

# Uresniči svoje sanje

## Karierni center Univerze na Primorskem

26.05.2020

Izvajalki:  
Hana Skrt in Blanka Palčič



Titov trg 4, 6000 Koper

TELEFON: 05 611 76 36 in 05 611 76 33

E-pošta: [kariernicenter@upr.si](mailto:kariernicenter@upr.si)

Spletna stran: <http://kariernicenter.upr.si/>

FB: Karierni center UP

# Sign UP!

Splet-išče KC UP

## Splet-išče KC UP

**za:**

- dijake
- študente
- diplomante
- zaposlene na UP
- poslovne partnerje
- vlagatelje Štipendijskega sklada UP in
- druge zainteresirane!

**Registriraj se in dostopaj do najnovejših kariernih vsebin!**

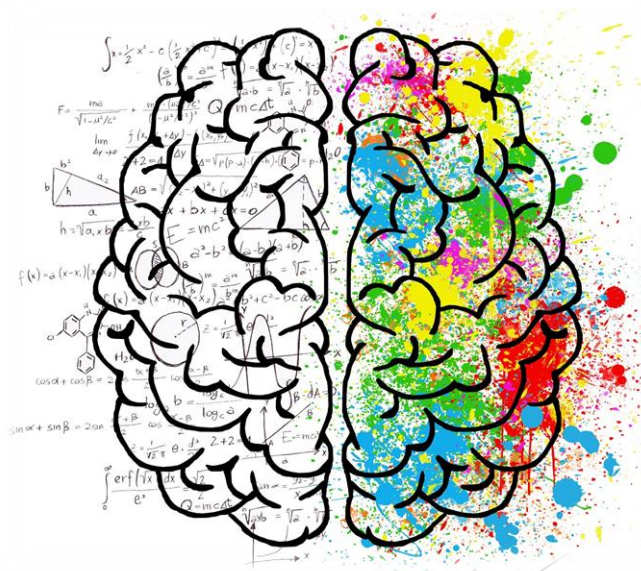
REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST IN ŠPORT

EVROPSKA UNIJA  
Evropski sklad  
za regionalni razvoj

# Osebnostne lastnosti

- ▶ **osebnost**=vzorec razmeroma trajnih značilnosti (duševnih, vedenjskih in telesnih).
- ▶ po osebnostnih lastnostih se posameznik razlikuje od drugih ljudi
- ▶ Povezane so z odločitvami glede poklicne poti:
  - povezane s posameznikovimi poklicnimi interesi
  - z izbiro poklica
  - poklicno uspešnostjo
  - zadovoljstvom pri delu

samopoznavanje!-ključ pri izbiri pravega poklica



# Samoučinkovitost

- ▶ ali se posameznik zaznava kot sposobnega premagovati razne izzive, ki se mu pojavijo na poti
- ▶ prepričanje v svoje sposobnosti
  
- ▶ oseba, ki je zelo samoučinkovita:
  - iznajdljiva,
  - zaupa v lastne sposobnosti,
  - vztrajna pri premagovanju ovir
  
- občutek nizke samoučinkovitosti povezan z anksioznostjo, brezupom in pesimističnim pogledom na izvajanje nalog ali aktivnosti ter zavira kognitivne procese



# Ekstravertnost

- ▶ koliko je posameznik družaben, energičen, komunikativen
- ▶ oseba, ki ima visoko izraženo ekstravertnost :
  - ima željo po druženju
  - v družbi je sproščena
  - zgovorna,
  - zlahka sklepa prijateljstva

