

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE
LJUBLJANA

DIPLOMSKO DELO

***PROFESIONALNE AMBICIJE
ISKALCEV ZAPOSLOTITVE***

Mentor: prof. Anton Kramberger

Alenka Kramžar

Ljubljana, 2003

K A Z A L O

1	UVOD.....	4
2	ZGODOVINA IN RAZVOJ PROFESIJ	5
2.1	ZAČETKI POJMOVANJ KARIERE.....	5
2.2	POJMOVANJE KARIERE V SLOVENIJI	7
3	POKLICI, PROFESIJE IN POKLICNI PROSTOR.....	9
3.1	PROFESIJE	9
3.2	TRIJE PRISTOPI Z VIDIKA PROFESIJ (BRANTE).....	10
3.3	DELO, POKLIC IN POKLICNI PROSTOR	12
3.4	RAZLIKOVANJE MED PROFESIONALNO IN POKLICNO DEJAVNOSTJO TER KARIERO.....	15
3.5	KARIERA.....	18
3.5.1	DEFINICIJA KARIERE.....	19
3.5.2	POVEZAVA DRUGIH POJMOV S POJMOM KARIERA.....	22
3.5.3	MODEL SCHEINOVIH KARIERNIH SIDER	26
3.6	IZOBRAZBA.....	29
3.6.1	UČENJE IN KOMPETENCE	30
3.7	PROFESIONALNE AMBICIJE.....	31
3.7.1	ALTERNATIVNE OBRAVNAVE TRGA DELA	33
3.7.2	CEHI IN INSTITUCIONALNA TIPOLOGIJA POKLICEV	36
3.8	ŽENSKES IN PROFESIONALNE AMBICIJE	37
4	PREDSTAVITEV STVARNE KADROVSKE AGENCIJE.....	39
5	METODOLOGIJA IN PODATKI.....	41
5.1	CILJI ANALIZE.....	41
5.2	POPULACIJA	42
5.3	MERSKI INŠTRUMENT IN OSNOVNE SPREMENLJIVKE	43
5.4	IZVORNE IN IZVEDENE SPREMENLJIVKE	43
6	REZULTATI IN RAZPRAVA	46
6.1	OPISNA STATISTIKA POSAMEZNIH SPREMENLJIVK.....	46
6.2	ANALIZA POVEZANOSTI MED FAKTORJI IN PRISOTNOSTJO PROFESIONALNIH AMBICIJ	47
6.2.1	ANALIZA POVEZANOSTI MED STAROSTJO IN PRISOTNOSTJO PROFESIONALNIH AMBICIJ	47
6.2.2	ANALIZA POVEZANOSTI MED SPOLOM IN PRISOTNOSTJO PROFESIONALNIH AMBICIJ	48
6.2.3	ANALIZA POVEZANOSTI MED IZOBRAZBO IN PRISOTNOSTJO PROFESIONALNIH AMBICIJ	49
6.3	ANALIZA POVEZANOSTI MED FAKTORJI IN VSEBINO PROFESIONALNIH AMBICIJ.....	50
6.3.1	ANALIZA POVEZANOSTI MED STAROSTJO IN VSEBINO PROFESIONALNIH AMBICIJ	50

6.3.2	ANALIZA POVEZANOSTI MED SPOLOM IN VSEBINO PROFESIONALNIH AMBICIJ	51
6.3.3	ANALIZA POVEZANOSTI MED IZOBRAZBO IN VSEBINO PROFESIONALNIH AMBICIJ	51
7	SKLEPNE MISLI	53
8	LITERATURA	55
9	PRILOGA: VPRAŠALNIK	58

SEZNAM TABEL

Tabela 2.2: Zgodovinsko pojmovanje kariere	8
Tabela 3.4: Razlike med poklicem in kariero	17
Tabela 3.7.1:	
Odkvisnost razumevanja ambicij od konceptualnega zarisa trga dela (od teorije)	35
Tabela 6.4: Izvorne in izvedene spremenljivke	44
Tabela 6.1: Opisna statistika izvedenih spremenljivk	46
Tabela 6.2.1:	
Povezava med starostjo in profesionalnimi ambicijami (vrstični odstotki)	47
Tabela 6.2.2:	
Povezava med spolom in profesionalnimi ambicijami (vrstični odstotki)	48
Tabela 6.2.3:	
Povezava med izobrazbo in profesionalnimi ambicijami (vrstični odstotki)	49
Tabela 6.3.1:	
Povezava med starostjo in vsebino profesionalnih ambicij (vrstični odstotki)	50
Tabela 6.3.2:	
Povezava med spolom in vsebino profesionalnih ambicij (vrstični odstotki)	51
Tabela 6.3.3:	
Povezava med izobrazbo in vsebino profesionalnih ambicij (vrstični odstotki)	51

1 UVOD

V diplomski nalogi nameravam raziskati profesionalne ambicije iskalcev zaposlitev.

Proučujem različne definicije o profesijah, razvoj kariere in poklicnih poti ter zgodovino pojmovanj profesij in kariere. Naloga temelji na konceptih avtorjev, ki so prispevali k obravnavanju pojmov kot so kariera in profesije ter razvoj poklicev.

V prvem, teoretičnem delu bom predstavila pojem profesionalnih ambicij in njihov pomen v sodobnem svetu. Poklicne skupine in profesije obravnavam iz splošno koristnega vidika, profesionalne ambicije pa v kontekstu napredovanja posameznikov.

V drugem, empiričnem delu sem iz baze podatkov podjetja Kadrovski inženiring zbrala želene podatke, ki se nanašajo na pojem profesionalnih ambicij. Z analizo teh podatkov bom skušala odgovoriti na vprašanje prisotnosti profesionalnih ambicij v Sloveniji (predvsem Ljubljane z okolico) in njihovo vsebino.

Profesionalne ambicije obravnavam kot želje iskalcev zaposlitev pri napredovanju v svojem poklicu ali v karieri. Ambicije me zanimajo tako s teoretičnega kot s praktičnega vidika, zato sem v nalogi analizirala, kaj si pod profesionalnimi ambicijami predstavljajo iskalci zaposlitev.

Idejo za nalogo sem dobila sama, ker so me profesije vedno zanimale.

Ob tej priložnosti se zahvaljujem mentorju prof. Antonu Krambergerju in ga. Alenki Maher, lastnici podjetja Kadrovski inženiring, za pomoč pri pisanju naloge.

2 ZGODOVINA IN RAZVOJ PROFESIJ

Zgodovina sociologije profesij zajema kritična vprašanja o naravi in vlogi temeljnih profesionalnih poklicev. Do nedavnega se je večina sociologov nagibala k videnju profesij kot častnemu služenju javnim potrebam s predstavo, da se ti poklici razlikujejo od drugih zaradi njihove orientacije služenju javnemu dobremu, ki temelji na dolgotrajnemu šolanju, posebnih znanjih in kompleksnih veščinah.

Osnovni pomeni izraza *poklic* so bili od nastanka v zgodnjem 16. stoletju, pa vse do konca 19. stoletja, dokaj ozki. Kasneje dodani pomeni so bili dotlej latentni, vsebovani v okorno govorico za opis okrnjenega slovenskega trga dela.

Pomensko razbohotenje v 20. stoletju je izrazu prineslo precej splošnejših pomenov. Predvsem je tu prisotna raba pojma poklica kot oznake za katerokoli človekovo dejavnost. Po 2. svetovni vojni pa je poklicno izrazje izgubilo do tedaj že doseženo razločljivost. Novi izrazi so težili k uveljavitvi pretirane šolske regulacije. (Kramberger: 1999: 42)

Zgodovinsko gledano izstopata dve perspektivi pri definiranju profesij: neo-weberjanska in marksistična. Po prvi sociologi definirajo profesije kot posebne poklicne skupine, ki imajo monopolistično kontrolo na trgu za določene storitve ali pa tako sfero delovnih organizacij, ki zadovoljujejo klientove potrebe.

Marksistični sociologi pa definirajo profesije na temeljih odnosov produkcije; dejavnosti profesionalnih poklicev so delno ali v celoti povezane z interesi buržoazije in kot take igrajo pomembno vlogo kot dejavniki kapitalistične kontrole v zahodnem svetu.

2.1 ZAČETKI POJMOVANJ KARIERE

Obdobje od leta 1850 dalje zaznamuje začetke razvoja pojma kariere in poklicnega razvoja. Razlogi za to so v vzponu industrijske revolucije v poznem 18. stoletju, ko se je spremenilo delovno okolje in življenjski pogoji, hitra rast

industrializacije v ZDA in Evropi pa je doprinesla k potrebam po spremembah v neosebnem industrijskem sistemu in urbanem življenju.

V tem času postane kariera zaposlenih vse pogostejše predmet raziskovanja, njen razvoj pa se razmahne po letu 1970, ko so kariero zaposlenih pričeli množično raziskovati. Takrat so najuspešnejša podjetja v svetu spoznala, da lahko kompetitivno prednost pred konkurenco uresničijo le skozi človeške vire in prav praksa vodenja karier postane pomemben del upravljanja človeških virov.

Prvi, ki je izdelal sistematični plan za vodenje poklicnega razvoja, je bil **Frank Parsons**, ki je leta 1908 prevzel vodenje Urada za poučevanje imigrantov v Bostonu. Še istega leta je objavil vplivno razpravo o sistematičnem poučevanju 80 moških in žensk, ki so prosili za pomoč na njegovem uradu za zaposlovanje. V maju 1909 je izšlo tudi njegovo glavno delo *Choosing a Vocation* (Izbira poklica). Eden izmed pomembnejših prispevkov k pojmovanju kariernega razvoja je njegov konceptualni okvir za selekcioniranje in nudenje pomoči pri poklicnem razvoju posameznika. V njem Parsons definira tri naslednje sestavine: 1. poznavanje sebe, svojih sposobnosti, interesov, izvorov, omejitev in drugih značilnosti; 2. poznavanje zahtev in pogojev za uspeh, prednosti in slabosti, priložnosti, nadomestila ter perspektive v različnih vrstah dela; 3. realno ocenjevanje elementov v medsebojnem odnosu med sposobnostmi posameznika in zahtevami delovnega mesta. Ta proces, znan kot »Trait and Factor Theory«, je bil dolgo časa prevladujoča teorija pri pojmovanju kariernega razvoja. (Zunker: 1998: 8- 9 v Cvetko: 2002: 19)

Že prva nacionalna konferenca o zaposlovanju v Bostonu leta 1910, še bolj pa naslednji dve leta 1912 v New York Citiju, posebej pa tretja leto kasneje v Grand Rapidsu v Michiganu, so zapustile globoko sled na pojmovanje razvoja kariere. Na slednji je bila ustanovljena organizacija, ki je predhodnica današnje NCDA (National Career Development Associations, Mednarodna zveza za razvijanje karier), profesionalnega strokovnega združenja, ki še v današnjem času vplivno zaznamuje gibanje na področju razvijanja kariere.

