisem zadovoljen s sedanjim delom, zato bom sistem uporabil za izboljšanje svojega dela in razvoja kariere; lahko nadaljujem z naslednjim korakom.

### **3. Analiza dosedanjega napredka v delovni karieri**

Napredek ocenjujem s pomočjo odgovor na naslednja vprašanja:

1. Kako sem dobil sedanje delo in kateri dejavniki so odločilno vplivali, da sem pridobil sedanje delo in predhodna dela.

Dosedanje delo	Kako sem ga dobil?	Kateri dejavniki so bili odločilni?

2. Opiši svoj napredek v razvoju kariere in oceni pogostost sprememb:

Dosedanje delo	Raven odgovornosti	Čas opravljanja dela	Razlog za spremembo dela

4. Oceni raven zadovoljstva z doseženim napredkom v razvoju kariere:

0	1	2	3	4	5	6
zelo nezadovoljen		včasih zadovoljen		zelo zadovoljen		

Razlogi za takšno oceno so:

4. V nadaljevanju imam tri možnosti:

- nadaljujem po sedanjem načrtu z razvojem kariere in ne upoštevam nadaljnjih korakov.
- Začnem načrtovati razvoj svoje kariere in nadaljujem s korakom 4.
- Določiti moram dejavnike, ki vplivajo na napredek in ustrezno spremenim plan razvoja. Lahko nadaljujem z naslednjim korakom ali preskočim na korak 9.

**4. Ugotovi in analiziraj kariere in dela, ki si jih želiš**

Korak zahteva, da poiščemo tista dela in kariere, ki ustrezajo našim vrednotam in ciljem ter zadovoljujejo naše potrebe in zahteve. Odgovarjamo na naslednja vprašanja:

Kaj želim postati	Katera dela bi zadovoljila moje vrednote?	Katera znanja in spretnosti	
		Že imam	Moram še razviti
V 5 letih?			
V 10 letih?			
V 15 letih?			

Viri informacij, ki pomagajo poiskati odgovore na ta vprašanja so:

- Kadrovski oddelek v podjetju in sistem razvoja kadrov.
- Posamezniki v in izven organizacije, ki zasedajo dela, ki so zanimiva. V nekaterih primerih so ti posamezniki zainteresirani za intervjuje o njihovem delu in karieri.
- Neposredni nadrejeni in drugi nadrejeni v hierarhiji znotraj in izven organizacije.
- Opisi del.
- Literatura o razvijanju delovne kariere.
- Napovedi o razvoju del in kariere v časopisih, revijah in strokovni literaturi.

Po zbranih informacijah analiziramo vsako izbrano delo ali kariero.

Analiza dela oziroma kariere.

	Delo Kariera	Viri informacij	Sklep		
			sprejeti	raziskati	zavrniti
Pozitivni vidiki					
Negativni vidiki					

### 5. Izberi kariere in dela, ki si jih želiš

V tem koraku izberemo dve ali tri najbolj želene poklicne možnosti. V razpredelnico vpišemo izbrane kariere, navedemo dela, ki nas zanimajo, opredelimo vrednote in pogoje, ki so potrebni za izbrano delo.

Izbor najljubših delovnih karier ali delovnih mest.

	Prva izbira	Druga izbira	Tretja izbira
A. Moja najljubša kariera			
B. Prenaša se v naslednja dela			
C. Zadovoljuje naslednje vrednote			
D. Tudi naslednje pogoje (npr. spretnosti, ki jih bom še razvil).			

### 6. Razširitev lastnega znanja in spretnosti

V tem koraku podrobneje spoznamo znanja in spretnosti, ki so potrebna za posameznikov uspeh pri delu. Znanje je informacija, ki jo posameznik pozna, da delo opravi uspešno. Spretnost je sposobnost, ki jo ima posameznik, da delo opravi uspešno. Na obrazec se vpiše seznam znanja in spretnosti, ki jih zahteva izbrana najljubša delovna kariera.

Pregled potrebnih znanj in spretnosti za izbrano delovno kariero.

Najljubše delo/kariera	Znanja/spretnosti	Že imam	Moram pridobiti	Rok pridobitve

## 7. Izdelava ciljev v delovni karieri

Ta korak vključuje zapisovanje posameznih ciljev v delovni karieri, do katerih pridemo z analizo, katero znanje je pomanjkljivo in katere sposobnosti so še nezadostno razvite. Cilji morajo zadovoljiti določene kriterije. Kriteriji so razvrščeni v dve koloni. Kriteriji 1 so zaželeni in prednostni, kriteriji 2 pa se morajo prilagajati toliko časa, da se približajo kriterijem 1.

