

Ali je možno ameriški vsebinski model poklicev neposredno uporabiti v slovenski praksi

Nevenka Volk Rožič¹, Andrej Raspor²

¹Nikole Tesle 29, 5290 Šempeter pri Gorici, Slovenija, nevenka.volk@siol.net

²M. Valentinčiča 13, 5250 Solkan, Slovenija, andrej.raspor@hit.si

V prispevku avtorja primerjata nacionalne opise poklicev v ZDA in Sloveniji. Na podlagi primerjave javno dostopnih podatkov, s primerjalno analizo podprto z deskriptivno metodo ugotavljata, da ameriški, s standardno klasifikacijo poklicev povezan O*NET-ov vsebinski model, ponuja bolj bogato paleto kompleksnih informacij z veliko uporabno vrednostjo za strokovnjake na področju upravljanja človeških virov, svetovalce, raziskovalce, ter študente, dijake in druge osebe, ki se odločajo za posamezen poklic.

Glavna ugotovitev raziskave je, da ameriški vsebinski model na enem mestu ponuja informacije o tipičnih poklicnih nalogah, potrebnem znanju, o sposobnostih, zmožnostih, delovnih aktivnostih, pogojih dela, delovnemu stilu, delovnih vrednotah, dolžini in vrsti potrebnih delovnih izkušenj, višini plače in zaposlitvenih trendih. Slovenska ureditev vključuje krajše opise manjšega števila poklicev in ne vključuje projekcij potreb po kadrih in plačila za delo.

Čeprav je ameriški model nastal v popolnoma drugem prostoru, je lahko z upoštevanjem določenih razlik med poklici v ZDA in Sloveniji, koristen pripomoček tudi za slovenske uporabnike.

Ključne besede: standardna klasifikacija poklicev, poklic, vrsta dela, opisi del in nalog.

1 Uvod

Namen pričujočega prispevka je primerjava zapisov poklicev v Sloveniji¹ in ZDA² z vidika potreb pri delu kadrovikov. Za ZDA smo se odločili po pregledu nekaterih ureditev v Italiji³, Angliji⁴, Avstraliji⁵ in Kanadi⁶. Ugotovili smo namreč, da imajo v ZDA nacionalno priznani viri podatkov, ki vključuje skoraj vse poklice, ki izhajajo iz standardne klasifikacije poklicev in ponuja zelo podrobne informacije o poklicih, ki bi bile lahko uporabne tudi za strokovnjake za upravljanje človeških virov v Sloveniji.

Poleg tega smo želeli nekoliko podrobneje pregledati nacionalne vire o poklicih, ki dopolnjujejo standardne klasifikacije poklicev v ZDA in Sloveniji ter ugotoviti, ali imajo ameriški uporabno vrednost tudi za potrebe zapo-

slovanja in razvoja kadrov v Sloveniji. Za pregled teoretičnih izhodišč in opredelitve poklica smo vključili študij relevantne domače in tuje literature. Glavna metoda raziskave je komparativna metoda, s katero želimo ugotoviti podobnosti oz. razlike v urejenosti med Slovenijo in ZDA. Za podrobno razlago ključnih pojmov, povezanih z obravnavanim vprašanjem se bomo posluževali tudi deskriptivne metode. Raziskava, ki sva jo opravila predstavljata ta prispevek primerjave urejenosti opisov poklicev med ZDA in Slovenijo skozi oči kadrovikov.

2 Kaj je pravzaprav poklic

Poklic razumemo kot smiselno celoto znanja, sposobnosti, veščin, kompetenc in navad, ki posamezniku omogočajo,

¹ Standardna klasifikacija poklicev (SKP-V2), Statistični urad Slovenije, dosegljivo na: <http://www.stat.si/klasje/klasje.asp> (2.1.2008).

² Standard Occupational Classification (SOC) System. Bureau of Labor Statistics; ZDA, dosegljivo na: <http://www.bls.gov> (2.1.2008).

³ Classificazione delle professioni (CP2001). ISTAT - L'Istituto nazionale di statistica; Italija, dosegljivo na: <http://www.istat.it> (2.1.2008).

⁴ Standard Occupational Classification 2000. The Office for National Statistics; Anglija, dosegljivo na: <http://www.statistics.gov.uk> (2.1.2008).

⁵ Australian Standard Classification of Occupations (ASCO) Second Edition (1997). Australian Bureau of Statistics; Avstralija, dosegljivo na: <http://www.abs.gov.au/> (2.1.2008).

⁶ National Occupational Classification - Statistics (NOC-S) 2006. Canada's National Statistical Agency, dosegljivo na <http://www.statcan.ca> (2.1.2008).

da opravlja dela in naloge določene zahtevnosti na nekem določenem področju dela neke dejavnosti (Možina idr., 2002: 414). Poklic je v sodobnih družbah opredeljen s poklicnimi standardi, ki predstavljajo osnovo za priznavanje šolske in (praktične) poklicne kvalifikacije (EC, 2005). Kramberger (Kramberger, 1999: 42) meni, da je izraz poklic izrazito večenski in relacijski in se v slovenskem prostoru povezuje tako s sfero izobraževanja kot zaposlovanja (Kramberger, 1999: 42-67).

V anglosaksonskem svetu uporabljajo namesto enega izraza za poklic dvoje izrazov: zaposlitev (ang. Occupation) in poklic (ang. Vocational). V slovenščini uporabljamo en sam izraz, ki pa je po mnenju Pavlina (Pavlin, 2007: 177) »nadobremenjen, kar povzroča šume v komunikaciji«.

Poklic je na podlagi Statističnega urada Slovenije (krat. SURS) opredeljen kot »statistično-analitična kategorija, v katero se razvršča delo, sorodno po vsebini in zahtevnosti in bi ga lahko praviloma opravljala ena oseba« (SURS, 2007). Tako togo opredelitev velja razširiti z opredelitvijo organizacije (krat. ACST), ki opozarja, da predstavlja poklic tako celoto delovnih nalog, ki se zaključijo v delu ene osebe, kot tudi predstavo o upravljanju teh nalog v družbi (ACST, 2000). Wenger (1999) celo meni, da so skupni vzorci vedenja pri delu in predstave o njih, predstavljajo temelj poklicne identitete (Wenger, 1999 v Pavlin, 2007: 178). Poklicna identiteta ne temelji na samem delu, temveč tudi na procesu poklicne socializacije: prevzemanju norm, vrednot, navad in prepričanj posameznega poklica, oziroma postaja enakovredni član poklicne skupine (Watson, 1995 v Pavlin, 2007: 178). Vedno večja organizacijska specifikacija delovnih nalog se odraža v vedno večji poklicni diferenciaciji tudi znotraj posameznih poklicnih skupin. Delo tajnice v enem podjetju je lahko po zahtevnosti bolj sorodno delu vodstvenega delavca v drugem podjetju (Watson, 1995 v Pavlin, 2007: 178).