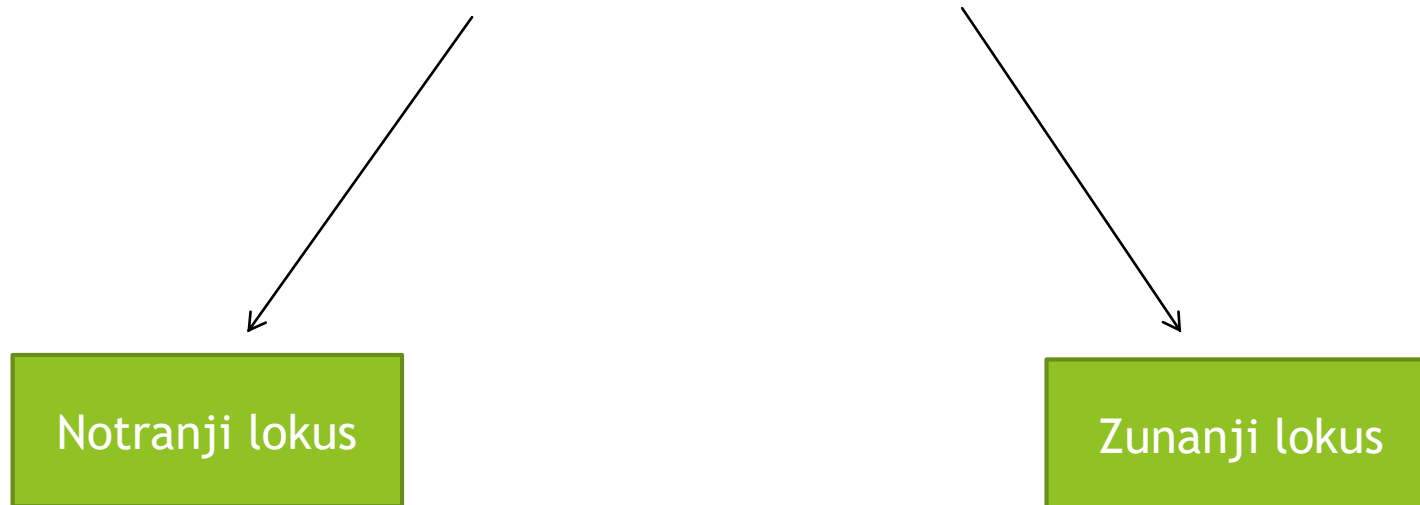
# Življenjska naravnost

- ▶ ali posameznik v večji meri pričakuje pozitiven ali negativen razplet okoliščin



# Lokus kontrole

- ▶ ali oseba vzroke za dogodke pripisuje sebi ali pa drugim ljudem



# Čustvena stabilnost

- ▶ kako je posameznik sposoben nadzorovati lastna čustva vedenje v stresnih situacijah
- ▶ oseba, ki je čustveno zelo stabilna:
  - zna nadzorovati svoja čustva
  - jih zna izraziti ob pravem času in na primeren način
  - po konfliktnih situacijah se hitro pomiri
  - redko je zaskrbljena

# Ciljna usmerjenost

- ▶ kako močno je posameznik usmerjen k dosežkom oziroma k ciljem
- ▶ oseba, ki je zelo ciljno usmerjena:
  - je samodisciplinirana
  - redoljubna
  - vestna
  - vztraja pri ciljih kljub oviram
  - stremi k najboljšim rezultatom



# Empatija

- ▶ zmožnost posameznika, da zaznava ali občuti čustva drugih
- ▶ oseba z visoko mero empatije:
  - dobro zaznava čustva drugih
  - razume čustva drugih
  - Zazna spremembe v čustvih pri drugih
  - sočustvuje z drugimi

# Vrednote

- ▶ Ko govorimo o vrednotah, mislimo na to, kaj nam je v življenju **pomembno**

Vrednote so:

- ▶ temeljna prepričanja posameznika, o tem kaj je dobro, za kaj si je vredno prizadevati
- ▶ povezane s čustvi
- ▶ spodbujajo motivacijo, doseganje ciljev



