



ANDREJ RASPOR je dr. družbenih ved – upravljaljskih ved, uni. dipl. org. dela. Ima več kot 30 let delovnih izkušenj na vodilnih mestih: vodja splošnih poslov in komisije za nadzor stroškov, direktor razvoja kadrov in za strateške projekte, podjetnik, ustanovitelj več start-upov, poslovni svetovalec. Mnenja je, da je treba akademsko delo stalno preizkušati na terenu. Avtor več znanstvenih, strokovnih monografij in uporabnih priročnikov.

Povzetek: Postavljanje prioritet je večšina, ki bi jo morali ponotranjiti že v obdobju odraščanja. Prispevek obravnava, kako spremembe vplivajo na postavljanje prioritet in kaj na splošno manjka Slovencem, da bi lahko bili osebno in poslovno uspešni. Avtor izhaja iz lastnih opažanj, ki jih je zadnjih dvajset let sistematično beležil kot vodja in predavatelj ter pridobival tudi z opazovanjem svojega širšega socialnega okolja. Ugotovitve je strnil v naslednje sklope: informacijska pismenost; znanje tujih jezikov; dolgoročen pogled; upravljanje časa; finančno znanje; samozavest – zaupanje vase.

Ključne besede: prioritete, cilji, motivacija, dolgoročni pogled

USPEŠNI SMO LAHKO TOLIKO, KOLIKOR ZNAMO UPRAVLJATI S PRIORITETAMI

Stalnica so spremembe

Stalnica, ki nas spremlja v življenju, je sprememba. Hitreje kot se odzivamo na spremembe, bolj lahko ostajamo konkurenčni. Že Darwin je rekel, da ni nujno, da bodo uspeli najboljši. Zagotovo pa bodo uspeli tisti, ki se dovolj hitro odzivajo na spremembe. A kaj, ko poslovno in osebno okolje postaja dinamično kot še nikoli. Če je bilo za implementacijo ene tehnične novosti v prazgodovinskem času potrebno tudi 1000 let, se danes to meri v tednih. Pridobitev in ohranitev ognja je bila odvisna od naključja – udara strele, ki je zanetila požar. Sledili so poizkusi s kovinami. Iznajba kolesa, stojev. Cikli so postajali krajši in krajši. Že v času industrijske revolucije so parni stroji izpodrinili starejša in zastarela vodna kolesa v dvajsetih letih. Še hitreje so iz cest živalsko vprego izrinili avtomobili. Četrta industrijska revolucija, ki smo ji priča danes, pa bo cikle vpeljave novih sprememb še dodatno skrajšala. Lahko rečemo, da inovacije praktično nastajajo in se uvajajo istočasno. Prihodnost so pametna mesta, avtomobili, tovarne pisarne itd. Ne gre za znanstveno fantastiko, ki bi jo napovedovali futurologi. Gre za sedanjost, ki že omogoča komunikacijo med stroji, napravami in ljudmi.

Kako bodo te spremembe vplivale na usposabljanje zaposlenih? Osnovno pričakovanje delodajalcev je, da bodo kadri, ki prihajajo iz šolskega sistema, imeli ustrezne generične kompetence, ki pritičejo delovnemu področju, za katerega kandidirajo. Ta pričakovanja so popolnoma upravičena, saj v kolikor jih ne bodo imeli, ni možna nadgradnja s specifičnimi delovnimi kompetencami. A kaj, ko šolski sistemi prenašajo znanja, ki so zastarela. Organiziranost iz pruskega obdobja. V t. i. pametne organizacije se šolski sistemi še niso dovolj vključili. Zato bomo morali izobraževalne institucije ustrezno preobraziti. A preden se bo to zgodilo, in zgodilo se ne bo še vsaj nekaj let, pa bodo morali neformalni izobraževalni centri skupaj z gospodarsko sfero prevzeti iniciativo kreatorja novih programov.