Obdobje po letu 1940 so zaznamovali naslednji dogodki: izidi publikacij o kariernem svetovanju, oblikovanje teorij o kariernem razvoju, razvoj usposabljanja in profesionalno svetovanje za karierni razvoj ter hiter tehnološki napredek.

Hiter tehnološki razvoj je vplival tudi na razvoj teorije in prakse na področju kariere ter na poklicno svetovanje.

Leta 1940 je E. G. Williamson izdal publikacijo *How to Counsel Students* (Kako svetovati študentom), ki je imela velik vpliv na začetna pojmovanja o razvijanju karier, ker je z njo razširil Parsonovo formulacijo na šest zaporednih stopenj: analizo, sintezo, diagnozo, prognozo, svetovanje in sledenje. Njegova raziskava je postala znana kot usmerjeno svetovanje. V letu 1942 je C. R. Rogers izdal vplivno knjigo *Counseling and Psychotherapy* (Svetovanje in psihoterapija), katera je znana kot neusmerjeno svetovanje.

V tem letu je bil narejen tudi *Army General Classification Test*, ki je postal osnovni test za ugotavljanje sposobnosti rekrutov v obdobju med drugo svetovno vojno. Na teh temeljih so naredili karierne svetovalne programe z namenom, da maksimalno izrabijo posameznikov potencial z razporeditvijo na različna dela znotraj vojaške službe. Po koncu vojne so pripravili svetovalne programe za zaposlovanje vojaškega osebja v civilnem delu. Ti programi so postali model za razvijanje programov razvoja karier. Po vojni so se razvile tudi tehnike psihološkega testiranja, ki so postale uporabne za poklicno in karierno vodenje. (Cvetko: 2002)

Ta kratek zgodovinski pregled pokaže razvoj poklicnega in kariernega pojmovanja ter glavne začetnike oziroma predstavnike.

2.2 POJMOVANJE KARIERE V SLOVENIJI

Pred osamosvojitvijo Slovenije je bila raba besede kariera v naših podjetjih redka, saj je nosila v sebi negativni prizvok, ki ji je bil nadet v epohi socialističnega samoupravljanja, katerega značilnost je bil egalitarni sindrom. Posledica takega

pojmovanja kariere je bila ta, da planiranje in uresničevanje kariere najpomembnejših kadrov v praksi slovenskih podjetij ni bilo razvito.

Po letu 1990 pa so se razmere močno spremenile, družbena lastnina je prešla v zasebno, prišlo pa je tudi do zasuka v družbeni zavesti. V začetku devetdesetih let je prihajala beseda kariera vse bolj pogosto v vsakodnevno rabo, saj je razvijanje kariere najpomembnejših kadrov postajalo eden izmed novih praktičnih izzivov v slovenski družbi. Večja in uspešna slovenska podjetja so začela spreminjati svoje obnašanje do kadrov na primarnem in sekundarnem internem segmentu. Kariere ključnih kadrov ne prepuščajo več naključju, ampak zanje začenjajo oblikovati sisteme za upravljanje karier, ki postajajo organizacijam orodje za izboljšanje lastnega položaja na tržišču. Organizacije spoznavajo, da lahko kompetitivno prednost pred drugimi podjetji pridobijo le skozi kadrovske vire v smislu usposobljenih in sposobnih kadrov.

Ko govorimo o profesionalnih ambicijah in razvoju kariere je potrebno omeniti nenehno spreminjanje pojmovanja (delovne) kariere:

Tabela 2.2: Zgodovinsko pojmovanje kariere

TRADICIONALNA POJMOVANJA	NOVEJŠA POJMOVANJA
Zagotovljena popolna varnost	Polna zaposlenost je v bližnji prihodnosti manj verjetna
Večina ljudi ima stabilno, enosmerno poklicno pot skozi vse življenje	Poklicne poti postajajo čedalje bolj raznolike, neenakomerne in pretrgane
Razvoj kariere pomeni premik navzgor	Pri razvoju kariere gre tudi za bolj drugačne premike: stabilna, horizontalna, linearna in ciklična kariera.
Razvoj je usmerjen predvsem na nove in mlade delavce	Učenje in spreminjanje poteka v vseh obdobjih in na vseh stopnjah kariere
Razvoj kariere zadeva predvsem poklicno življenje	Razvoj kariere zadeva tudi družino in življenjske vloge zunaj zaposlitve

Vir: Brezposelnost, izobraževanje in kariera: 1991

3 POKLICI, PROFESIJE IN POKLICNI PROSTOR

3.1 PROFESIJE

Za razumevanje profesionalnih ambicij je potrebno definirati osnovne koncepte, ki so podani skozi to nalogo.

Pri obravnavanju profesij se postavlja vprašanje, ali sta poklic in profesija dva različna pojava, ki sta medsebojno povezana, ali pa en pojav, poimenovan z različnimi imeni. V literaturi je razširjeno mnenje, da sta poklic in profesija dve skrajnosti, ki opisujeta isto poklicno dejavnost. Na eni strani so tako imenovani neorganizirani poklici in poklici brez kvalifikacij, na drugi pa je idealen tip profesije. »Vsaka profesija ima glavne značilnosti poklicev, medtem ko se posamezni poklici le bolj ali manj približujejo idealnemu tipu profesije« (Svetlik: 1979: 184)

V vsakodnevni rabi ima pojem profesija različne opredelitve, ki se raztezajo od visoko specializiranih zaposlitev do vsakega navadnega dela za polni delovni čas, ki prinašajo zaslužek in preživetje zaposlenim. Za profesije je najbolj značilno, da so osnovane na dolgotrajnem znanju in odgovornosti.

»Profesija je sistem specializiranih aktivnosti in nalog, ki so:

- (a) jasno izločene v posebno bolj ali manj koherentno celoto v obstoječi tehnični in družbeni delitvi dela,
- (b) ki jih v obstoječi družbeni strukturi opravlja posebna družbena skupina in
- (c) ki so usmerjene v proizvodnjo določenih predmetov ali opravljanje storitev« (Surčulija: 1973: 219 v Svetlik: 1979: 183)

Temeljne značilnosti profesij so: sistematična teorija, profesionalna avtoriteta, družbena potrditev profesij, etični kodeks in profesionalna kultura. (Hall:1986)

Zamisli, kako doseči izboljšavo pri izgradnji profesij ali poklicne teorije so različne. »Dingwall (1983) je predlagal, da »profesionalnega dela ne študiramo le

v okviru delitve dela, ampak tudi v okviru omrežij socialnih in ekonomskih odnosov« (Brante: 1990: 78 v Kramberger: 1999: 133). Drugi se nagibajo k takšnemu splošnemu konceptu profesionalizacije, ki naj bi ponazarjal historični proces utemeljevanja profesij (Johnson: 1972 v Kramberger: 1999: 133). Spet tretji predlagajo kot možnost še naslednje okvire: politika in politična moč, celo »pogoji politične moči« (Rueschmayer: 1986 in 1987 v Kramberger: 1999: 133). Generično torej ni enotnega pristopa, ki bi zelo abstraktno reševal teoretsko vprašanje poklicne teorije. Je bolj težnja, da se razmestitev moči različnih profesij po državah historično pojasnjuje.

3.2 TRIJE PRISTOPI Z VIDIKA PROFESIJ (BRANTE)

Pri ocenjevanju skupnih značilnosti profesij je Brante (1990) (v Kramberger: 1999: 132) ločil tri skupine pristopov in sicer:

1) Taksonomski pristop

Tukaj prevladujejo taksonomski napor, ki jih Brante poimenuje kot filozofski, semantični, konceptualni pristop, za katerega je značilna naivnost à la Parsons, saj tu avtorji poudarjajo pozitivno funkcijo profesij za družbo kot celoto, ki naj bi na primer vnašale v družbo racionalne norme, strogo etiko, integriteto, univerzalizem, funkcionalnost do klientov in znanstvena spoznanja. Večina splošnih definicij, ki v tem okviru opisujejo (profesionalni) poklicni prostor, ima v sebi vgrajeno samopovelečevalno »profesionalno retoriko ali ideologijo«, ki jo je težko ločiti od »resničnosti« same, v kateri je bil nek poklic vzpostavljen kot socialna struktura. (Burrage 1990: 205 v Kramberger: 1999: 132)

2) Cinični pristop

Nastal je v 70. letih kot reakcija na naivnost pri obravnavanju profesij v prejšnjem obdobju. Profesije so kljub temu še vedno obravnavane kot poklicne skupine z visoko stopnjo zahtevane izobrazbe. Njihova potrdila in priznane teoretske kompetence jim služijo predvsem kot strateško opravičilo za ustvarjanje poklicnih monopolov (zlasti glede znanja) na trgu dela.

»Profesije so v tem okviru obravnavane kot instrument, kot vir *kolektivnega egoizma*, ki teži k visokemu prestižu, oblasti in dohodku. Težnja tega pristopa je, da se vzpostavi splošna teorija dinamike korporativno razumljene družbe; pomembna je *nocija* socialnega zapiranja«. (Collins 1979, Parkin 1979 v Kramberger: 1999: 133)

3) *Generični pristop*

Tretji pristop naj bi s težnjo po razumevanju generičnega smisla nastajanja profesij (Friedson 1983, 1986 v Kramberger: 1999: 133) zamenjal gornja dva pristopa, ki težita ali k nezgodovinskemu bistvu profesij (esencializem kot naivni pristop) ali pa k trans- zgodovinski strateški razlagi družbene menjave (cinični pristop). Imenujemo ga lahko historično- empirični pristop. Tu prevladuje težnja, da bi bile profesije vstavljene v socialni in nacionalni kontekst. S tega vidika se da tudi pojasniti, odkod sta se pojavila naivni in cinični pristop k proučevanju profesij; prvi naj bi nastal v prvem, harmoničnem povojnem obdobju rasti v ZDA, drugi pa v času ekonomske krize in zmanjševanja sredstev za socialno državo v Evropi.

Generični pristop k študiju profesij ima skromnejše cilje: po Brantu naj ne bi bil preveč splošen in tudi ne preveč poseben. Sledil naj bi ciljem sociologije, ki je, po besedah Blau-a, »iskanje strukturnih parametrov, ki povzročajo diferenciacijo med posamezniki in socialnimi skupinami« (cf. Brante 1990:77 v Kramberger: 1999: 133). V primeru študije profesij naj bi to bilo iskanje strukturnih parametrov, ki diferencirajo profesije od drugih poklicev in ločujejo profesije med seboj.