Poklic postaja v sodobni družbi vedno bolj fleksibilna, individualna in od tod heterogena kategorija (Wenger idr. 2002; Ramioul, 2004; Hovels, 2004 v Pavlin, 2007). Na številnih področjih pa se znanje tako hitro spreminja, da bi ga po mnenju Lama bilo nesmiselno kodirati in institucionalizirati v (vsebinsko stabilne) poklice (Lam, 2000, v Pavlin 2007: 178).

3 Primerjava ureditev med ZDA in Slovenijo

3.1 Opisi poklicev v Sloveniji

Standardna klasifikacija poklicev (v nadaljevanju: SKP) je obvezen nacionalni standard, ki se uporablja pri evidentiranju, zbiranju, obdelovanju, analiziranju, posredovanju

in izkazovanju podatkov, pomembnih za spremljanje stanj in gibanj na trgu dela v Republiki Sloveniji. SKP se uporablja za razvrščanje dela v poklice v uradnih oziroma administrativnih zbirkah podatkov (evidence, registri, zbirke podatkov) in v statističnih raziskovanjih, s čimer se zagotavljajo konsistentni podatki za statistično, analitično in raziskovalno spremljanje poklicne strukture aktivnega prebivalstva ter povpraševanja po delu (Metodološka pojasnila, SKP-V2).

SKP temelji na mednarodni standardni klasifikaciji poklicev ISCO-88, ki jo je kot mednarodni standard v svoji Resoluciji III na 14. Mednarodni konferenci statistike dela leta 1987 sprejela Mednarodna organizacija dela - ILO (ang. International Labour Organization-

The International Standard Classification of Occupations (v nadaljevanju ISCO) je ena pomembnejših mednarodnih klasifikacij in predstavlja orodje za organiziranje del v jasno definiran nabor skupin glede na naloge in dolžnosti za delo po celem svetu. Od leta 1957 se je stalno dopolnjevala, v letu 2008 se pričakuje njeno dopolnitev. Namenjena je za statistične potrebe in druge uporabnike (vstopanje delavcev na trg dela, razvoj programov poklicnega usposabljanja in usmerjanje)⁷.

Potrebno ogrodje za oblikovanje in izgradnjo ISCO-88 je bilo zasnovano na dveh temeljnih konceptih: konceptu izvedbe dela in konceptu spretnosti. Spretnosti so definirane kot zmožnosti izvedbe nalog in zadolžitev posamezne vrste dela in imajo sledeči dimenziji: nivo spretnosti in specializacijo spretnosti. Glede na svetovno uporabo klasifikacije so bili oblikovani le štirje nivoji spretnosti. Posamezni nivoji spretnosti so operativno definirani na osnovi mednarodnega klasifikacijskega standarda izobraževanja - International Standard Classification of Education (v nadaljevanju ISCED), kar pa nikakor ne pomeni, da se upoštevajo samo spretnosti pridobljene skozi formalno izobraževanje, ampak vključuje tudi neformalno usposabljanje in delovne izkušnje. ISCO-88 ima sledeče nivoje spretnosti⁸, ki so navedeni v tabeli 1.

Splošno opredeljeno je klasifikacija poklicev orodje, s katerim po sistemu natančno opredeljenih kriterijev za razvrščanje razvrščamo podatke o vrsti in zahtevnosti dela v točno določene poklice, te pa v klasifikacijski sistem skupin poklicev. Temeljna koncepta, ki določata kriterije za razvrščanje poklicev in klasifikacijski sistem SKP-ja, sta *koncept dela* in *koncept znanja* (Metodološka pojasnila, SKP-V2).

SKP sestavljajo: *klasifikacijski sistem poklicev*, *opis skupin poklicev* in *kodirni seznam poklicev*, ki ni predpisan z uredbo in je le priloga h klasifikaciji. Za zagotavljanje mednarodne primerljivosti je izdelan prevajalnik med SKP-jem in ISCO-88 ter ISCO-88 (COM), ki je sestavni del uredbe (Metodološka pojasnila, SKP-V2).

Klasifikacijski sistem poklicev je hierarhični sistem skupin poklicev, v katerega so razvrščeni za Slovenijo po-

⁷ Vir: ILO dosegljivo na : <http://www.ilo.int/public/english/bureau/stat/isco/index.htm> (30.12.2007).

⁸ Isti vir.

Tabela 1: Nivoji spretnosti po ISCO-88. Vir: Prirejeno po ILO, Conceptual Framework dosegljivo na: <http://www.ilo.int/public/english/bureau/stat/isco/isco88/publ2.htm> (30.12.2007).

Nivo spretnosti po ISCO -88	ISCED - kategorije	Opis
1.	1.	Obsega osnovno izobrazbo, ki na splošno začenja s 5, 6 ali 7-im letom in traja okoli 5 let.
2.	2., 3.	Obsega prvo in drugo obdobje sekundarnega izobraževanja. Prvo obdobje se običajno začenja z 12-im letom in traja okoli 3 leta, medtem ko se drugo prične med 14 in 15-im letom in traja okoli tri leta. Potrebno je obdobje usposabljanja za delo in delovne izkušnje; včasih tudi formalno v obliki vajeništva. To obdobje lahko dopolnjuje formalno usposabljanje ali pa ga nadomešča delno ali v celoti.
3.	5.	Obsega izobrazbo, ki se na splošno začenja pri 17 ali 18-em letu, traja okoli štiri leta in vodi k zaključku, ki ni enak univerzitetni diplom 1. stopnje.
4.	6.,7	Obsega izobrazbo, ki se na splošno začenja pri 17 ali 18-em letu, traja okoli tri, štiri ali več let in vodi k univerzitetni ali post univerzitetni diplomu ali podobno.

membni poklici. Na najnižji klasifikacijski ravni vsebuje SKP 1729 poklicev.