Sonce vzhaja na severu

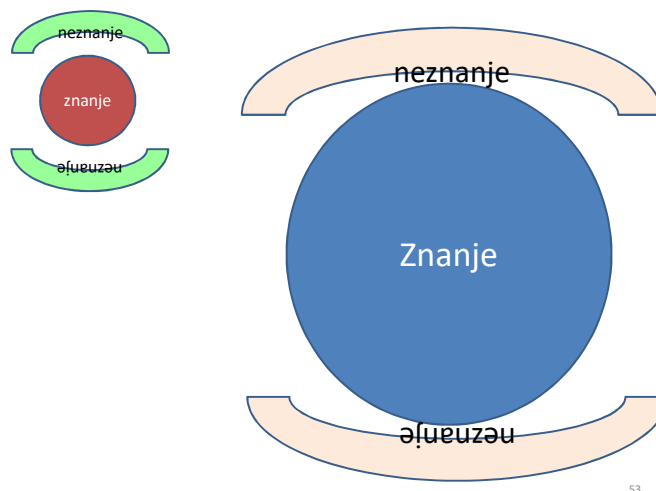
V zadnjem času je veliko govora o finskem šolskem sistemu¹. Po več različnih ocenah naj bi bil med najboljšimi na svetu. Finski pregovor pravi, da samo mrtva riba plava s tokom. Res, Finska plava proti toku t. i. svetovnega gibanja za reforme izobraževanja, ki temelji na tekmovanju, standardizaciji, nadzoru in veliko preverjanja – finska šola namreč gradi na medsebojni pomoči, zaupanju, upoštevanju individualnih potreb, izbirnosti ter minimalnem preverjanju. Finska je morda že dosegla stopnjo, s katero približuje in zagotavlja kompetence za današnje potrebe družbe. Kljub vsemu pa tudi to ne bo dovolj, da bi iz šolskih klopi prišli že profilirani kadri. Vsekakor mora šolski sistem iti v smeri, da bomo pri posamezniku iskali znanje in da programi ne bodo standardizirani, ampak individualizirani. Le tako se bodo lahko usposabljali za konkretne kompetence, kjer bodo lahko jutri najboljši. In če bodo v organizaciji najboljši posamezniki, bo lahko tudi organizacija najboljša.

Kakšna naj bo vloga podjetij pri kreiranju novih znanj

Poleg vlaganja v raziskave in razvoj morajo podjetja več sredstev nameniti v razvoj zaposlenih. Z letnim kadrovskim načrtom je treba opredeliti vsebine in sredstva, ki bodo namenjena usposabljanju. S kazalniki pa je treba določiti spremljanje doseganja le-teh. Poleg kompetenc, ki jih zaposleni potrebujejo za delo, morajo podjetja skrbeti tudi za osebni razvoj zaposlenih, da jih razvijajo v odgovorne zaposlene in državljane. Odgovoren zaposleni bo prevzel osebni razvoj v svoje roke in to vračal podjetju v obliki zavzetosti, dajanja novih pobud in koristnih predlogov.

Zavedanje in skrb za razvoj lastnih kompetenc

Vsak iskalec dela si mora sam zastaviti vprašanje, kakšne dodatne kompetence še potrebuje, da bo sploh lahko kandidiral za idealno pozicijo. Vendar pa tega ni moč doseči, preden se ne zavedamo svojih pomanjkljivosti. Razmerje med znanjem in neznanjem lahko opišemo s ploščino kroga in obsegom kroga (slika). Če je ploščina kroga majhna, je tudi zavedanje, da nečesa ne vemo, majhno. Z večanjem ploščine kroga se večja tudi naše zavedanje, česa sploh še ne vemo. Kevin Trudeauⁱⁱ pravi da obstajajo štiri stopnje dojemanja stanja kompetentnosti. Na prvi stopnji ne veš, da ne veš. Zato se s tem sploh ne obremenjuješ. V drugo fazo prideš, ko se zavedaš, da veš, da nečesa ne veš. Zato lahko iščeš nove načine, kako to stanje izboljšati. V tretji fazi veš, da veš. Znanje si že osvojil, a moraš stalno razmišljati in ponavljati, da ga boš pravilno uporabil. Šele v četrti fazi začne delovati avtomatski pilot, ko stvari počneš, ne da bi o njih sploh razmišljal.



Slika 1: Razmerje med znanjem in neznanjem

Postavljanje prioritete

Postavljanje prioritete je ena izmed veščin, ki bi nas jo morali učiti vsaj v osnovni šoli, če že ne v predšolskem obdobju. Le tako bi se lahko kasneje soočili z vedno novimi in novimi priložnostmi in izzivi, ki jih prinaša življenje. Dejansko pa temu področju šolski sistem ne da večjega poudarka. Tudi v samih podjetjih področju postavljanja prioritete praviloma ne dajejo večjega pomena. Vsaj sistemsko ne.