3.3 DELO, POKLIC IN POKLICNI PROSTOR

V tem delu naloge so predstavljene nekatere definicije dela in poklica kot temelja, na katerih se lahko začnejo graditi profesionalne ambicije.

Poklicni prostor je sestavljen iz : pravnih pravil (institucij), organizacij in dejanj akterjev, ki v obliki podporne strukture bolj ali manj ohranjajo nek poklic pri življenju. Zelo gost in poln poklicni prostor imajo najbolj regulirani poklici in jih v nekem približku lahko imenujemo profesije.

Delo je definirano kot sklop aktivnosti oziroma porabe energije pri produciranju storitev in produktov za družbo. Temeljna razlika med delom in zaposlitvijo je, da zaposlitev nakazuje na družbene vezi. (Hall: 1986)

Osnovni motivi za delo so (Černigoj- Sadar: 1985):

1. osnovna eksistenca, preživljanje družine
2. osebno zadovoljstvo, popestritev življenja
3. zaslužek
4. ustvarjalnost, dinamičnost dela in/ ali možnost za osebni razvoj
5. korist za družbo
6. izboljšanje standarda

Profesionalne ambicije kot osnovnega motiva za delo bi lahko po tej raziskavi iz leta 1985 v grobem uvrstili na četrto mesto, čeprav menim, da imajo v današnjem času širši pomen v smislu napredovanja, ki pa vključuje tudi ustvarjalnost in možnost za osebni razvoj.

Človekov odnos do dela in zadovoljstva z delom se izraža skozi naslednje faktorje (povzeto po Von Haller Gilmer: 1969): sigurnost zaposlitve, možnosti napredovanja, podjetja in vodstva, plače, notranjega aspekta dela, nadzora vodilnih, socialnega vidika dela (pripadnost skupini) in komunikacije.

Eden od pomembnejših faktorjev zadovoljstva z delom je možnost napredovanja.

Kaj je poklic in njegova vloga, je v slovenski literaturi dobro definiral prof. Svetlik, čigar definicija je sledeča.

»Poklici so relativno stalni vzorci vedenja, ki omogočajo delavcem preživljanje in določajo njihov splošni družbeni status. Poklicno strukturo pa si lahko zamislimo kot vrsto bolj ali manj povezanih poklicnih skupin, ki so hierarhično razporejene glede na kompleksnost znanj in sposobnosti.« (International Encyclopedia, 1968 v Svetlik: 1979: 183)

Poklicni prostor lahko razumemo na več načinov.

Poklic na tržni, tehnološki in mikro individualni ravni lahko razumemo na dva načina; ali bolj osebno ali bolj neosebno v smislu, da ga lahko poleg osebnega nagiba in znanja določa tudi tehnološko opredeljeno delovno mesto. Funkcionalni vidik poklica kaže na dvoenotski trg dela (človek- delovno mesto); tako ga večina ljudi tudi vidi in razume.

Drugo pa je poklic na kulturno- politični, mezo in makro ravni družbe, kjer ima poklic poleg najnižje ravni razvidne v tehnološki vezanosti poklica na znanja in šole ter na delo in delovno mesto, še višje ravni s svojimi akterji, z dodatnimi nalogami in cilji. Naloge se dotikajo različnih zavarovanj poklicnega znanja na trgu in izven njega ter akterjev, ki to počno. Varovanje poklica se odvija s komajda vidno podporno strukturo, katera vsebuje poklicno meta- institucionalno, omrežno ali zakonodajno zaledje. Šele v socialno, institucionalno in normativno podprtem okolju lahko nekateri poklici zaživijo svoje lastno, od posameznikov in podjetniško razumljenega trga dela že dokaj odmaknjeno kolektivno življenje. (Kramberger: 1999: 35)

Pomen izraza poklic se ob tržnih in institucionalnih spremembah spreminja zaradi vezanosti na obsežne institucionalizirane poklicne prostore v Sloveniji, ki mu dajejo različne pomene.

V zadnjem desetletju je Abbott (v Kramberger: 1999) z močno metodološko in vsebinsko kritiko klasičnih analitskih pristopov k socialnim pojavom zelo močno vplival na znanstveno ambicijo po razvijanju splošne poklicne teorije. Kot avtor, ki se je poglobljeno ukvarjal z analizo profesionalizacije različnih poklicev, je

večkrat eksplicitno zatrdil, da se teoretska spoznanja, pridobljena s proučevanjem nekaterih profesionalnih poklicnih skupin (zdravniki, advokati, športniki), zaenkrat še ne dajo posplošiti na vse druge poklice. Zato tudi še ni možna splošna teorija profesionalizacije oziroma splošna poklicna teorija. Poleg tega je Abbott izrazil tudi dvom v aktualnost samega pojma poklic (occupation), ki naj bi na sodobnih, karierno usmerjenih trgih dela izgubljal nekdanjo veljavo relativno trajne zaposlitvene, statusne in pridobitne angažiranosti ljudi.

Kaj vpliva na izbiro poklica in razvoj profesionalnih ambicij je pomembno za vsakega posameznika. Na tem področju igrajo pomembno vlogo psihologi, ki s testiranjem in vprašalniki pomagajo posameznikom do odločitve.

»Psihologi so že zelo zgodaj sestavili **vprašalnike poklicnih interesov**. Ti temeljijo na bolj ali manj zavestni človekovi izjavi o tem, kaj ga na poklicnem področju zanima«. (Pogačnik: 1997: 18)

Vprašalniki poklicnih interesov pa ne predstavljajo celotnega področja delovne motivacije, saj zajemajo le del socialnih motivov in poklicnih interesov.

»Poklicna orientacija je skupni izraz za različne dejavnosti, s katerimi svetovalci pomagajo posamezniku pri spoznavanju svojih lastnosti, sposobnosti in želja, pri spoznavanju možnosti, ki so na voljo v okolju (možnosti izobraževanja, usposabljanja, zaposlitve), ter pri njihovih kariernih odločitvah.«
(Niklanović, Trbanc: 2002: 233)

Pri odločanju za določen poklic je poleg profesionalnih ambicij pomembna tudi osebnost posameznika.

Hollandova (strukturalna) teorija poklicnega odločanja temelji na šestih osebnostih tipih:

1. Realističen tip: tehnični poklici
2. Raziskovalni tip: raziskovalni poklici v naravoslovju in družboslovju
3. Umetniški tip: umetniški poklici
4. Socialni tip: poklici, ki pomagajo ljudem: prosveta, vzgoja, sociala, del zdravstva

5. Podjetniški tip: podjetniški in managerski poklici
 6. Konvencionalni tip: administrativni poklici.
- (Brezposelnost, izobraževanje in kariera: 1993: več avtorjev)

3.4 RAZLIKOVANJE MED PROFESIONALNO IN POKLICNO DEJAVNOSTJO TER KARIERO

Pojem poklic in profesija se razlikujeta v sledečih lastnostih.

»Profesionalna dejavnost temelji na sistematični teoriji, poklicna na rutini in izkustvu; klienti ne ocenjujejo strokovnosti profesionalne dejavnosti, ampak ji priznavajo strokovno avtoriteto, medtem ko potrošniki ocenjujejo dobrine in storitve, ki jim jih nudi poklicna dejavnost; profesionalna dejavnost uživa posebno priznanje, podporo in varstvo javnosti, medtem ko za poklicno dejavnost to ne velja v tolikšni meri, profesionalna dejavnost ima jasno oblikovan etični kodeks, ki ureja odnose med kolegi in do klientov, poklicna dejavnost pa tega kodeksa nima; pripadniki profesij gojijo posebno profesionalno kulturo in so vključeni v profesionalna združenja, pripadniki posameznih poklicev pa po navadi nimajo posebnih združenj niti ne posebne kulture«. (Greenwood: 1966:9; 1957 v Svetlik: 1979: 184)

Razlike pa se kažejo tudi pri monopolu nad vstopom v določene profesije.

Če primerjamo profesije in poklice (ki nimajo v tolikšni meri izraženih zgoraj omenjenih lastnosti), je dejavnost prvih usmerjena v utrjevanje in uresničevanje temeljnih družbenih vrednot in družbenih problemov (zdravje, pravičnost, tehnološki napredek), čas učenja je daljši, večja je specializacija, so bolj avtonomne od poklicev (samokontrola profesionalnega dela, kontrola vstopa), pripadniki se poistovetijo s svojo poklicno vlogo, ki je pogosto doživljenjska, področje dela je širše, večja je tudi zapletenost in odgovornost dela, obstaja večstopenjska linija napredovanja ter širše znanje in spretnosti.

Profesiji v večji meri pripisujemo umsko, poklicu pa fizično delo; profesionalizacija tako pomeni, da v delu določenega poklica nastopa vse več umskih in teoretičnih aktivnosti ter vse manj fizičnih in rutinskih del.

Člani posameznih poklicev lahko predstavljajo ali posamezne družbene sloje in njihove dele ali pa realne družbene skupine, ustanavljajo lahko svoja združenja, organizacije in institucije.

»V določenem pomenu bi lahko govorili o poklicih po sebi in o poklicih za sebe. Slednji se približujejo idealnemu tipu profesije, katere člani oblikujejo profesionalno skupnost:

1. povezuje jih občutek pripadnosti,
2. svojo profesijo le redko zapustijo,
3. oblikujejo skupne vrednote,
4. vloge med člani in do nečlanov so soglasno oblikovane in enake za vse,
5. uporabljajo skupen jezik, ki je le delno razumljiv nečlanom,
6. skupnost ima vpliv nad svojimi člani
7. meje profesionalne skupnosti so jasno začrtane, čeprav niso fizične ali geografske, ampak družbene,
8. čeprav biološko ne oblikuje nove generacije, to oblikujejo družbeno z izbiro kandidatov za profesijo in z izobraževalnimi procesi«

(Goode: 1957 v Svetlik: 1979: 183)

Proces profesionalizacij je poskus prevesti eno urejenost redkih virov, posebno znanje in veščine, v drugo urejenost, v socialne in ekonomske nagrade. Vzdrževanje redkosti predpostavlja težnjo k monopolu ekspertnosti na trgu dela in monopolu glede statusa v stratifikacijskem sistemu.

»Sociološka analiza poklicev in zlasti profesij ne sledi enovitemu teoretskemu pristopu, zato lahko govorimo le o različnih teoretskih okvirih, ki določajo način postavljanja vprašanj. Ločimo lahko dva najširše razumljena pristopa. Prvi je strukturalistično- funkcionalistični pristop, ki sloni bolj na konceptih, strukturah in funkcijah profesij. Drugi je interakcionistični pristop, ki sloni bolj na razčlenjevanju akcij med posameznikom in profesionalno skupino, kolektivom.