- ▶ Dve osebi z enakimi zmožnostmi lahko iščeta popolnoma različno delovno okolje, ker ju vodijo različne vrednote
- ▶ Tudi če imamo določena znanje in veščine za opravljanje nekega dela, bomo na dolgi rok lahko nezadovoljni, če naše delo ne bo v skladu z našimi vrednotami
- ▶ Če poznamo svoje vrednote, lahko ustrezno načrtujemo svojo poklicno pot in izbiro zaposlitve

- ▶ Nekaterih vrednot vrednot se zavemo šele na konkretnem delovnem mestu-izkušnje (spreminjanje vrednot s časom)
- ▶ Svet vrednot organizacije-pri iskanju zaposlitve je pomembno, da razmislimo o temu ali se naše osebne vrednote skladajo z vrednotami organizacije ali pa je med enimi in drugimi veliko neskladje
- ▶ Težko najti zaposlitev, ki bi zadovoljila vse naše vrednote. Dobro bi bilo, da delovno mesto zadovolji vsaj tiste ključne vrednote, od katerih nikakor ne bi želeli odstopati

# Vrednote

varnost in stabilnost

moč in status

izziv in kreativnost

stik z ljudmi in pomagati družbi

samostojnost

pripadnost in članstvo

tekmovalnost in storilnost

dobri odnosi

zdravje

prosti čas

# Karierne usmeritve: SAMOZAPOSLITVENA

## FLEKSIBILNOST

(osebni razvoj močno prepleten s profesionalnim razvojem)

Uspeh kot razvoj lastne kariere

KARIERA = zaporedje projektov

Motivacija pri delu izhaja iz dela samega (npr. učenje)

Notranji interes za novosti in mojstrstvo na izbranem področju,  
samoaktualizacija

# Karijerne usmeritve: SKUPNOSTNA

prednost imajo **INTERESI DRUGIH LJUDI**

Uspeh preko socialnih odnosov

**KARIERA** = priložnost za pomoč drugim

Motivacija izhaja iz zadovoljevanja potreb po povezovanju, nagrajujejo jih odnosi z drugimi

Težnja k opolnomočenju drugih in preseganju individualnih interesov

# Karierne usmeritve: UPRAVNA

## težnja k STABILNOSTI

**KARIERA** = dolgoročna transakcija v zameno za zunanje nagrade  
(npr. varnost zaposlitve, plačilo)

Voljni so upoštevati organizacijska pravila, izkazujejo lojalnost do organizacije.

Ohranjanje obstoječih socialnih povezav, želja po pripadnosti k organizaciji in strukturi

# Karijerne usmeritve: VODSTVENA

pomemben **OSEBNI INTERES** in **USPEH**

**Uspeh** razumejo kot zviševanje plače in prestiža

**KARIERA** = hierarhično napredovanje, potreba po dominantnosti in socialnem spoštovanju

Vodi jih želja po prestižu, družbeni prevladi, vplivu in nadzoru nad podrejenimi ter visoka storilnost.

Težnja k prestižu in spoštovanju

# Kompetence

- **Kompetenca** = kombinacija znanja, veščin, sposobnosti in ostalih značilnosti/lastnosti, potrebnih za izvajanje dela, ki jih potrebuje oseba, da uspešno opravlja določeno delo



**Znanje** se nanaša na to, kaj mora oseba znati za to, da lahko delo opravlja.  
*(računalniški programi, jezik, določena snov/področje)*

**Veščine-spretnosti** se nanašajo na to, kar oseba zna narediti - aplikacija znanja v praksi.  
*(izdelava izdelka, vnos podatkov, analiza ...)*

**Sposobnosti-zmožnosti** se nanašajo na zmožnosti osebe, da delovne naloge opravlja/se jih nauči opravljati. *(upravljanje s časom, učinkovita komunikacija, delo pod pritiskom, postavljanje ciljev, načrtovanje ...)*

**Druge značilnosti** vključujejo vse, kar je za določeno del. mesto še relevantno.  
Na primer osebnostne lastnosti, motivacija, vrednote, izobraževanje, interesi ...