Opisi skupin poklicev vsebujejo kratke opise najznačilnejših nalog oziroma tipičnih vrst del, značilnih za posamezne skupine poklicev. Opisu na najnižji ravni skupin poklicev so dodani tudi primeri poklicev, ki jih razvrščamo v posamezno skupino, in primeri podobnih poklicev, ki jih razvrščamo v ustrezne druge skupine. SKP vsebuje 522 opisov poklicnih skupin na vseh klasifikacijskih ravneh. *Kodirni seznam poklicev* je sistematični in abecedni seznam poklicev iz SKP-ja, kateremu so dodani še sinonimi poklicev, podrobnejše razdrobitve poklicev v smislu ožitve področja ali predmeta dela in eksemplarni primeri poklicev v smislu lažjega razumevanja vsebine posamezne skupine poklicev. Vsi tovrstni poklici v kodirnem seznamu imajo enako kodo kot posamični poklic v klasifikacijskem sistemu poklicev, kateremu so dodani. Kodirni seznam poklicev je zaradi sinonimov obsežnejši od klasifikacije poklicev in vsebuje 3.005 imen poklicev. Kodirni seznam poklicev ima dve osnovni funkciji – operativno in razvojno. Olajšal naj bi kodiranje konkretnih del v klasifikacijske poklice ter hkrati predstavlja neke vrste organizirano čakalnico novozaznanih poklicev, ki bi jih bilo treba sčasoma ustrezno uvrstiti v klasifikacijo (Metodološka pojasnila, SKP-V2).

SKP ima hierarhično strukturo. Poklici se združujejo oziroma razdružujejo v skupine poklicev na štirih ravneh. Poklicne skupine imajo svoje nazive in kode. Najvišja raven je glavna skupina poklicev z enomestno kodo, sledijo podskupine poklicev z dvomestno kodo, področne skupine s trimestno kodo, enote področnih skupin s štirimestno kodo in znotraj teh poklici s sedemestno kodo (Metodološka pojasnila, SKP-V2).

V Standardni klasifikaciji poklicev so za vsako skupino poklicev izdelani kratki opisi tipičnih del in nalog, značilni za poklice, ki so razvrščeni v to skupino. Pri tem informaciji o delu (navadno je v obliki naziva delovnega mesta in opisa pglavitnih nalog in dolžnosti) poiščemo kodo poklica z enako ali podobno informacijo o pglavitnih nalogah in dolžnostih dela v klasifikaciji poklicev. Tako kot SKP so tudi pravila za kodiranje usklajena z mednarodnimi priporočili in omogočajo enako razumevanje problematike razvrščanja poklicev v različnih okoljih (Metodološka pojasnila, SKP-V2).

Na podlagi Uredbe o uvedbi in uporabi standardne klasifikacije poklicev (4. člen) je za izvajanje tekoče vzdrževanje standardne klasifikacije poklicev in za usklajevanje standardne klasifikacije poklicev z mednarodnimi standardi iz prejšnjega člena zadolžen Statistični urad Republike Slovenije. Zadnja sprememba Kodirnega seznama poklicev v Standardni klasifikaciji poklicev je bila v avgustu 2006. Kljub velikemu številu na novo umeščenih poklicev v dopolnitvi niso zajeti vsi novi poklici kot npr. inšpektor (m/ž) iger na igralnih avtomatih, ki ga v Sloveniji opravlja okrog 270 oseb (Volk Rožič, 2007: 97).

Veliko podrobneje so posamezni poklici predstavljene v nacionalnih poklicnih kvalifikacijah.

V Sloveniji se s poklicnimi standardi ukvarja Center RS za poklicno izobraževanje. Del opisov poklicev predstavljajo tudi poklicne kompetence, ki so definirane kot »izkazane zmožnosti posameznika, da uporablja svoje sposobnosti in znanje pri dejavnem obvladovanju običajnih in spremenljivih poklicnih razmer« (CEDEFOP⁹, 1999 v Priprava poklicnih standardov: 17); »zmožnost zadostiti zahtevam zaposlitve oziroma specifičnim delovnim vlogam; zmožnost napraviti nekaj dobro« (ETF¹⁰, 1997 v Priprava poklicnih standardov: 17).

⁹ Kratica za European Centre for the Development of Vocational Training.

¹⁰ Kratica za The European Training Foundation (Evropska fondacija za poklicno izobraževanje).

Tabela 2: Opis poklica natakar v NCIPS. Vir: Opisi poklicev, natakar, NCIPS dosegljivo na:
<http://www.ess.gov.si/slo/Ncips/OpisiPoklicev/OpisiPoklicev.htm#N> (2.1.2008)