Oba imata številne smeri in predstavnike.« (Macdonald: 1995 v Kramberger: 1999: 234)

Navedene značilnosti omogočajo razlikovanje posameznih poklicev in poklicnih skupin glede na stopnjo njihove profesionalizacije; verjetno ni poklica, ki ne bi imel vsaj nekaj značilnosti profesije. Vsakemu poklicu je pripisan nek družbeni status, ki je v veliki meri odvisen od statusa poklica kateremu pripada, poleg tega pa je v vsaki poklicni skupini opredeljeno določeno število ravni, ki omogočajo poklicno napredovanje oziroma kariero.

Tabela 3.4: Razlike med poklicem in kariero

Poklic	Kariera
stopnja in vrsta pridobljene izobrazbe	posameznikova delovna pot

Izraz poklic je kronološko starejši izraz, ki zajame le stopnjo in vrsto izobrazbe posameznika, ne govori pa o delu, ki ga posameznik opravlja. Poklicu očitajo, da je izraz, ki na današnji stopnji razvoja ni primeren za opisovanje človekove dejavnosti. Zaradi slednjega in zaradi širjenja novejših pogledov na to problematiko se je v petdesetih letih začel v praksi uveljavljati izraz kariera. Poklic označuje stopnjo in vrsto izobrazbe, kariera pa posameznikove delovne poti. (Brezposelnost, izobraževanje in kariera: 1991)

3.5 KARIERA

Profesionalne ambicije so tesno povezane s pojmi profesij in razvijanjem kariere, kar je predstavljeno v nadaljevanju.

»Kariera posameznika je sestavljena iz niza različnih delovnih nalog, pri čemer posameznik prevzema nove delovne naloge, se seli iz enega v drug oddelek, napreduje na višji položaj, pridobi večje odgovornosti in kompetence ali menja delovno organizacijo.« (Brečko: 2000: 28)

Kariera v svetu danes ni več obravnavana kot povzpetništvo. Na temelju trdega, vztrajnega in predanega dela, ki daje uporabne in koristne rezultate organizaciji, je postala za posameznika pravica do uspeha. Prične se z izbiro poklica in se razvija skozi zgodnjo, srednjo in pozno fazo delovnega razvoja posameznika (o tem govorim v poglavju 3.5.2 v odstavku o planiranje kariere, stran 22).

Zlasti v ameriški in angleški strokovni literaturi ima beseda kariera za seboj dolgo zgodovino. Sama beseda »a career« je široko uporabljena in ima različne pomene kot so:

1. razvoj skozi življenje
2. način življenja, tudi poklicnega dela
3. hitro ali nasilno gibanje navzgor

»Angleška beseda »a careerist« ne nosi v sebi negativnega prizvoka, saj opisuje osebo, ki ji je najpomembnejši interes osebno napredovanje v njenem poklicu.« (Hornby: 1976: 128 v Cvetko: 2002: 17)

V slovenski družboslovni literaturi se beseda kariera pričinja pogosteje uporabljati šele v zadnjem desetletju in izvira iz latinske besede carrus kar pomeni voz, beseda carriera pa je v italijanščini dirkališče za vozove.

Naš slovar tujk navaja njen dvojen pomen: »1. dir, galop, konja in 2. tok, potek življenja, življenjsko pot (glede služb, napredovanja itd.) v figurativnem pomenu

pomeni naglo napredovanje v službi, pri znanstvenem delu«. (Verbinc: 1979: 335 v Cvetko: 2002: 17)

3.5.1 DEFINICIJA KARIERE

Enotne definicije o karieri ni.

William W. Werther jr. in Keith Davis (1986: 258) sta kariero definirala kot: » vsa dela, ki jih posameznik opravlja v svojem poklicnem življenju.«
(v Cvetko: 2002: 46)

Natančnejšo in obsežnejšo opredelitev karriere pa sta podala D. C. Feldman in H. J. Arnold leta 1989 (v Cvetko: 2002: 46):

1. Izraz kariera se ne nanaša le na posameznike v poklicih, ki imajo visok status in jim je omogočeno hitro napredovanje, danes z besedo kariera označuje zaporedja del, ki jih ljudje opravljajo v svojih delovnih zgodovinah, ne glede na poklic ali organizacijsko raven.
2. Izraz kariera se ne uporablja več le za dela, ki pomenijo vertikalno mobilnost (premik navzgor v organizaciji), klub temu da še vedno velika večina delavcev stremi za napredovanjem, je vedno večje število ljudi, ki odklanjajo bolj odgovorna dela, raje ostanejo na osvojenem položaju, kjer so zadovoljni. V karieri je bolj pogosta horizontalna mobilnost, včasih pa tudi premiki navzdol.
3. Kariera ni več sinonim za zaposlenost v le enem poklicu ali organizaciji danes vedno več ljudi doživlja multikariere, poti v karieri, ki vključujejo dvoje ali troje različnih področij v različnih organizacijah.
4. Ne velja več predpostavka, da ima le organizacija kontrolo nad posameznikovo kariero, visoke šole, vlada in sredstva množičnega obveščanja so vplivali na zaposlene, da se vedno bolj zavedajo koristi, če aktivno planirajo in usmerjajo lastne kariere.

Novejši teoretiki navajajo Greenhausovo definicijo (1993: 12):

»Kariera je vzorec vseh izkušenj, pridobljenih v zvezi z delom, ki usmerjajo in povezujejo potek posameznikovega življenja.« (v Cvetko: 2002: 46)

Greenhaus je povezoval kariero s posameznikovo visoko stopnjo delovne zavzetosti in njegovim razvojnim napredkom v delovni vlogi, kjer se v definiciji združujeta objektivna sestavina (delo) in subjektivni pogled (posameznikova stališča, vrednote, pričakovanja in profesionalne ambicije), tako da so zaposlitvene aktivnosti in posameznikove reakcije sestavine v karieri. Ta definicija se ujema s predstavo, da je kariera proces, v katerem jo vsak posameznik doživlja ne oziraje se na poklic, nivo napredovanja ali stabilnost delovnega mesta.

Tudi novejša definicija potrjujejo, da ima beseda kariera še vedno različno razumevanje med raziskovalci. Tako Greenhaus in Schein navajata nekaj različnih vsebin za besedo kariera:

1. posedovanje zaposlitve v organizaciji,
2. napredovanje v zaposlitvi
3. status v profesiji.
4. vključenost v neko delo,
5. stabilnost v vzorcu zaposlitve.

(Simone, Harris: 1998: 345 v Cvetko: 2002: 47)

Kariero je možno preučevati z dveh vidikov:

- z vidika posameznika- kako posamezniki planirajo njihove lastne cilje v zvezi s kariero. Ta vidik pomeni planiranje karier.
- z vidika organizacije- kako organizacije načrtujejo in udeležujejo programe razvoja karier posameznikov. Ta vidik je management karier. (Florjančič, Ferjan, Bernik: 1999: 189- 198)

E. H. Schein (v Cvetko: 2002) je opredelil dve vrsti kariere in sicer notranjo in zunanjo kariero. **Notranja kariera** (internal carrer) obsega sklop korakov ali stopenj, ki sestavljajo posameznikov lastni koncept napredovanja znotraj poklica. **Zunanja kariera** (external career) se nanaša na objektivne kategorije, ki jih družba in organizacije uporabljajo za označitev napredovanja po lestvici v danem poklicu.

V Sloveniji sta vsebino, ki jo danes vključujemo v pojem kariera, v letu 1984 opredeljevala Jože Florjančič in Stane Možina (v Cvetko: 2002: 47), ki navajata, da je pri načrtovanju posameznikovega razvoja potrebno poudariti celovitost osebnega razvoja, ki je rezultanta razvoja osebnosti, strokovnega razvoja in delovnega razvoja, to je doseganje (delovnih) rezultatov v delovni skupini oziroma organizaciji. Pri tem sta strokovni razvoj definirala kot človekovo oblikovanje z izobraževanjem, z izbiro poklica, z usposabljanjem in strokovnim izpopolnjevanjem, ki zagotavljajo njegovo napredovanje pri delu. Osebnostni razvoj sta opredelila kot razvoj osebnostnih lastnosti posameznika v širšem smislu, kot so osebnostne lastnosti, vrednote, nagnjenja, motivi, stališča in interesi, ki skupaj s sposobnostmi in znanjem ter delovnimi dosežki oblikujejo celovito osebnost. Delovni razvoj pa pomeni uveljavitev ali uspeh posameznika na nekem področju delovanja; včasih se temu razvoju reče tudi delovna kariera. Ta komponenta razvoja kadrov je povezana z delom in samim delovnim okoljem.

O **(delovni) karieri** je Stane Možina (v Cvetko: 2002: 48) zapisal, da je tesno povezana s poklicno oz. strokovno kariero, predvsem pa z doseženimi rezultati. »Vendar, ko govorimo o delovni karieri, mislimo predvsem na delo in delovne naloge, ki jih je opravljal posameznik, jih opravlja ali jih bo opravljal v prihodnje. Pot, ki jo posameznik prehodi v teku opravljanja delovnih nalog, nam kaže razne mejnike, dosežke, višine, krivulje, napredek, pa tudi hibe, spodrsaljaje, vzpone in padce. V tem smislu razlikujemo uspešne in neuspešne delovne kariere.«

Tudi Bogdan Lipičnik (v Cvetko: 2002: 48) je zapisal, da »je posebne vrste motivacijsko sredstvo, ki človeka sili v ustrezne aktivnosti, tudi doživljanje kariere... ko se ljudje skušajo pripraviti na prihodnje aktivnosti in ko skušajo danes razviti zmožnosti, ki jih bodo potrebovali pri prihodnjem delu, gre za razvojne programe, s katerimi je zelo tesno povezana delovna kariera.« Pri tem ugotavlja, da se je definicija kariere pod različnimi vplivi spreminjala in se še spreminja. Zmeraj ji dodajajo nove položaje in nove opredelitve. Po njegovem mnenju je »kariera načrtovano ali nenačrtovano zaporedje del ali aktivnosti, ki vključujejo elemente napredovanja (po subjektivnem občutku), samouresničevanja in osebnega razvoja v določenem definiranem času.«

Doživljanje kariere kot motivacijskega sredstva povezujem s profesionalnimi ambicijami, ki jih razumem kot želje in načrte posameznikov.

3.5.2 POVEZAVA DRUGIH POJMOV S POJMOM KARIERA

S pojmom kariere se tesno povezujejo tudi nekateri sorodni pojmi, ki so planiranje kariere, razvijanje kariere, uresničevanje in upravljanje kariere, oblikovanje kariere ter razvoj človeških virov.