**Veščine in sposobnosti se včasih prekrivajo!**

▶ **Marko** je zaposlen v večjem podjetju, kjer je odgovoren za spremljanje finančnega stanja podjetja. Njegovo delo obsega pripravo poslovnih ciljev podjetja ter letnih načrtov, ki jih vedno oblikuje v sodelovanju z vodstvom. Poroča o dejanskih finančnih rezultatih vključno z analizo odstopov in oceno uspešnosti poslovanja ter pripravo analiz za lokalno in globalno vodstvo. Mesečno načrtuje tudi finančne kazalnike za tekoče poslovno leto ter oblikuje možne scenarije vključno s presojo nevarnosti in priložnosti. Za svoje delo mora dobro poznati MS office programe predvsem Excell in Power Point. Dela v manjšem timu, kjer je vodja. Njegov delovnik se prične ob osmih, konča ob štirih. Velikokrat mora podaljšati. Ker poslujejo z tujino, se mora večkrat udeležiti poslovnih potovanj po Evropi.

▶ **Tanja** dela v večjem podjetju, kjer opravlja delo kadrovika. Njene delovne naloge obsegajo organiziranje, koordiniranje in izvedbo zaposlitvenih postopkov v skladu z organizacijsko strukturo in sistematizacijo delovnih mest v podjetju. Potencialne kandidate za prosto delovno mesto mora privabiti s pomočjo oglaševanja razpisanega delovnega mesta. Pri tem mora biti pozorna komu je sporočilo namenjeno, kaj želi sporočiti in kakšne rezultate pričakuje. Med prijavljenimi kandidati mora nato izbrati najustrežnejšega. Velikokrat si pri tem pomaga tudi z različnimi testi in vprašalniki. Prav tako skrbi za razvoj, izobraževanje, usposabljanje in napredovanje kadrov. Skrbeti mora tudi za vodenje administrativnih postopkov, pripravo kadrovskih poročil in analiz ter skrbeti za krepitev odnosov med delodajalcem in zaposlenim. Z zaposlenimi mora ves čas komunicirati in skrbeti za reševanje konfliktov, če do njih pride.

Katera **znanja** morata imeti Marko in Tanja, da lahko uspešno opravljata svoje delo?

▶ **Marko**

- strokovno znanje (ekonomija, finance)
- računalniško znanje (Excell, Power Point ...)
- jezik (poslovna angleščina)

▶ **Tanja**

- strokovno znanje (upravljanje s človeškimi viri, pravno znanje, psihološko/psihometrično znanje...)
- računalniško znanje (Excell,...)
- jeziki

Katera **veščine in sposobnosti** morata imeti Marko in Tanja, da lahko uspešno opravljata svoje delo?

► **Marko**

- analiza dobljenih podatkov
- uporaba tujega jezika v praksi
- sposobnost delegiranja nalog in postavljanja ciljev
- natančnost
- kritično in analitično mišljenje
- javno nastopanje

► **Tanja**

- sposobnost komuniciranja
- medosebne veščine
- sposobnost ravnanja z ljudmi
- organiziranost
- sposobnost obvladovanja konfliktov
- delo pod stresom

# Kompetence



### 3. Pomisli na delo, ki ga želiš nekoč opravljati. Razmisli in zapiši katere kompetence, ki so potrebne za to delo, že imaš. S pomočjo lestvice oceni v kolikšni meri so razvite.

- 1-te kompetence še nimam razvite (nimam znanja, ne vem kako se tega lotiti)
- 2-imam nekaj znanja o tem, vem kako približno bi se lotil/a, nimam pa praktičnih izkušenj s tem
- 3-znam opraviti osnovne naloge s tega področja, če imam mentorstvo/pomoč
- 4-znam opraviti tudi bolj zahtevne naloge s tega področja, če imam mentorstvo/pomoč
- 5-znam opraviti tudi zahtevne naloge samostojno-ne potrebujem pomoči

► Kompetenca:

► Ocena:

Hvala za vašu pozornost