Kriterij 1	Kriterij 2
Specifičen	Splošen
Merljiv	Nemerljiv
Izzivalen	Enostaven
Realističen, dosegljiv	Nedosegljiv
Primeren	Prilagodljiv
Časovno omejen	Časovno neopredeljen

Če so izbrani cilji v delovni karieri skladi s kriteriji 1, jih razvrščamo po prioriteten vrstnem redu (naslednji obrazec). Če pa so izbrani cilji bližje kriterijem 2, jih spreminjamo toliko časa, dokler ne ustrezajo kriterijem 1. Osebni cilji se morajo preveriti z delovnimi cilji v pogledu sovpadanja in skladnosti. Svoje delo spremenimo tako, da prispeva k načrtovani delovni karieri. Ciljev ne omejujemo s trenutno stopnja znanja in sposobnosti. Vključujemo cilje, ki se nanašajo na druge aspekte pri razvoju delovne kariere.

Lastni cilji v delovni karieri.

Prioriteta	Cilji
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

## 8. Sestavi načrt o svoji delovni karieri

V tem koraku pripravimo načrt, s katerim bomo dosegli opredeljene cilje v načrtu delovnega razvoja. Ta načrt vsebuje naslednje sestavine:

1. Cilje kariernega razvoja.
2. Prioritetni vrstni red glede na ostale izbrane cilje.
3. Aktivnosti po korakih, glede na naloge, ki jih je potrebno doseči za uresničenje ciljev.
4. Časovni opredelitev in ovrednotenje doseženega, da se vsaka aktivnost izvrši.

Pri razvijanju vsakega cilja n načrtu delovne kariere, upoštevamo tudi ostale sodelavce, ki bodo vključeni v načrtovane aktivnosti, tako da uskladimo njihovo razporeditev pred vključitvijo v svoj načrt.



Premisliti moramo, katere druge vire potrebujemo za uresničitev načrta, saj mora načrt vsebovati tudi korake za zagotavljanje potrebnih virov.

Načrt razvijanja kariere.

Prioriteta Cilj	Aktivnost	Rok	Končano
1.			
2.			
3.			

### 9. Ovrednoti svoj napredek v delovni karieri

V tem koraku ovrednotimo svoj lastni napredek za vsakega od ciljev v delovni karieri.

Ovrednotenje napredka v delovni karieri.

1. Na lestvici ocenimo, kako uspešni smo bili pri praktičnem uresničevanju načrta razvijanja svoje delovne kariere.

0	1	2	3	4	5	6
zelo		včasih		zelo		
neuspešen		uspešen		uspešen		

2. Pojasnilo svojo oceno pri razvijanju kariere:

a). Glede na število zaključenih nalog:

b). Glede na vzroke nezaključenih nalog:

### 10. Ugotovi, kateri dejavniki najbolj vplivajo na napredek v delovni karieri

Če smo zadovoljni s svojim napredkom, nadaljujemo z delom na postavljenih ciljeh za razvoj delovne kariere.

Če smo nezadovoljni, ker je nastal korak med postavljenimi cilji in doseženim v praksi, se pomaknemo na položaj reševanja problematike tako, da poiščemo in analiziramo vzroke za nastali razkorak.

Dejavniki, ki vplivajo na napredek v moji delovni karieri.

Pozitivni dejavniki	Negativni dejavniki

### **11. Odstrani tiste dejavnike, ki najbolj zavirajo napredek v delovni karieri**

Ko identificiramo pozitivne in negativne dejavnike, ki najbolj vplivajo na delovno kariero, smo pred odločitvijo, kaj storiti z njimi. Ko ugotovimo, kateri so negativni dejavniki, se moramo odločiti:

- Opustimo cilj kot celoto, vendar moramo ugotoviti, kako bo ta odločitev vplivala na kariero oziroma delovne cilje.
- Odložimo delo na delovnih ciljih, dokler dejavniki, ki najbolj zavirajo napredek ne izgubijo na moči ali izginejo.
- Odstranimo ali zmanjšamo delovanje negativnih dejavnikov tako, da sproti rešujemo problematiko.

Naslednji kora je:

- Iskanje alternative za odstranitev ali zmanjšanje negativnih dejavnikov.
- Izbira med alternativami.
- Razvijanje načrta z izbranimi alternativami.
- Implementacija načrta.
- Zasedovanje, ali so negativni dejavniki res izginili.

Če so negativni dejavniki izginili, izberemo naslednje in nadaljujemo delo na uresničevanju izbranih ciljev.

Če je še vedno prisotno zaviralno delovanje posameznega cilja, se z novimi aktivnostmi načrtuje njegovo zmanjšanje. Nadaljujemo z aktivnostmi za razvoj kariere, ki še naprej vključuje:

- Nadaljevanje dela na novih ciljih delovne kariere.
- Ovrednotenje lastnega napredovanja.
- Razreševanje problematike negativnih delovnih ciljev, da se doseže napredek.

## *Vodenje lastne kariere-priročnik*

- Ponovno preučevanje dosedanjih korakov v sistemu razvoja delovne kariere.