Pojem **planiranja kariere (Career planning)** »se nanaša na proces, v katerem posamezniki ugotavljajo lastne spretnosti, interese in vrednote, pri tem ocenjujejo, katere možnosti jim ustrezajo in postavljajo cilje ter snujejo plane za doseganje teh ciljev. Planiranje kariere poteka na učnih delavnicah, ob pomoči poklicnega svetovanja in z uporabo knjig o delu ali v centrih za planiranje kariere«.

(Leibowitz et. al.: 1986: 4 v Cvetko: 2002: 48)

Planiranje kariere je torej proces, v katerem posameznik sam ali s pomočjo organizacije analizira sebe in okolje, si zastavi cilje na svojem delovnem področju ter napravi načrt za doseganje le-teh. V sodobnem času nekateri posamezniki kariero zavestno načrtujejo in tudi organizacije za svoje ključne kadre planirajo kariero z namenom, da te kadre pravočasno pripravijo na nove zahteve iz okolja.

Uspešni posamezniki in organizacije najprej ugotovijo ali določijo svoje karierne cilje, nato pa se organizirajo tako, da načrtovano uspešno uresničijo. Cilji se praviloma dosega postopoma, pot v karieri pa vodi prek opravljanja različnih delovnih mest na delovnem področju.

Planiranje kariere lahko razdelimo na tri faze: zgodnjo, srednjo in pozno kariero (Florjančič, Ferjan, Bernik: 1999: 191- 194):

1. Za zgodnjo kariero je značilen prehod iz šole v službo, ki zahteva od posameznika prilagoditev na nov življenjski ritem. To je obdobje, ko se pri posamezniku razvije profesionalna orientacija, instinkt za postavljanje dosegljivih ciljev.

2. Srednja kariera predstavlja polovico poti posameznika; v tem obdobju preverja, kako je uresničil svoje cilje, želje in potrebe ter možnosti za napredovanje ali obstoj na istem delovnem mestu.
3. Pozna kariera pomeni najvišji hierarhični nivo v organizacijah, katerega doseže le malo ljudi.

Tudi priznana voditeljica na področju človeških virov in kariernega razvoja Peggy Simonsen (v Cvetko: 2002: 48) ugotavlja, da je »pojem planiranja kariere historično povezan s posameznikovo odgovornostjo za razvoj na delovnem mestu.«

Po Pell (v Niklanović, Trbanc: 2002: 233) je **razvoj kariere (Career Development)** »vseživljenjski proces, v katerem posameznik oblikuje svojo življenjsko pot«.

Razvoj kariere so tista osebna prizadevanja, ki jih posameznik naredi, da uresniči svoj osebni karierni načrt, prizadevanja so lahko podprta s strani kadrovskega oddelka v organizaciji ali pa jih posameznik naredi sam.

Po Brečku (2000: 28- 36) so ključni aspekti razvoja kariere: posameznikov osebni razvoj, učenje osnovnih spretnosti za delo z ljudmi in upravljanje medosebnih odnosov v organizaciji ter ustvarjanje zavesti o pomembnosti nenehnega učenja.

Kot navaja Simonsen (v Cvetko: 2002: 49) je v letu 1994 Ameriško združenje za usposabljanje in razvoj (ASTD, American Society for Training and Development) posodobilo definicijo o razvijanju kariere kot sledi:

»Razvijanje kariere je stalni proces, pri katerem planiramo in vodimo proces proti zelenemu osebnemu delu in življenjskim ciljem. Razvijanje pomeni rast, stalno pridobivanje in uporabo sposobnosti. Razvoj kariere je rezultat planiranja posameznikove kariere in organizacijskih predvidevanj, možnosti in pomoči, ki se kaže kot idealni sodelovalni proces. Namen razvijanja kariere je zagotoviti čim popolnejšo skladnost med interesi posameznika, njegovimi sposobnostmi,

vrednotami in potrebami ter potrebami in zahtevami na delovnem mestu, v delovni enoti in organizaciji. Organizacije vedno bolj gledajo na razvoj kariere kot na sredstvo povezovanja med posameznikovimi cilji in potrebami dela.«

Werther in Davis (v Cvetko: 2002: 49) menita, da je bilo **uresničevanje kariere** po svoji vsebini najprej povezano samo s posameznikom, zato se je govorilo o posameznikovem (osebnem) uresničevanju kariere (individual career development), vsaka oseba je morala sprejeti odgovornost za lastno uresničevanje kariere in napredovanja. Pri tem je moral posameznik vključiti naslednje aktivnosti: delovno uspešnost, izstopanje v delovni skupini, lojalnost organizaciji, mentorstvo in sponzorstvo, povratne informacije ter odpoved službe, če so možnosti za doseganje teh kariernih ciljev drugje večje.

Pojem uresničevanje kariere je pri nas vpeljala O. Lipič (v Cvetko: 2002: 50) in z njim poslovenila izraz »career development«. Po njenem mnenju je uresničevanje kariere bodisi uresničevanje kariere, ki jo je oblikoval posameznik (vizije, cilji, profesionalne ambicije), ali je rezultat organizacijskega planiranja ali pa uskladitev med posameznikovim rezultatom oblikovanja kariere in organizacijskimi prizadevanji.

Upravljanje kariere (Career Management) je proces, s katerim si organizacija prizadeva uskladiti karierne cilje, profesionalne ambicije in sposobnosti zaposlenih s kadrovskimi potrebami v organizaciji. Slednje je mogoče doseči z nudenjem pomoči zaposlenim pri planiranju njihovih karier in razvojnih dejavnosti tako, da so njihovi plani karier realne opcije znotraj organizacije.

Upravljanje kariere v organizaciji je Edgar H. Schein (v Cvetko: 2002: 49) opredelil kot »dialog med posameznikom in organizacijo, v katerem prihaja do procesa medsebojnega usklajevanja individualnih kariernih želja s potrebami organizacije.«

Pojem »**upravljanje samega sebe**« je v našem prostoru uporabil J. Mayer (v Cvetko: 2002: 50), ko je označeval uresničevanje vizije posameznika z lastnimi močmi. Avtor meni, da je individualna vizija podoba samega sebe v prihodnosti;

vizija profesionalne dejavnosti pa je vizija splošnih in operativnih ciljev, katere želimo doseči v prihodnosti. Vizije ponavadi nastanejo kot nezaveden proces oblikovanja vrednot kot relativno trajnih motivacijskih usmeritev. Profesionalna orientacija samega sebe je ustvarjalni proces, ki vključuje vse dimenzije človekovega intelekta od racionalnega, čustvenega do intuitivnega, estetskega in moralno- etičnega. Kot taka ima vizija motivacijsko moč, obenem pa je prva faza strateškega razmišljanja o lastnih konkurenčnih prednostih, slabostih, priložnostih in nevarnostih.

Skozi vizijo se razvijejo tudi profesionalne ambicije.

Pojem **oblikovanje kariere** je avtorica O. Lipič (v Cvetko: 2002: 51) pojasnila kot proces, v katerem posameznik sam ali s pomočjo organizacije pregleduje dosedanje kariere, svoje vrednote, motive, znanje in spretnosti, ocenjuje priložnosti ter oblikuje karierno vizijo ali si zastavlja cilje v karieri in pot do njih.

»Pojem **razvoj človeških virov (HRD, Human Resource Development)** vključuje trening (usposabljanje), izobraževanje in razvoj zaposlenih. S treningom zaposleni pridobijo spretnosti za opravljanje sedanjega dela. Z izobraževanjem in razvojem se pripravijo na prihodnje delo in rast znotraj organizacije.« (Cvetko: 2002: 45)

Organizacijski razvoj (Organizational Development) vključuje obogatitev (enriching) in dopolnitev (enlarging) področja dela ter izgradnjo teamov in strategij za povečanje produktivnosti dela v skupini. (Cvetko: 2002: 45)

Iz napisanega lahko povzamem, da pojmi kot so karierni razvoj, razvoj zaposlenih ali upravljanje karier skozi čas spreminjajo svoj vsebinski pomen.

Kariera je tesno povezana s pojmom profesionalnih ambicij, ki pomenijo začetek pri njenem načrtovanju.

3.5.3 MODEL SCHEINOVIH KARIERNIH SIDER

V tem delu naloge so prikazana karierna sidra, s pomočjo katerih si lažje razložimo razvoj kariere in profesionalnih ambicij.

Model je povzet iz knjige *Razvijanje delovne kariere* (2002: 57), v kateri avtor Roman Cvetko predstavi po zgledu avtorja Schein-a karierna sidra, kot sledijo v nadaljevanju.

Schein (v Cvetko: 2002: 55) je v svoji teoriji prikazal, kako nastane kariera in kako posameznik postopoma oblikuje »sidro«, ki stabilizira, vodi in omejuje njegovo kariero. Pri tem imajo različni posamezniki tudi različna sidra, ki vodijo tudi do različnih posledic pri posamezniku v zasledovanju kariere.

Bona (v Cvetko: 2002: 55) meni, da je vodenje lastne kariere predvsem odgovornost posameznika. Tako z vidika organizacije kot posameznika se vodenje kariere prične z upravljanjem kariere. V današnjem, tehnološko in družbeno zahtevnem svetu so možnosti za neustrezno vodenje kariere velike, posebej če posameznik pri tem aktivno ne sodeluje.

Cvetko (2002: 55) nakazuje tri korake s katerimi si oseba skozi lastno delovno kariero postopoma razvije predstavo o sebi tako, da:

1. prek talentov in sposobnosti ugotovi, kaj dela dobro in kaj ne;
2. z motivacijo in potrebami dokončno določi, kaj želi doseči v karieri (na primer: dobro plačo, varnost, zanimivo in kreativno delo);
3. si prek vrednot izbere tip podjetja, delovno okolje, izdelke, kvaliteto uslug in podobno.

Talenti, motivacija in vrednote se medsebojno povezujejo v lastno podobo prek procesa globalizacije in povratnega učenja skozi katero postajajo posamezniki bolj sposobni na področjih, ki jim predstavljajo vrednoto in jih motivirajo, ker zanje odmerjajo več časa in energije. Ob tem se posameznik hkrati uči ceniti svoj talent in hoče delati stvari, ki jih dobro pozna.

1. **Sidro varnosti oziroma stabilnosti**

Osebe s tem sidrom iščejo delo v taki organizaciji, ki zagotavlja »trajno« delovno mesto. V tem sidru obstajata vsaj dva tipa oseb.

Prvi tip postaja neke vrste »last organizacije« in prepušča odgovornost za usmerjanje lastne kariere delodajalcu, zato ima dejansko možnost, da postane nepomembna oseba v karierni igri, ker je vedno pripravljen iti na katerokoli funkcionalno področje, ki mu ga delodajalec dodeli ali ga nanj prerazporedi.