Opis opravil in delovnih nalog	
Kaj delavec običajno dela	Dela natakarja so razdeljena na posamezne faze in sicer na: 1. pripravljala dela, ki jih je treba opraviti v natakarski pripravljalnici, kjer poteka priprava perila, namiznega inventarja in ureditev servisnih vozičkov. 2. pripravljala dela v jedilnici oziroma v prostorih, ki so namenjeni postrežbi gostov; tu poteka razporejanje miz in stolov, pogrinjanje, ureditev servisnih miz, pripravljanje pogrinjkov in tista dela, ki jih vodi obrata v zvezi s hišnimi navadami odredi (skrb za namizno dekoracijo, jedilne liste itd.). 3. sprejem gosta ob njegovem prihodu (pozdrav, iskanje primerne mize, pomoč pri odlaganju garderobe); ponudi mu jedilni list, vinsko karto ali pa ga seznani z dnevno ponudbo, Sledi prevzem naročila pri individualnih gostih ali naročila za izredne obroke, evidentiranje naročila, postrežba hrane in pijače, pospravljanje mize, priprava računa in zahvala za obisk.
Delovna področja	Poklic se pojavlja v vseh vrstah gostinskih obratov, največ pa v obratih za prehrano, kot so restavracije, gostilne, okrepčevalnice (bife, bistro, taverna, snack bar, picerija), v kavamah, slaščičarnah, barih, pa tudi v obratih za pripravo in dostavo hrane. Poleg tega so natakarji zaposleni v nekomercialnih gostinskih obratih zaprtega tipa v podjetjih in ustanovah. Povsod so opravila bolj ali manj enaka, le njihov obseg se spreminja glede na vrsto in kategorijo, pa tudi specializacijo posameznega gostinskega obrata. Pomembna je tudi organizacija dela v podjetju, ki je odvisna od števila zaposlenih. Tako se natakarji zaposlujejo v velikih hotelskih restavracijah, kjer ponujajo veliko število dnevnih menijev in jedi po naročilu, v ladijskih restavracijah, specializiranih restavracijah (ribjih, narodnih, lovske ipd.), do gostiln z večjo ali manjšo ponudbo domačih jedi, okrepčevalnic, barov, kjer je ponudba omejena predvsem na ponudbo pijač, na hrano pa le v zelo omejenem obsegu. Potreba po znanju je v osnovi za vse enote enaka, vendar je v lokalih z bolj specializirano ponudbo, kot so opravila pri gostovi mizi - flambiranje, razkosavanje, rezanje, pripravljane solat, mešanje pijač idr., potrebno dodatno izobraževanje.
Delovni pripomočki, materiali, dokumenti	Natakar pri svojem delu uporablja gostinski strežni in drobn inventar, grelne in hladilne naprave, naprave za točenje in streženje pijač, aparate za sladoled, smetano ipd., naprave za točilniško pripravo jedi in pijač, naprave za evidenco in interna obvestila, pomivalne naprave, dekorativna sredstva in rekvizite za razvedrilo. Za prenašanje in prevoz jedil uporablja servisne vozičke. Potrebuje pa tudi namizno perilo in pripomočke (krpe, gobe, krtače, metle, omela). Poleg tega, da streže jedila in pijače za delo potrebuje tudi vodo, čistilna sredstva, dezinfekcijska in dezinseksijska sredstva. K ustrezni dokumentaciji njegovega dela sodijo: zahtevki in dobavnice, sezname normativov, knjiga menijev, jedilni listi, ceniki, kalkulacije, obračuni polizdelkov, dnevni obračun porabe živil, knjiga rezervacij, zapisniki o škodi. Pri svojem delu mora biti oblečen v delovno obleko in ustrezno obut.
Izdelki in storitve	Naloga natakarja je, da jedi, ki jih naroči gost in pripravi kuhar, primerno, strokovno in prijazno postreže gostu. Gostu postreže tudi s pijačo.
Raven zahtevnosti poklica	
Potrebna znanja in spretnosti za opravljanje poklica	
Potrebna, znanja spretnosti in veščine	Za opravljanje poklica natakarja se zahteva srednja poklicna izobrazba. Med šolanjem spozna postopke priprave in postrežbe hrane in pijač. Seznani se tudi s pravili lepega vedenja, estetike in poslovnega komuniciranja v slovenskem in dveh tujih jezikih, spozna predpise s področja materialnega in finančnega poslovanja, higienske in tehnične predpise. Zna organizirati lastno delo in uporablja strokovno literaturo.
Psihofizične sposobnosti	Natakar mora imeti dobro razvite psihomotorične spretnosti in sposobnosti kot so splošna telesna spretnost, spretnost rok, gledanje na daljavo, natančno in hitro prepoznavanje predmetov, razlikovanje barv in vonjev. Nagnjen mora biti k redu, čistosti, osebni urejenosti, sistematičnemu delu in imeti smisel za estetiko. Delo opravlja stoje z obračanjem, dviganjem in prenašanjem lažjih bremen, zato ni priporočljivo, da ima ploska stopala. Zaradi dela z živili so potrebni redni zdravniški pregledi, opravljen tečaj higienskega minimuma in izpit iz varstva pri delu. Moteče so lahko alergije na živila, delo z vodo in čistili.
Interesi osebnostne lastnosti	Natakar je pri svojem delu odgovoren, iznajdljiv, ustvarjalen in ima smisel za delo z gosti. Imeti mora dober spomin, da si zapomni obraze in naročila.
Pogoji za delo	
Razmere za delo	Delo natakarja poteka pretežno v zaprtih prostorih, večkrat zakajenih, delno tudi na prepihu, redkeje na prostem, v mokroti in ob hrupu. Natakar dela včasih v neugodnih razmerah zaradi vinjenih in neolikanih gostov ter gneče. Delo je lahko tudi nevarno zaradi ostrih in vročih predmetov in spolzkih tal. Opravlja ga sam ali v skupini, v izmenah, v podaljšanem ali nočnem času in dela prostih dnevih.
Nevarnost, poškodbe pri delu, zaščita	Poškodbe kot posledice razmer so lahko vrezi, vbodi, opeklina, odrgnine, prehladi, padci itd. Da bi se pred poškodbami obvaroval, mora natakar upoštevati vsa navodila in uporabljati zaščitna sredstva, delovno obleko itd.
Sorodni poklici	
	5123.01 Vodja strežbe 5123.06 Točaja / točajka
Možnosti zaposlovanja	
	Natakarji se zaposlujejo v različnih gostinskih obratih kot so restavracije, kavame, gostilne, hoteli, zdravilišča. Zaposlovanje je velikokrat odvisno od letnega časa. V področjih, kjer je razvit zimski turizem, je več zaposlovanja pozimi, v obmorskih krajih pa poleti. Trenutno razpisana prosta delovna mesta. Spletni naslov: www.ess.gov.si/ podstran Prosta delovna mesta
Druge informacije	
	RAZPISANE ŠTIPENDIJE Spletni naslov: www.ess.gov.si/ podstran Naša dejavnost - Štipendije IZOBRAŽEVANJE Spletni naslov: http://www.virtuororientation.net/

Poklicni standard je povezovalni člen sistema poklicnega izobraževanja in sistema certificiranja nacionalnih poklicnih kvalifikacij. Poklicne standarde pripravljamo na osnovi pobude, ki jih pripravijo zainteresirane pravne osebe. Razvoj poklicnega standarda je zahteven projekt, v katerega so vključeni številni partnerji: organizacije delodajalcev in delojemalcev, pristojna ministrstva, šole. Upoštevati je potrebno nacionalen in sektorske razvojen dokumente, podatke Zavoda RS za zaposlovanje in Statističnega urada RS ter zglede iz držav EU. Trenutno je v Sloveniji na razpolago 248 poklicnih standardov¹¹.

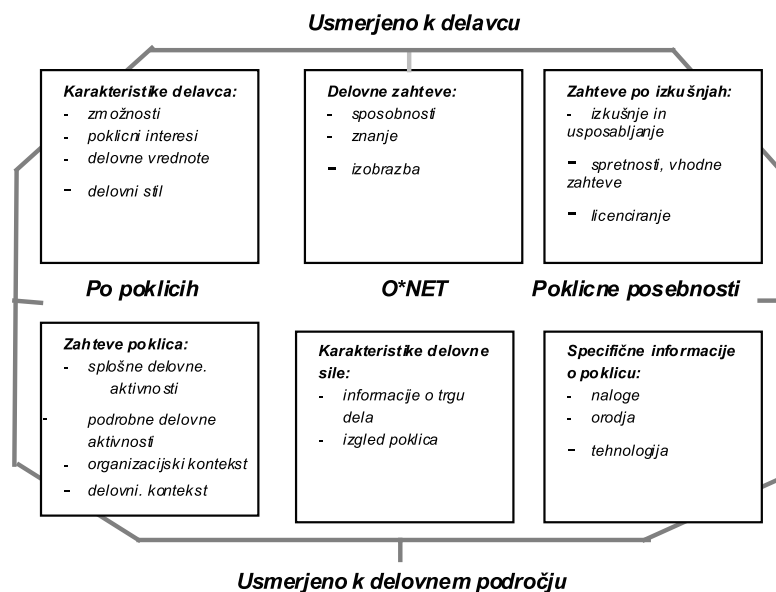
Poklicni standard je dokument z naslednjimi elementi: ime in koda poklica, raven zahtevnosti, poklicne kompetence ter opis poklicnega standarda, ki vsebuje: področja dela, ključna dela, znanje in spretnosti¹².