Sam sem se, ko sem dobil nov izziv, vedno vprašal dvoje:

1. Se čutiš dovolj sposobnega?
2. Ne boš razočaran, če ne boš uspel?

V kolikor sem na obe vprašanji odgovoril z »DA«, je bil to znak, da sem na pravi poti.

Vendar pa se v življenju dogajajo tudi neprijetne reči, kot je npr. izguba dela. Kaj storiti takrat? Šok je normalen. Pomembno je, da ostanemo zbrani, optimistični, optimiziramo stroške in se fokusiramo za nadaljnje delo. Takrat je tudi čas, da se ponovno zamislimo o svojem osebnem poslanstvu. Kaj želiš od življenja? Katere so nove priložnosti? Kaj je možno narediti in kaj potrebuje trg?

V razgovoru z več tisoč različnimi sogovorniki (sodelavci, prijatelji, študenti, zaposlenimi po podjetjih, kjer sem svetoval, itd.) sem zbral nekaj dejavnikov, ki opisujejo, kaj Slovencem primanjkuje, da bi bili še bolj uspešni. Sam sem jih poimenoval **bazične kompetence uspeha**.

- ▶ **Informacijska pismenost:** živimo v času, ko nam informacijska tehnologija vse bolj oblikuje delo, socializacijo. Kmalu se bomo razdelili v skupine »Log in« in »Log off«. Prvi se bodo vedno bolj povezovali med seboj in med njimi bo komunikacija potekala avtonomno. Ta kategorija ljudi bo kreirala naslednje stopnje razvoja industrije 4.0. Druga skupina pa bo vedno bolj izolirana in bo živela v nekem vzporednem svetu. Moj namen ni, da bi razpravljali o etičnosti razvoja informacijskih tehnologij. Želel bi le opozoriti, da bo prav znanje ključno, da bomo sploh lahko sledili razvoju. Ekspertno znanje s področja informacijske pismenosti pa nam bo omogočilo, da bomo lahko del te spremembe.
- ▶ **Znanje tujih jezikov:** Slovencem nam znanje jezikov ni bilo nikoli tuje. V to nas je sililo življenje na območju, ki je bilo vedno na prepihu kultur. V globalnem svetu pa prihaja znanje tujih jezikov še toliko bolj do izraza. Omogoča spremljanje novosti v tujini. V vsakodnevem življenju nas obkrožajo tako ljudje, ki imajo stalno nove ideje, kot tisti, ki živijo v svetu, ki ga ni več. Od slednjih

ne moremo pričakovati, da bi bili inovatorji. Ko pa sem prve spraševal, zakaj imajo vedno nove ideje, je bil odgovor preprost: »I Can Read.«

- ▶ **Dolgoročen pogled:** le malo je posameznikov, ki že zgodaj v življenju premorejo dolgoročen pogled, kaj bi želeli postati v življenju. Še manj pa je tistih, ki imajo zapisano svoje poslanstvo. Kako vemo, da delamo za lastne cilje in ne za cilje drugih, če stalno ne spremljamo svojega napredka na poti k cilju, ki smo si ga zastavili? Zato si je nujno zastaviti cilje, ki bodo skladni z našim poslanstvom.
- ▶ **Upravljanje časa:** je večšina, ki se jo lahko nauči vsakdo. Vsi imamo namreč na razpolago enako količino te fizikalne danosti. Nesmiselno in nepotrebno delo, izguba časa zaradi socializacije nas prav gotovo ne vodi k zastavljenemu cilju. Dejansko gre pri upravljanju časa za upravljanje naših prioritet. Pri tem se moramo zavedati matematične dimenzije časa. Ugotovite, kaj vam krade čas. Naučite se delegirati/»outsoursati«. Postavite si prioritete, cilje in načrt obvladovanja časa. Vzpostavite organiziran sistem. Ne pozabite uporabljati orodja za obvladovanje časa in si določite časovne omejitve za posamezne naloge. Ne izgubljate časa s čakanjem. Ponotranjite rutino obvladovanja časa in se je držite.
- ▶ **Finančno znanje:** večšino upravljanja z denarjem bi nas morali naučiti že zelo zgodaj. S pravilnim varčevanjem in plemenitenjem naših prihrankov bomo hitreje prišli do cilja, ki smo si ga zastavili. Velikokrat dosega cilja ni odvisna zgolj od trdega dela, amapak od finančnega vložka. V kolikor imamo lastna sredstva, smo finančno neodvisni. Če tega še niste storili, najprej ugotovite, kateri so največji porabniki vašega denarja. Takoj prekinite z nepotrebni razvadami pri nakupovanju. Popišite vse vaše potrebe.
- ▶ **Samozavest – zaupanje vase:** da bi dosegli cilj, moramo verjeti vanj. Zaverovanost, da je cilj pravi, je hrana za dušo. Vsi zmagovalci so samozavestni in zaupajo vase. Razmislite o osebnem in/ali poslovnem poslanstvu. Ugotovite, kaj si resnično želite v vašem življenju. Pri tem izhajajte iz vaših vrednot. Definirajte, zakaj ste se rodili oz. zakaj ste (boste) ustanovili podjetje/se boste zaposlili v določenem podjetju. In nenazadnje: napišite svoje poslanstvo.