Drugi tip se povezuje po geografskem prostoru, svoje korenine veže na nek kraj, v katerem investira in si zgradi svoj dom ter prevzame določen stil življenja.

Za oba tipa je značilno, da se zadovoljita na določenem nivoju, ko najdeta varnost in stabilnost ter se postopoma vse manj vmešavata v svoje delo, njihova zavzetost pri delu upada. Pri tem je potrebno opozoriti, da si vsi ljudje ne želijo napredovanja v organizaciji, nekateri so povsem zadovoljni tudi, če ne zasedajo visokih delovnih mest v hierarhiji, samo da dosežejo varnost zaposlitve. Pri ljudeh, kjer je ambicij več, je lahko prisotna želja, da si poiščejo aktivnosti izven dela in delovne kariere, na primer v hobijih in tu izpolnijo neizrabljeni potencial.

2. **Sidro avtonomije in neodvisnosti**

Nekateri ljudje spoznajo, da se na delovnem mestu težko prilagajajo organizacijskim postopkom, delovnemu času, dogovorjenim normam pri povezovanju s sodelavci ter ostalim pogojem, ki so nujno prisotni v večini organizacij, zato si želijo nadaljevati razvoj kariere po lastni poti.

Pripadniki tega sidra čutijo potrebo tako po varnosti in stabilnosti kot tudi po avtonomiji in neodvisnosti, zato težijo po zaposlitvi izven velikih birokratskih organizacij ter iščejo kariere, ki so avtonomne in profesionalne.

3. **Sidro kreativnosti in podjetništva**

Osebe, ki odkrijejo v svoji karieri potrebo po ustvarjanju novega proizvoda ali storitve, želijo ustanoviti svojo organizacijo; kreativnost podjetnika odseva potrebo razviti nov izdelek in zgraditi blagovno znamko, da doseže uspeh na svojem področju.

4. **Sidro tehnično- funkcionalne kompetentnosti**

Določeni ljudje po nekajkratni menjavi zaposlitve spoznajo svoj talent in najdejo delo, ki ga z veseljem opravljajo. Svojo identiteto zgradijo okoli vsebine dela na področju tehnične in funkcionalne sposobnosti. Oseba, ki ima sidro tehnične in funkcionalne kompetentnosti, se ne odpove temu področju dela, čeprav se mora delno odpovedati varnosti ali avtonomiji; vedno išče izzive v področju specializacije in gre tja, kamor jo vodi profesionalni izziv.

5. **Sidro managerske kompetentnosti**

Za to skupino oseb je pomembno napredovanje v hierarhični lestvici- osebe prevzemajo večjo odgovornost in imajo možnost prispevati k uspehu organizacije ter želijo biti voditelji.

Iz napisanega lahko zaključim, da je sidro definirano kot del predstave osebe, ki se v pogojih, ko ima na razpolago več možnosti, vselej odloči za isti izbor. Iz te definicije lahko potegnem zaključek, da ima vsaka oseba eno samo sidro, ki se nahaja skupaj s potrebami, vrednotami in talentom na vrhu hierarhije, ki jo oseba ima v svoji predstavi o sebi.

Po Cvetku (2002: 63) so karierna sidra za ljudi pomembna, ker jim omogočajo odločanje in ravnanje brez nepotrebnih poskusov in zmot.

Pri vseh zgoraj opisanih kariernih sidrih so po mojem mnenju potrebne določene profesionalne ambicije, razen pri prvem- sidro varnosti oziroma stabilnosti, ker posamezniki ne stremijo več k višjim, drugim ciljem.

3.6 IZOBRAZBA

Na prisotnost in oblikovanje profesionalnih ambicij lahko vpliva tudi izobrazba.

Po Svetliku (1987) so izobraževalni sistemi in sistemi zaposlenosti med seboj povezani, z višjo izobrazbo delajo posamezniki v boljših delovnih pogojih, imajo boljši materialni ter družbenopolitični položaj, zato je izobrazba zanesljiv napovedovalec položaja posameznika v družbeni in tehnični delitvi dela ter njihovega materialnega položaja.

Izobraževanje se obravnava kot proces, ki posreduje kvalifikacije, nujne za delo, te kvalifikacije pa so nato glavni dejavnik poklicnega uspeha; izobrazba določa opravljanje dela. (Ivančič: 1999)

Izobrazbo lahko obravnavamo z dveh vidikov:

1. z ekonomskega (izobrazba je tisti dejavnik, ki v strukturi dejavnikov daje največji prispevek k stopnji rasti družbenega proizvoda) in
2. z neekonomskega oziroma s širšega kulturnega vidika.

» Iz individualnega vidika pa je funkcija izobrazbe v tem, da omogoča vsakemu posamezniku boljše delo, višji dohodek, višji položaj in sploh boljše možnosti glede kariere. Izobrazba pa ima tudi svoje neekonomske funkcije: omogoča bogatejšo duhovno življenje, spodbuja težnjo po osebnem razvoju in družbenem spreminjanju, večjem vključevanju v razna družbena dogajanja itd.« (Jerovšek: 1980: 203)

Pomen izobrazbe kot kriterija za vrednotenje dela, razponov v osebnih dohodkih in kot kriterija za dosego določenega položaja na delovnem mestu, je v slovenskem prostoru še zmeraj dokaj nekonsistenten. Na eni strani je izobrazba izredno pomembna in je zato poglavitni kriterij pri vrednotenju dela in razlikah v dohodkih, na drugi strani pa prevladuje mnenje, da ni tako pomembna ter da so pomembni samo rezultati dela.

Izobraževalne organizacije, predvsem šole, imajo pri razvoju kariere zelo omejeno vlogo, kajti pogosto se v organizaciji zahteva povsem drugačne učne sposobnosti v primerjavi s tistimi, ki smo se jih priučili v šoli. Šole bi lahko ponudile več programov osebnostnega razvoja, na primer čustvena inteligentnost, prevzemanje odgovornosti, timsko delo ter bi s tem pripravile kandidate za vstop v delovno okolje. (Brečko: 2000)

3.6.1 UČENJE IN KOMPETENCE

Izobraževanje na delovnem mestu je pomembno tako za konkurenčno prednost podjetja kot za osebno rast in napredovanje zaposlenih.

»Ključno vprašanje konkurenčne sposobnosti podjetja je, kako spremeniti uspešnost in kompetence zaposlenih, da se bo gibalo podjetje hitreje kot kupci in konkurenti.« (Gorišek, Tratnik: 2003)

Znanje za uspešno opravljanje nekega dela postaja v sodobnem času vedno bolj pomembna podlaga za napredovanje in doseganje konkurenčne sposobnosti podjetja.

»**Kompetenca** pomeni poudarjeno značilnost osebe in je močno usmerjena k odličnim dosežkom pri delu. Te značilnosti lahko vključujejo motive, osebnostne lastnosti, lasten način izvajanja določenega dela, široko znanje in različne veščine.« (Gorišek, Tratnik: 2003)

Lahko rečem, da so kompetence vzorci obnašanja- kako najboljši najpogosteje delajo in kako dosegajo najboljše rezultate; gre za optimalno kombinacijo znanja, veščin in vedenja posameznika.

Pojem kompetenca je povezan s pojmom napredovanja in uspešnosti posameznika, medtem ko so profesionalne ambicije predpogoj za napredovanje, so kompetence tiste, ki dejansko pripeljejo do uspeha- sama želja ni vedno dovolj.

3.7 PROFESIONALNE AMBICIJE

Definicija profesionalnih ambicij je glede na opravljeno historično teoretsko obravnavo sledeča.

Pod pojmom profesionalne ambicije lahko opredelim željo posameznika po nadaljnji karieri oziroma njegove želje po napredovanju v poklicu. Pod pojmom poklicnih ambicij si predstavljam nekoliko ožjo ambicioznost posameznika, da napreduje predvsem v smeri znanja, medtem ko profesionalna ambicija omogoča predstavo o napredovanju v različnih smereh (poleg znanja in osebnostnega razvoja tudi v smeri zaslužka ali položaja).

Po humanistični teoriji osebnosti si človek nenehno prizadeva za rast in razvoj, čemur se tudi neprestano posveča. Posameznik ima temeljno potrebo po razvijanju lastnih potencialov- potrebo po samoaktualizaciji. (Hayes, Orrell:1998)
V ta sklop lahko uvrstim tudi profesionalne ambicije.

Na trgih dela se prepletajo interesi vsaj dveh vrst akterjev, oseb kot posameznikov na eni strani in mnogih akterjev raznolikega institucionalnega sveta na drugi.

»Individualne motivacije ljudi pri premikih na trgu dela izhajajo pretežno iz njihove potrebe po preživetju in zaslužku, dotikajo pa se tudi njihovega »veselja do dela« in želja po širši uveljavitvi. »Končni« izidi, ki ustvarjajo vsakokratno poklicno strukturo trga dela, pa so le deloma posledica individualnih motivacij iz vsakdanjega življenja ljudi. Človekove osebne sposobnosti, preference, lastnosti in znanje zato jemljemo v sociologiji- nasprotno kot v ekonomiki- le v prvem približku kot osnovno določilo njegovega osebnega poklicnega dosežka. Navidez svobodna izbira ljudi glede tega, kaj bodo počeli, je namreč vedno pogojena še z medgeneracijskimi, kontekstualnimi in strukturnimi vplivi, omejitvami in spodbudami.« (Kramberger: 1999: 33)

V raziskovalnem delu raziskujem tudi, če obstajajo razlike med starejšimi in mlajšimi iskalci zaposlitve. Delni odgovor lahko najdemo tudi v literaturi.

Mlajši zaposleni se manj identificirajo z organizacijo kot starejši. Ena od interpretacij se nahaja v Buroway-evi tezi (v Rus: 2000: 273), da se mlajši zaposleni še niso vklopili v delovno okolje organizacije. Kljub temu se postavlja vprašanje, ali se mlajši zaposleni ne identificirajo bolj s profesionalno kariero kot z organizacijo, v kateri so zaposleni. Možno je, da prihaja nov trend, kjer se mladi strokovnjaki ne identificirajo več z družbenim razredom ali organizacijsko kulturo, temveč le s svojo lastno profesijo. Slednje pomeni, da bo mlajša generacija predana le tistim organizacijam, ki bodo zmožne zagotoviti stalen in poln razvoj kariere.