Pomemben vir informacij o poklicih in trgu dela predstavlja Nacionalni center za poklicno svetovanje (v nadaljevanju NCIPS), ki igra vlogo koordinatorja za pretok relevantnih informacij med posameznimi partnerji¹³ in uporabniki ter nudi strokovno podporo Centrom za informiranje in poklicno svetovanje (krat. CIPS). NCIPS ponuja 435 opisov poklicev¹⁴. Posamezna področja opisa so razvidna iz opisa poklica natakara v tabeli 2.

3.2 Opisi poklicev v ZDA

Podoben sistem klasifikacije standardnih poklicev imajo tudi v ZDA (The 2000 Standard Occupational Classification (SOC) System, v nadaljevanju SOC), ki je bil razvit kot odgovor na naraščajoče potrebe po univerzalni klasifikaciji poklicev in omogoča primerljivost podatkov. SOC klasificira 23 glavnih skupin poklicev, 96 podskupin, 449 širših poklicnih skupin in 821 posameznih poklicev. Vsi opisi so oblikovani z šest-mesečno številčno kodo, od katerih prvi dve števili predstavljajo glavno skupino, tretje število podskupino, četrto in peto širšo poklicno skupino in šesto število posamezen poklic. Poklici so razvrščeni na podlagi izvedbe dela, sposobnosti, izobrazbe, usposabljanja in veljavnosti. Nadrejene osebe so običajno razvrščene skupaj s poklici oseb, ki jih nadzorujejo (najmanj 20% delovnega časa). Prva linija managerjev, ki porabi več kot 80% delovnega časa za nadzorne aktivnosti je posebej razvrščena v posebno skupino. Posameznika, ki bi ga lahko uvrstili v več poklicev, se razvrsti v tisti poklic, ki zahteva najvišje sposobnosti. Če tega ni mogoče ugotoviti, se ga razvrsti glede na poklic, ki ga opravlja največji del delovnega časa (SOC).

Poleg podatkov iz SOC, ki so prvenstveno namenjeni za potrebe statistične obdelave, je v ZDA na razpolago



Slika 1: O*NET - Vsebinski model. Vir: The O*NET® Content Model dosegljivo na: <http://www.onetcenter.org/content.html> (1.1.2008)

¹¹ Vir: Nacionalno poklicno informacijsko središče dosegljivo na : <http://www.nrpslo.org/> (30.12.2007).

¹² Isti vir.

¹³ Partnerji NCIP: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Zavod RS za zaposlovanje, Center za poklicno izobraževanje, Gospodarska zbornica Slovenije idr. Celoten seznam partnerjev dosegljivo na spletni strani ZRSZ.: [http://www.ess.gov.si/slo/Ncips/ncips.htm/\(30.12.2007\)](http://www.ess.gov.si/slo/Ncips/ncips.htm/(30.12.2007)).

¹⁴ Vir: ZRSZ, dosegljivo na : <http://www.ess.gov.si/slo/Ncips/OpisiPoklicev/OpisiPoklicev.htm> (30.12.2007).

O*NET program, ki predstavlja izčrpen vir informacij za 812 poklicev. Središče programa predstavlja podatkovna baza, ki vsebuje informacije o stotinah standardiziranih deskriptorjev poklicev (znanje, sposobnosti, zmožnosti, delovne aktivnosti, interesi, delovne vrednote). Baza je na razpolago javnosti brezplačno in se stalno dopolnjuje z rezultati raziskav. O*NET je interaktivna aplikacija za raziskovanje in iskanje poklicev. Ponuja relevantne informacije za različne uporabnike: svetovalce, študente, strokovnjake na področju upravljanja človeških virov in raziskovalce. Vsak poklic zahteva različno znanje sposobnosti in zmožnosti in se izvaja z različnimi aktivnostmi in nalogami. Te razlikovalne karakteristike poklicev so opisane v t. i. O*NET-ovem vsebinskem modelu. Zagotavlja skupen okvir za identifikacijo najpomembnejših vrst informacij o delu in jih integrira v teoretične in empirične sisteme (O*NET).

Karakteristike delavca so tiste trdne značilnosti, ki lahko vplivajo na oboje – na delovanje in na zmožnost pridobivanja novega znanja in sposobnosti za uspešno delovanje. Delovne zahteve so opisi, ki se nanašajo na delovno povezane značilnosti, ki so pridobljene in/ali razvite skozi proces izobraževanja in izkušenj. Zahteve po izkušnjah delavca so zahteve, ki se nanašajo na pretekle delovne aktivnosti in so še posebej povezane z določenim tipom delovnih aktivnosti. Specifične informacije o poklicu so spremenljivke ali drugi elementi drugega vsebinskega modela izbranih ali posebnih poklicev. Karakteristike delovne sile so tiste spremenljivke, ki definirajo in opisujejo splošne značilnosti poklicev in lahko vplivajo na poklicne zahteve. Zahteve poklica so izčrpne spremenljivke ali podrobni elementi, ki opisujejo različne poklicne zahteve. V izredno obsežnih opisih posameznih poklicev je zaslediti sledeče informacije: o tipičnih poklicnih nalogah, potrebnem znanju, o sposobnostih, zmožnostih, delovnih aktivnostih, pogojih dela, delovnemu stilu, delovnih vrednotah, dolžini in vrsti potrebnih delovnih izkušenj, višini plače in zaposlitvenih trendih.

Vsak poklic ima določeno delovno območje (ang. Job Zone), ki predstavlja skupino poklicev, ki so si podobni glede na to, kako večina ljudi pride do njih, glede na celotne izkušnje in izobrazbo, ki je zanje potrebna in glede na količino potrebnega usposabljanja za delo. Poklici so razdeljeni v pet delovnih območij; od delovnega območja 1, ki zajema poklice z nič ali malo priprave, do najvišjega, v katerega sodijo poklici, ki potrebujejo obsežno pripravo¹⁵.

Poleg tega vsebujejo poklici tudi različne nivoje specifične poklicne priprave (ang. Specific Vocational Preparation; v nadaljevanju SVP), ki so definirani kot vsota preteklega časa, ki je potrebna tipičnemu delavcu, da se nauči tehnik, pridobi informacije in razvije sposobnosti, ki so potrebne za povprečnega izvajalca v specifični delovni situaciji. Ta priprava se lahko izvaja v šoli, pri delu, v vojski,

z inštrukcijami ali v poklicnem okolju. Specifična poklicna priprava je lahko na sledečih nivojih¹⁶:

Tabela 3: Nivoji specifične poklicne priprave. Vir: Foreign Labor Certification. Online Wagw Library & Data Center dosegljivo na: <http://www.flcdcenter.com/svp.aspx>, (30.12.2007).