Kako postaviti poslovno idejo, se zaposliti in uspeti v globalnem okolju? Nikoli ne stavite na enega konja! Stalno vodite spisek idej, za katere mislite, da so lahko dober poslovni izziv.

Glejte nase kot na podjetje. Postavite si naslednja vprašanja obstojaⁱⁱⁱ:

- ▶ Kaj bo počelo/delalo in kaj ne bo počelo/delalo podjetje?
- ▶ Kaj bo resnična dodana vrednost in kako jo boste merili?
- ▶ Kaj je edinstvena inovacija ali prilagoditev podjetja?
- ▶ Kaj pomeni uspeh za podjetje?

In nenazadnje: **stalno izboljšujte svoje kompetence.** Zato si v svojem urniku najдите čas za učenje. Pazljivo spremljajte, kako počnete stvari. Zagotovo boste našli način, da boste še boljši. Poglejte na problem od zunaj, z očmi zunanega opazovalca in bodite kritični nad tem, kar počnete. Če vas začnejo stvari dolgočasiti, jih poizkušajte izboljšati. Razmislite, ali bi se vpisali v šolo. Šola oz. druge oblike izobraževanja in usposabljanja vam vedno dajo neko novo dimenzijo kritičnega razmišljanja. Vprašajte se, ali ste lahko (še) boljši. Zato najдите način za (samo)motivacijo, da ste lahko še boljši. Učite se le od najboljših. Ne oklevajte. Poiščite najboljše mentorje. Tisti, ki resnično veliko znajo, namreč nimajo težav z delitvijo svojih izkušenj in prenašanjem znanja na druge. Proces prenašanja znanja je vedno obojestranski. Poteka tako s strani mentorja na mentoriranca in obratno. Na koncu vedno zmaga oba.

Namesto zaključka

Do tu vse lepo in prav. A kako pristopiti k usposabljanju? Izobraževanje na zalogo za specifične delovne kompetence v inovativnem okolju ni učinkovito. Potreben pa je hiter odziv, ko zaznamo potrebo po neki novi kompetenci. Ključno je ustrezno postavljanje prioritet in zaupanje v mentorja. V družbi storitev že imamo osebnega mehanika, pleskarja, vodovodarja, zdravnika, ginekologa, zobozdravnika, davčnega svetovalca, zavarovalniškega agenta, bančnega svetovalca. A imamo tudi osebnega svetovalca za kompetenčno rast? Ali so kadrovske službe v podjetjih pripravljene na nove pristope pri usposabljanju?

Viri, literatura in opombe

ⁱ Kje vas čevlji žuli? - Šolstvo: Finski šolski sistem. (2016). Retrieved September 11, 2017, from <http://kje-vas-cevelj-zuli-solstvo.blogspot.si/2016/02/finski-solski-sistem.html>

ⁱⁱ Your Wish Is Your Command - Complete CD Album : Kevin Trudeau/GIN : Free Download & Streaming : Internet Archive. (2011). Retrieved September 11, 2017, from <https://archive.org/details/YourWishIsYourCommandCompleteCDAlbum>

ⁱⁱⁱ To velja tudi na osebnem nivoju in ne velja zgolj za podjetje.