Na željo po napredovanju vplivajo naslednji pomembnejši **dejavniki**:

- objektivne možnosti,
- stopnja selektivnosti in vrsta kriterijev pri napredovanju,
- doseženi status oziroma pridobljene materialne in socialne koristi, ki se kažejo v posedovanje moči in ugleda. (Jerovšek: 1982: 180)

Objektivne možnosti so odvisne od stopnje ekonomske ekspanzije, višja je stopnja rasti družbenega proizvoda, več je novih delovnih mest in večje so možnosti napredovanja. Kljub temu pa so bile objektivne možnosti za napredovanje v Sloveniji majhne. Razlog je v tem, da so za vse majhne sisteme značilni omejeni procesi mobilnosti (mobilnost kapitala in delovne sile). Napredovanje v karieri je bilo pretežno omejeno na ozke lokalne okvire. Zato potekajo procesi napredovanja bolj znotraj večjih korporacij. (Jerovšek: 1982: 180)

3.7.1 ALTERNATIVNE OBRAVNAVE TRGA DELA

V tem delu obravnavam različne teorije trga dela, raziskujem ali različne teorije trga dela vplivajo na različno razumevanje poklica oziroma profesije in s tem na pojmovanje profesionalne ambicije.

Alternativne teorije trga dela se bližajo pravi strukturi poklica, ki je:

- vrsta znanja
- stopnja znanja (šola) in
- omogoča hierarhijo (kariero)

V nadaljevanju obravnavam pet teorij trga dela (Kramberger: 1999 101).

Glavni podatek na trgu dela so plače zaposlenih in stopnja brezposelnosti, glavna razlika med temi teorijami je ravno v tem, ali na trgu dela bolj poudarjamo delovanje tržnega, plačnega mehanizma ali pa se bolj osredotočimo na institucionalne relacije med izobraževalnim in delovnim sistemom.

V nadaljevanju me zanima ali sledeče teorije dajejo posameznikovim profesionalnim ambicijam različno težo in če je odgovor da, na kakšen način.

- 1) Teorija človeškega kapitala (human kapital): profesije loči le po stopnji izobrazbe, ne pa po vrsti znanja.

Ta teorija vsebuje spoznanje, da ima človek produktivne sposobnosti, ki jih lahko več z vlaganji vase (šolanje in usposabljanje, premik na boljša delovna mesta). Pomembni podatki, ki jih je potrebno zbrati za preverjanje te teorije, so podatki o »možnostih, da nekdo z določeno izobrazbo sploh najde zaposlitev«.

Glavna predstavnika te teorije sta Schultz in Becher.

Ta teorija obravnava ambicije z vidika naložbene (investicijske) logike posameznika, ki študira zato, da bi več zaslužil. Profesionalne ambicije pretvori v denar.

2) Poizvedovalna domneva (screening hypothesis):

Nastane kot rezultat kritike teorije o človeškem kapitalu, izobrazba ne ustvarja novih produktivnih znanj, ampak le preverja ali ima nekdo sposobnost za pridobitev diplome oziroma ali ima dovolj inteligence in naravnih sposobnosti. Šola je selekcijski mehanizem, plače so odvisne le od stopnje izobrazbe.

Ta teorija razume profesionalne ambicije kot čim večjo prilagodljivost, da človek dokonča čim višjo izobrazbo, ker bo imel zato boljšo plačo.

3) Teorija o tekmovanju poslov (job- competition): delo je homogeno, ne razloči niti različnih poklicev niti stopenj znanja

Šolanje ni pomembno za samo opravljanja dela, potrebno znanje se pridobi na delovnem mestu.

Marginalna produktivnost dela in plač je odvisna od tehnološke zahtevnosti poslov in njihove tržne pozicije, ne pa od izobrazbe ljudi.

Ta teorija prestavlja ambicije iz šole v delovno okolje, ker se le tam dobi pravo znanje in položaj.

4) Teorija ujemanja poslov (job matching): šele ta nas približa pojmu poklica

Ta teorija razčlenjuje predhodno teorijo in sicer, da je produktivnost človek le deloma odvisna od njegovih sposobnosti, bolj je odvisna od poslov in tržnega položaja. Plače so odvisne od povpraševanja po proizvodih in storitvah , slednje determinira količino delovnih mest, na katerih lahko posameznik vnovči svoje sposobnosti.

Ta teorija pravi, da se profesionalne ambicije splača realizirati tam- v tistih podjetjih in panogah, ki dobro tržno stojijo.

5) Segmentacijska teorija (Teorija delovnih poslov: opisi delovnih mest)

Po tej teoriji je trg dela segmentiran, posamezni segmenti pa so različno prehodni, kjer vsak segment oblikuje svoje lastne postopke usklajevanja delavcev in delovnih mest (Ivančič: 1999)

Poklici imajo tudi svojo vertikalno hierarhirano dimenzijo. Šele ta pokaže vse razsežnosti delovnih mest, poklicev in karier.

Ta teorija pravi, da je temeljna lastnost segmentiranega trga dela delitev na primarni in sekundarni segment, pomembna je tudi delitev na interne in eksterne trge dela, pri čemer so slednji bolj tekmovalni, posli so manj varni, medtem ko interne segmente (večja podjetja in poklicne kariere poti) obvladujejo posebna načela rekrutiranja.

Po tej teoriji profesionalne ambicije niso osebna lastnost, ampak so najbolj odvisne od segmenta, v katerem poteka posameznikova kariera. V primarnem sektorju je veliko priložnosti za kariero, v sekundarnem sektorju ni možnosti za kariero; na internih trgih dela (velike organizacije) veljajo notranja pravila napredovanja, na eksternih trgih lahko profitirajo le visoki specialisti, ki delajo za dober denar in za več podjetij, tisti brez znanja pa so na eksternih trgih dela revčki.

Tabela 3.7.1:

Odvisnost razumevanja ambicij od konceptualnega zarisa trga dela (od teorije)

Teorija	Razumevanje profesionalnih ambicij
1. Teorija človeškega kapitala	Naložbena logika: študij- boljše delovno mesto in možnost napredovanja
2. Poizvedovalna domneva	Prilagodljivost okolju - višja izobrazba pomeni višjo plačo
3. Teorija o tekmovanju poslov	Profesionalne ambicije se prestavijo v delovno okolje , kjer se pridobi znanje
4. Teorija ujemanja poslov	Profesionalne ambicije so odvisne od tržnega položaja in delovnega okolja
5. Segmentacijska teorija	Ambicije so odvisne od tržnega segmenta (primarni in sekundarni)

Razumevanje profesionalnih ambicij je odvisno od teorije, skozi katero jih razlagamo in zunanjih okoliščin, kot je trg dela in tržni položaj podjetja.

V obravnavi alternativnih pogledov na trg dela je Kramberger (1999: 134) razčlenil različne pristope k obravnavi segmentov trga dela in faktorjev, ki naj bi jih določevali in vzdrževali. Vsebujejo tudi različne konotacije poklicnega prostora v našem pomenu. Kerr je poudarjal interese, administrativna pravila in kvazi- lastninske pravice na trgih dela. Dunlop je ugotovil, da se države najbolj razlikujejo po sami naravi politike, zlasti v tem, kako neka oblast uvaja proceduralna pravila. Sabel je pokazal, da določeni sodobni poklici, povezani z zelo splošnim ali pa z zelo specialnim znanjem, lahko shajajo tudi brez podjetij in je to stanje imenoval izhlapljiva ekonomija.

3.7.2 CEHI IN INSTITUCIONALNA TIPOLOGIJA POKLICEV

Če upoštevamo možnost, da so sodobne profesije historično utemeljene, pridemo nazaj do tipičnih poklicnih skupin preteklosti, do prototipnih profesij; najdemo lahko vzporednice sodobnih poklicev in profesij s cehovsko organizacijo dela.

Siegrist (v Kramberger: 1999: 142) je uvedel *institucionalno* tipologijo poklicnih skupin, ki vsebuje korporativne profesije (cehi), državno opredeljene profesionalce (akademiki in znanstveni poklici, profesionalce- svobodnjake v samoregulacijskih sistemih in neokorporativne profesije (skrb za storitve socialne države). Cehe lahko razumemo kot primer *profesionalnih korporativnih skupnosti*, ki so imele veljavo do začetka 19. stoletja. Opredeljevali so dajatve, vrste nalog in dohodka, nadzorovali pristopanje v ceh in interni red dogajanja v njih, bili so »skupine poklicnih razredov, ki so oborožili svoje člane s posebnimi političnimi, zakonodajnimi in socialnimi pravicami znotraj nekega območja in v okviru postopnih privilegijev« .

Če je trg dela cehovsko ustrojen, se profesionalne ambicije lahko uresničujejo po shemi vajenec- pomočnik- mojster (na primer v medicini in pravu).

3.8 ŽENSKE IN PROFESIONALNE AMBICIJE

V tem delu želim predstaviti problematiko napredovanja pri ženskah in s tem pojmom povezanimi profesionalnimi ambicijami.

Razloge, zaradi katerih ne najdemo več žensk na vodilnih delovnih mestih, je potrebno iskati predvsem v njihovi karierni poti; podjetja navadno zaposlujejo ženske na manj pomembnih delovnih mestih (kot na primer v administraciji). Ker so ženske že na začetku v manj ugodnem položaju, odrezane od formalnih in neformalnih mrež, ki so pomembne za napredovanje, je pot v napredovanju zanje bolj zahtevna. Poleg tega pa se morajo ženske, v večji meri kot moški, odločati med družino in kariero, ker je za morebitno napredovanje potrebno delati preko polnega delovnega časa.

Zaradi stereotipno določenih vlog spolov so menedžerski položaji v družbi manj dostopni ženskam kot moškim, ženske zasedajo nižje vrednotene vloge in položaje.

Kljub napredku pri zmanjšanju spolne diskriminacije so ženske na vodilnih delovnih mestih v manjšini v primerjavi z moškimi.

Po podatkih mednarodne organizacije dela (v Hazl: 2002) zasedajo ženske v svetovnem merilu manj kot 5% vodilnih delovnih mest v delniških družbah, medtem ko na nacionalnih nivojih ta delež le redko presega 20%; tudi tedaj, ko so na vrhu, je njihov zaslužek manjši v primerjavi z moškimi kolegi.

Pod profesionalne ambicije lahko štejem tudi željo posameznikov oziroma posameznic po samostojnosti pri svojem delu in lastnem podjetju.

Med podjetniki najdemo tudi veliko žensk, ki so se začele aktivneje delovati v devetdesetih letih. Podjetništvo predstavlja pomembno življenjsko priložnost še zlasti za tiste ženske, ki niso pripravljene sprejeti bremen menedžerske kariere oziroma ne izpolnjujejo formalnih pogojev zanj, želijo pa si samostojnosti in so ambiciozne.

Žensko podjetništvo je pri nas uspešno, kar lahko pripišemo tudi ženskemu stilu vodenja in upravljanja s podjetij; podjetnice podpirajo zaposlene v njihovih

ambicijah, spodbujajo timsko delo, zmanjšujejo hierarhijo, skrbijo za kakovost in težijo k bolj neformalnim odnosom.