- SVP 1 – Samo kratka demonstracija
- SVP 2 – malo več kot kratka demonstracija vključno do 1 meseca;
- SVP 3 – od 1 meseca do vključno 3-h mesecev;
- SVP 4 – več kot 3 mesece do vključno 6 mesecev;
- SVP 5 – več kot 6 mesecev do vključno 1 leta;
- SVP 6 – več kot 1 leto do vključno 2-h let;
- SVP 7 – več kot 2 leti do vključno 4-h let;
- SVP 8 – več kot 4 leta do vključno 10 let;
- SVP 9 – več kot 10 let.

Informacije z O*NET OnLine je mogoče uporabiti za razvoj učinkovitih deskriptorjev dela, razširitev skupine kvalitetnih kandidatov za odprta delovna področja, definiranje faktorjev uspešnosti kandidatov in dela, uravnavanje organizacijskega razvoja s potrebami dela, oplemenitenje procesa uvajanja novih sodelavcev in ciljev usposabljanja in oblikovanje konkurenčnih plač in sistema napredovanja (O*NET). Vse informacije so brezplačno dostopne vsem uporabnikom Interneta.

Naslednja tabela 4 prikazuje delni povzetek opisa poklica iz O*NET-a, ki je v originalu opisan bistveno bolj podrobno, zato spodaj navedeni značilnosti poklica predstavljajo v originalnem tekstu zgolj naslove¹⁷.

4 Zaključki

4.1 Ključne ugotovitve

Pri pregledu virov, ki omogočajo učinkovito podporo kadrovnikom in drugim strokovnjakom v organizacijah pri oblikovanju novih ali pri oblikovanju obstoječih delovnih področij, pri selekciji kandidatov in na drugih področjih razvoja kadrov ugotavljamo, da imamo v Sloveniji na razpolago Standardno klasifikacijo poklicev, ki ponuja le nekaj osnovnih podatkov o posameznih poklicnih skupinah in je primerna zgolj za administracijo pri postopkih zaposlovanja ali premeščanja delavcev. To ustreza tudi glavnemu namenu evidentiranja, zbiranja, obdelovanja, analiziranja, posredovanja in izkazovanja podatkov, ki so pomembni za spremljanje stanj in gibanj na trgu dela v Republiki Sloveniji. Kljub stalnemu dopolnjevanju podatkov

¹⁵ Vir: Foreign Labor Certification. Online Wagw Library & Data Center dosegljivo na: <http://www.flcdcenter.com/jobzone.spx#changes> (30.12.2007).

¹⁶ Isti vir.

¹⁷ Celoten opis poklica natakara je brezplačno dosegljiv na: <http://online.onetcenter.org/link/summary/35-3031.00>

Tabela 4: Primer delnega opisa poklica natakar. Vir: O*NET, dosegljivo na: <http://online.onetcenter.org/link/summary/35-3031.00> (30.12.2007)

Naloge	Preverjanje identitete gostov (zahtevo glede najnižje dovoljene starosti za uživanje alkoholnih pijač), predstavitev menijev, pojasnjevanje priprav in sestavin jedi, svetovanje vin in dnevne ponudbe ipd., pobiranje naročil, sodelovanju pri pripravi hrane, strežba, pobiranjem plačil, čiščenjem mize, skrb za urejeno delovno okolje, itd.
Orodje in tehnologija	Ročne blagajne, pribor za komercialno uporabo, čitalci magnetnih, pozivniki, osebni digitalni pomočniki (PDA) ali organizatorji, tiskalniki računov na prodajnih mestih, terminali na prodajnih mestih, monitorji, občutljivi na dotik, itd. Uporabljena tehnologija je programska oprema na prodajnih mestih.
Znanje	Pri svojem delu natakar uporablja znanje iz področja strežbe, jezikovnega izražanja, prodaje in marketinga ter postopkov za pripravo hrane ipd.
Veščine	Ključne veščine, ki mu omogočajo kvalitetno izvajanje storitev so povezane z aktivnim poslušanjem sogovornika, razumevanjem besedil in prenosom informacij, vključno z dajanjem navodil. Pri svojem delu mora biti storitveno naravnani, zavedati se mora reakcij drugih, zato mora znati tudi kritično razmišljati, poleg tega svoja dejanja prilagaja glede na dejanja drugih. Ni zanemarljiv tudi vidik stalnega učenja in upravljanja s časom.
Sposobnosti	Sposobnosti, bi lahko razdelili v tiste, ki so povezane s komunikacijo (razumevanje ustnih sporočil, sposobnost ustnega izražanja, jasnost govora in prepoznavanja govora), gibanjem (kondicijska sposobnost koordinacija telesa, mimnost dlani in rok), razvrščanjem informacij in predvidevanjem določenih problemov.
Delovne aktivnosti	Dela za ljudi ali ima opravka neposredno z ljudmi; razvija konstruktivne in kooperativne delovne odnose z drugimi ter jih vzdržuje v daljšem obdobju; zagotavlja informacije nadrejenim, kolegom in podrejenim, in sicer preko telefona, v pisni obliki, po elektronski pošti ali osebno; uporablja roke za rokovanje, nameščanje, postavljanje in premikanje materialov ter za ravnanje s stvarmi; prepoznavanje informacije s kategoriziranjem, ocenjevanjem, prepoznavanjem razlik ali podobnosti ter odkrivanjem sprememb v okoliščinah ali dogodkih; opazuje ter sprejema in drugače pridobiva informacije iz vseh primernih virov; ocenjuje vrednost, pomembnost ali kvaliteto stvari ali ljudi; opravlja fizične aktivnosti, ki zahtevajo precejšnjo uporabo rok in nog ter premikanje telega telesa, na primer plezanje, dvigovanje, uravnoteženje, hojo, sklanjanje in rokovanje z materiali; analizira informacije in ocenjuje rezultate, da bi izbral najboljšo rešitev in rešil probleme; nudi pomoč, tudi medicinsko, čustveno podporo ali drugače izkazuje skrb za druge, na primer sodelavce, stranke ali paciente.
Delovni kontekst	Delovni kontekst opisuje trajanje naslednjih aktivnosti, kot so; stiki z drugimi, čas, prebiti stoje hodeč ali tekajoč, neposredne diskusije, delo s skupino, timom ali zunanjimi strankami, telefoniranje, ter čas, ki je potreben za natančnost in točnost.
Območje dela	Naziv: Območje del 1.: potrebna je majhna ali nikakršna pripravljenost <u>Splošne izkušnje:</u> Predhodna znanja ali izkušnje, povezane z delom, niso potrebna za ta poklic. <u>Usposabljanje za delo:</u> Zaposleni na teh delovnih mestih potrebujejo od par dni do nekaj mesecev usposabljanja. Običajno jim lahko izkušen delavec pokaže, kako opravljati delo. <u>Primeri območij dela:</u> Na tem delovnem mestu je treba slediti navodilom in pomagati drugim. Primeri vključujejo voznike taksijev, pomožno osebje na področju zabave in rekreacije, uradnike za okenci, blagajnike in natakarje. <u>Razpon posebnega poklicnega usposabljanja (SVP):</u> (< 4,0) <u>Izobrazba:</u> To delo zahteva srednješolsko izobrazbo ali potrdilo o zaključeni osnovni šoli. Včasih je potreben formalen tečaj za pridobitev licence.
Zanimanja	Socialna, podjetniška, realistična, umetniška in preiskovalna.
Stili dela	Samonadzor, zanesljivost, prenašanje stresa, sodelovanje, obzir do drugih, integriteta, socialna usmerjenost, posvečanje pozornosti podrobnostim, prilagodljivost/fleksibilnost, iniciativa neodvisnost, vztrajnost, vodenje, rezultat, analitično razmišljanje in inovativnost.
Delovne vrednote	Odnosi, podpora, delovni pogoji, neodvisnost, usmerjenost k rezultatom in priznanje.
Delovne potrebe	Sodelavci, moralne vrednote, socialna služba, tehnični nadzor, aktivnost, človeški odnosi, politika in praksa podjetja, delovni pogoji, plača, varnost, odgovornost, avtonomija, dosežek, koriščenje sposobnosti, napredovanje, priznanje, raznolikost, avtoriteta, kreativnost, socialni status.
Povezana delovna mesta	So npr.: pripravljavci hrane, barmani, blagajniki v gostinstvu idr. poklici povezani z gostinstvom.
Plača in možnosti zaposlitve	<u>Povprečna plača</u> (2006) - 7,14 USD/uro, 14.850 USD/leto <u>Število zaposlenih</u> (2004) - 2,252,000 zaposlenih <u>Rast št. zaposlenih</u> (2004-2014) - ■■■■ povprečna (9-17%) <u>Povečanje št. zaposlenih</u> (2004-2014) - 1,534,000 dodatnih zaposlenih

o poklicih (ime in koda) s strani skrbnika SKP-ja - Statističnega urada RS, je še vedno mogoče, da posameznega poklica v šifrantu ne bomo našli.

Veliko več podrobnejših podatkov za 435 poklicev je na razpolago v okviru NCIP-sa, kar predstavlja 25,16% od 1729 evidentiranih poklicev v Sloveniji. Ti vsebujejo sledeče informacije: opis opravil in delovnih nalog, potrebna znanja in spretnosti za opravljanje poklica, pogoje za delo; sorodne poklice; možnosti zaposlovanja in druge informacije.

Podatke o poklicih najdemo tudi v nacionalnih poklicnih standardih, ki pa predstavljajo le 14,34 % vseh poklicev v Sloveniji. V njih najdemo sledeče podatke o poklicih: ime in kodo poklicnega standarda, ime in kodo poklica, raven zahtevnosti, poklicne kompetence in opis poklicnega standarda, s podatki o področju dela, ključnih delih, spretnostih in znanjih.

Podobno kot v Sloveniji so podatki o posameznih poklicih za potrebe statističnih obdelav sistemsko zbrani v ameriški standardni klasifikaciji poklicev. V njej je opredeljeno 821 opisov poklicev, ki vsebujejo kodo in ime poklica, ime podskupine in širše poklicne skupine ter kratak opis nalog, ki so značilne za posamezen poklic.

Če primerjamo slovensko klasifikacijo poklicev z ameriško, ugotovimo, da slednja ponuja tudi kratke opise vseh poklicev, medtem ko se opisi v slovenski nanašajo zgolj na skupino poklicev, torej na višji hierarhični nivo. V Sloveniji imamo tudi bistveno večje število poklicev; trenutno jih je 1729, medtem ko jih je v ameriški 821, kar predstavlja slabo polovico slovenskih poklicev.

Precej uporabnih podatkov za potrebe kadrovske funkcije ponuja O*NET-ov vsebinski model, ki za posamezen poklic podrobno predstavlja potrebne karakteristike delavca, delovne zahteve, zahteve po delovnih izkušnjah, ponuja specifične informacije o poklicu in karakteristikah delovne sile in zahtevah poklica. V njem bomo našli sledeče podatke za skoraj vse poklice: tipične naloge, potrebno znanje, sposobnosti, zmožnosti, delovne aktivnosti, pogoji dela, delovni stil, delovne vrednote, dolžina in vrsta potrebnih delovnih izkušenj. Poleg teh so za vsak poklic navedeni tudi podatki o razponu višine plač, o številu trenutno zaposlenih oseb, ki opravljajo ta poklic, trendih zaposlovanja in potreb po zaposlovanju posameznih poklicev v naslednjih 10 letih. Na ta način je predstavljeno kar 98,90 % vseh poklicev iz ameriške standardne klasifikacije.

Med podatki v Sloveniji nismo zasledili direktnih povezav poklicev z njihovimi povprečnimi plačami in aktualnih ter bodočih potreb po zaposlovanju posameznih poklicev. Velik izziv predstavlja tudi dopolnitev opisov poklicev z vedenjskimi kompetencami. Iz lastnih izkušenj lahko trdimo, da bi takšne informacije s trga dela kadrovi-ki in tudi drugi strokovnjaki gotovo lahko spretno uporabili pri svojem vsakodnevem delu. Veliko uporabno vrednost informacij (povprečna cena dela za posamezen poklic, predvideno št. zaposlitev za posamezen poklic v določenem letu oz. obdobju) bi pridobili tudi drugi posamezniki, ki so pred poklicnim odločanjem ali svetovalci. Z

omenjenimi podatki bi bilo dobro dopolniti že obstoječe in jih ponuditi uporabnikom na enem mestu.

4.2 Priporočila slovenskim kadrovnikom in drugim strokovnim javnostim

Slovenskim kadrovnikom priporočamo uporabo O*NET-ove baze podatkov pri selekciji kvalitetnih kandidatov za prosta delovna področja, pri definiranju kriterijev uspešnosti delavcev in njihovega dela, pri uvajanju novih so-delavcev, določanju ciljev usposabljanja in ne nazadnje pri oblikovanju konkurenčnih plač in sistemov napredovanja. Ta vir je še posebej dobrodošel, saj so po slovenskih virih na razpolago le podrobnejše informacije za vsak četrty poklic. Seveda se sistema ne da neposredno prenesti v slovensko prakso, z primerno adaptacijo pa lahko postane kvaliteten pripomoček pri vsakodnevem delu. Glede na vrsto poklica je potrebno oceniti, kakšna je bistvena razlika med ameriškim in slovenskim poklicem in iz nje izvlечи zgolj generične značilnosti, ki veljajo za Slovenijo. Preostale manjkajoče podatke pa je potrebno smiselno dopolniti.

Apeliramo tudi na pristojne institucije (NCIPS, Center za poklicno usposabljanje, SURS, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve idr.), da projektno pristopijo k dopolnitvi informacij o poklicih na način, da bodo le ti v večji meri uporabni za področje organiziranja in sistemiziranja dela ter pri upravljanju s človeškimi viri v podjetjih (izbiranje kandidatov, izobraževanje, ocenjevanje, management kompetenc idr.). Posebej bi bilo zaželeno, da se v to vključi tudi Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje kot ena od osrednjih institucij na trgu dela, zlasti s svojo dejavnostjo v mreži Centrov za poklicno informiranje in svetovanje (CIPS) ter Nacionalnega centra za poklicno informiranje in svetovanje (NCIPS).

Prav tako bi bilo smiselno razmisliti tudi o povezavi informacij o poklicih s podatki o njihovih povprečnih plačah. Vzpostavitev sistema podatkov o potrebah po zaposlovanju poklicev v prihodnjih obdobjih ter povezava z informacijami o poklicih na enem mestu, pa bi bili koristna podlaga tudi za uvajanje oz. opuščanje določenih programov izobraževanja in usposabljanja ter pomembne informacije za lažje odločanje o vključevanju oseb v posamezne programe.

Literatura in viri

- ACST (Advisory Council on Science and Technology Canada) (2000): Stepping up – Skills and Opportunities in the Knowledge economy, Report of Expert Panel of Skills Ottawa, dosegljivo na: <http://acst-cst.gc.ca/skills/finalrep> (30.12.2007).
- Australian Standard Classification of Occupations (ASCO) Second Edition (1997), Australian Bureau of Statistics; Avstralija, dosegljivo na: [http://www.abs.gov.au/\(2.1.2008\)](http://www.abs.gov.au/(2.1.2008)).
- Classificazione delle professioni (CP2001). ISTAT - L'Istituto nazionale di statistica; Italija, dosegljivo na: <http://www.istat.it> (2.1.2008).

Dopolnitve Kodirnega seznama poklicev v Standardni klasifikaciji poklicev. Posebna objava, Statistični urad Slovenije, dosegljivo na: <http://www.stat.si/PrikaziPDF.aspx?ID=425> (29.6.2007).

EC (2005). Qualifications Frameworks in Europe. Edinburgh: EC.

Foreign Labor Certification. Online Wagw Library & Data Center, dosegljivo na: <http://www.flcdatcenter.com/svp.aspx> (30.12.2007).

International Labour organization, dosegljivo na: <http://www.ilo.org/> (30.12.2007).

Kramberger, A. (1999). Poklici, trg dela in politika. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Pavlin, S. (2007). Vloga kompetenc v družbi znanja: profesionalizacija poklicev. Zaposljivost v Sloveniji, analiza prehoda iz šol v zaposlitve: stanje, napovedi, primerjave. Uredila: Kramberger, A., Pavlin, S. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede – Knjižna zbirka Profesija.

Metodološka pojasnila, Statistični urad Slovenije, dosegljivo na: <http://www.stat.si/klasje/klasje.asp> (2.1.2008).

Možina, S. (ur.) (2002). Management kadrovskih virov. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Nacionalno poklicno informacijsko središče, dosegljivo na: <http://www.nrpslo.org> (2.1.2008).

National Occupational Classification - Statistics (NOC-S) 2006. Canada's National Statistical Agency, dosegljivo na: <http://www.statcan.ca> (2.1.2008).

Occupational Outlook Handbook. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics; ZDA, dosegljivo na: <http://www.bls.gov/> (2.1.2008).

Standardna klasifikacija poklicev (SKP-V2), Statistični urad Slovenije, dosegljivo na: <http://www.stat.si/klasje/klasje.asp> (2.1.2008).

The O*NET® Content Model. O*NET Resource Center, dosegljivo na: <http://www.onetcenter.org/overview.html> (2.1.2008).

Priprava poklicnih standardov. Formalne podlage in metodološki pripomočki. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje, 2003.

Sklep o uvedbi vseživljenjskega učenja, dosegljivo na: <http://www.cmepius.si/images/stories/datoteke/LLP/sklep-o-llp-si.pdf> (2.1.2008).

Standard Occupational Classification (SOC) System. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, ZDA, dosegljivo na: <http://www.bls.gov> (2.1.2008).

Standard Occupational Classification 2000. The Office for National Statistics; Anglija, dosegljivo na: <http://www.statistics.gov.uk> (2.1.2008).

Uredba o uvedbi in uporabi standardne klasifikacije poklicev, Ur.l. RS, št. 28/1997, 16/2000).

Volk Rožič, N. (2007). Generični model kompetenc inšpektorja iger na igralnih avtomatih v Sloveniji, magistrsko delo, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.

Nevenka Volk Rožič je zaposlena v družbi Inovacijski center igralniških tehnologij d.o.o. kot vodja kadrov in splošnih zadev. Magistrirala je s področja menedžmenta in delovnih razmerij na Fakulteti za družbene vede, Univerze v Ljubljani. Ukvarja se s svetovalno dejavnostjo na področju upravljanja človeških virov. Osrednji predmet njenega raziskovalnega dela so kompetence. Oblikovala je prvi generični model kompetenc na področju igralniške dejavnosti v Sloveniji.

Andrej Raspor, je diplomiral na Univerzi v Mariboru, Fakulteti za organizacijske vede v Kranju. Trenutno obiskuje 4. letnik doktorskega študija Menedžment kadrov in delovna razmera na Fakulteti za družbene vede Univerze v Ljubljani. V družbi HIT d.d. iz Nove Gorice je zaposlen od leta 1989, med drugim tudi kot direktor Razvoja kadrov, trenutno kot direktor projektov. Ključno področje njegovega raziskovanja je poleg delovnopравnih razmerij, usmerjeno na področje napitnin v gostinstvu in igralništvu, v Sloveniji kot tudi v tujini.