(Smo Slovenke na trgu delovne sile enakopravne?: več avtorjev)

Na ambicioznost pri ženskah vpliva njihov družbeni položaj in izobrazba, menim pa, da se morajo pogosto ženske z visokimi ambicijami bolj potruditi kot moški, pogosto pa se zaradi kariere odpovejo tudi družini.

Kot zanimivost lahko navedem podatek, da se pri oblikovanju kariere kažejo majhne razlike med moškimi in ženskami na vodilnih delovnih mestih; poklicne poti ne predstavljajo dveh različnih načinov ustvarjanja kariere. Kot osnovni razlog za napredovanje so ljudje navedli delo in rezultate svojega dela ter prizadevanje, manj pa da jim je pri napredovanju pomagala njihova lastna ambicija ali želja po uspehu. (vir: Kanjuo- Mrčela 1996: 159)

Kljub temu pa menim, da je ta želja predpogoj za sam uspeh in napredovanje.

4 PREDSTAVITEV STVARNE KADROVSKE AGENCIJE

Družba KADROVSKI INŽENIRING, A. M. s.p. je bila ustanovljena leta 1996 v Ljubljani. Družba je v fazi prereгистраcije iz s.p. v d.o.o.. V nadaljevanju bom to družbo imenovala podjetje Kadrovski inženiring. Sedež podjetja je v Ljubljani in deluje najbolj na tem področju.

Lastnica družbe je diplomirana psihologinja, ki ima 20- letne izkušnje na področju kadrovskih virov.

Podjetje Kadrovski inženiring se ukvarja s svetovanjem in izvajanjem dela s kadrovsko-organizacijskega področja, s poudarkom na ravnanju s človeškimi viri. Kadrovski inženiring izvajajo predvsem za majhne, pa tudi srednje- velike in velike družbe, ki imajo dolgoročno strategijo razvoja na področju ravnanja s človeškimi viri.

Področje dejavnosti bi lahko razdelili na naslednje sklope:

1. ***Posredovanje dela in zaposlitve:*** na željo delodajalca poiščejo in posredujejo ustreznega kandidata, ki mora, ne samo po znanju in izkušnjah, ustrezati timu, v katerem bo delal; pri tem imajo vedno bolj pomembno vlogo osebnostne lastnosti novih sodelavcev.
2. ***Profesionalna selekcija:*** izbor najustrežnejšega kandidata za prosto delovno mesto, ki mora izpolnjevati določene pogoje in pričakovanja, kot so izobrazba, delovne izkušnje, znanje, sposobnosti in osebnostne lastnosti; metoda dela je sprejemni intervju in testiranje kandidatov.
3. ***Priprava splošnih aktov podjetja:*** pri izdelavi aktov poskrbijo za njihovo skladnost z veljavno zakonodajo ter s specifičnimi zahtevami podjetja; akti imajo poudarek na plačnem sistemu, ki temelji na plačilu glede na doseganje pričakovanih rezultatov dela.
4. ***Reševanje individualne problematike v podjetju:*** invalidski postopki, individualno svetovanje v primerih prekvalifikacije, dokvalifikacije in izobraževanja delavcev.

5. **Projektne naloge, ki niso vezane na velikost družbe:** projekti kadrovskega reinženiringa, projekti s področja upravljanja s človeškimi viri: organizacijska klima in vrednote podjetja, letni razgovori, ugotavljanje zadovoljstva zaposlenih, delovna motivacija, sistemi nagrajevanja itd.

Podjetje ima tudi koncesijo od Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve ter sodeluje z Zavodom RS za zaposlovanje pri zaposlovanju težje zaposljivih delavcev.

Način dela tega podjetja je sledeč: podjetje naroči določen kader, kanali iskanja ustreznih kandidatov v podjetju Kadrovski inženiring pa so različni. Najbolj pogosto se vloge zbirajo preko javnih objav v časopisu, sledi objava na internetu na dveh spletnih naslovih (lastnem in preko sistema E- kariere), občasno pa pridobijo kandidate s posredovanjem z Zavoda RS za zaposlovanje.

Največ kandidatov pridobijo z objavo v medijih (Delo in drugi časopisi), ti tudi sestavljajo jedro njihove baze. Ti kandidati so tako brezposelne osebe kot že zaposleni, ki iščejo nove izzive ali boljše pogoje dela.

Kandidati so predvsem iz Ljubljane z okolico, zato ker je največ podjetij, ki iščejo kadre, v Ljubljani, občasno pa iščejo tudi kader na drugih koncih Slovenije.

Glede na zahtevnost naročnikov- podjetij in samo zahtevnost delovnega mesta ima podjetje Kadrovski inženiring dva vprašalnika- splošnega, ki vsebuje osnovne podatke o kandidatu, njihovi izobrazbi in delovnih izkušnjah, in razširjenega, v katerem so poleg splošnih vprašanj tudi dodatna vprašanja o želji po nadaljevanju šolanja, profesionalne ambicije in lastni samooceni (kandidati ocenijo svoje sposobnosti, kot so na primer komunikacijske veščine, lastna ocena delovne uspešnosti in podobno). Iz razširjenega vprašalnika sem z dovoljenjem lastnice zbrala določene podatke iz baze iskalcev zaposlitve, ki se nanašajo na leto 2002 in jih analizirala.

Število iskalcev zaposlitve, ki pridejo v Kadrovski inženiring, se iz leta v leto povečuje. V letu 2001 je bilo opravljenih 341 razgovorov, v letu 2002 481, letos

(2003) pa je bilo razgovorov še več, do junija 2003 je bilo opravljenih že 600 razgovorov.

To ne pomeni, da število iskalcev zaposlitev strmo raste v Ljubljani, ampak bolj odraža povečan obseg dela v podjetju Kadrovski inženiring.

5 METODOLOGIJA IN PODATKI

V nalogi raziskujem ter povezujem teorijo in prakso glede profesionalnih ambicij iskalcev zaposlitve. V ta namen sem pregledala strokovno literaturo in v historičnem ter teoretičnem uvodu predstavila najnujnejše koncepte in definicije, ki jih nameravam uporabiti v interpretaciji empiričnega dela. S tem sem zbrala podatke o teoretičnih konceptih o pojmovanju profesij in s tem povezanim razvojem kariere oziroma poklicne poti pri posamezniku. Zanimala me je tako teorija kot praksa v pojmovanju profesije in s tem sem ustvarila podlago za razumevanje profesionalnih ambicij pri posameznih iskalcih zaposlitve.

5.1 CILJI ANALIZE

V tem delu naloge še skušam odgovoriti na vprašanje, kakšne so dejanske razlike glede profesionalnih ambicij pri ljudeh, ki iščejo oziroma želijo zamenjati zaposlitev, in kaj vpliva ali pogojuje te ambicije, kaj pomenijo v stvarnem okolju (pretežno ljubljanskem). Osnovni faktorji, ki lahko vplivajo na jakost izražene profesionalne ambicije, so:

- starost
- spol
- izobrazba

V empiričnem delu naloge bom z namenom, da dobim uvid v stvarno okolje, analizirala podatke iz vprašalnikov za iskalce zaposlitve v podjetju Kadrovski inženiring in skušala odgovoriti na to, kaj profesionalne ambicije pomenijo za te iskalce zaposlitev in kako so med seboj povezani starost, spol in izobrazba ter profesionalne ambicije.

Hipoteze:

1. Mlajši iskalci zaposlitve imajo večje profesionalne ambicije kot starejši.
2. Profesionalne ambicije so odvisne od spola: moški so bolj ambiciozni od žensk.
3. Ljudje z višjo stopnjo izobrazbe imajo večje profesionalne ambicije kot tisti z srednješolsko ali osnovnošolsko izobrazbo.
4. Ljudje si pod profesionalnimi ambicijami bolj predstavljajo dober položaj in več denarja, manj pa boljše znanje.

5.2 POPULACIJA

Populacija so iskalci zaposlitev, tako brezposelni kot tisti, ki želijo zamenjati zaposlitev zaradi napredovanja ali drugih subjektivnih okoliščin. Informacije sem zbrala v privatni agenciji za posredovanje dela in zaposlitev v Ljubljani. Z dovoljenjem te agencije sem zbrala, uredila in analizirala le določene podatke iz njene sicer širše baze.

V že omenjeni kadrovski agenciji imajo na voljo dva vprašalnika: osnovnega in razširjenega, glede na želje zunanjih podjetij in samo zahtevnost prostega delovnega mesta. Razširjeni vprašalnik vsebuje tudi dodatna vprašanja o profesionalnih ambicijah potencialnih kandidatov. Zaradi velike baze podatkov sem v svoji analizi upoštevala le njen del in sicer obdobje od februarja do julija 2002. Na ta način sem pridobila informacije o 122 iskalcih zaposlitve (iz razširjenih vprašalnikov).

Vsi zbrani podatki o iskalcih zaposlitve se varujejo v skladu z Zakonom o varstvu osebnih podatkov, zato v nadaljevanju podajam samo agregirane rezultate.

5.3 MERSKI INŠTRUMENT IN OSNOVNE SPREMENLJIVKE

Merski instrument je vprašalnik, ki je sestavljen iz splošnega dela (štiri vprašanja) in šestih vsebinskih vprašanj (glej prilogo). Ta vprašalnik izpolnijo iskalci zaposlitve v podjetju Kadrovski inženiring. V splošnem delu so podane splošne informacije o področju dela, spolu, starosti in kraju bivanja anketiranih oseb. Prvo in drugo vprašanje se nanaša na dokončano izobrazbo (srednješolsko oziroma univerzitetno). Tretje vprašanje daje informacije o tem, koliko so se anketirane osebe izobraževale na strokovnih tečajih. Četrto vprašanje se nanaša na željo po nadaljevanju šolanja. Peto vprašanje se dotika usposobljenosti z računalnikom. Šesto vprašanje sprašuje po profesionalnih ambicijah iskalcev zaposlitve. Zadnje vprašanje so nanaša na interesna področja in želje po izpopolnjevanju na delovnem mestu.

5.4 IZVORNE IN IZVEDENE SPREMENLJIVKE

V empirični analizi sem izvirne spremenljivke (odgovore iz vprašalnika) zaradi bolj strnjene analize pretvorila (prekodirala) v izvedene spremenljivke (glej tabelo 6.4).

Tabela 6.4: Izvirne in izvedene spremenljivke

Izvorna spremenljivka	Merska raven izvirne spremenljivke	Izvedena spremenljivka	Lestvica	Merska raven izvedene spremenljivke
vaše profesionalne ambicije	odprto vprašanje (narativ)	Prisotnost profesionalnih ambicij	da, ne	dihotomna
vaše profesionalne ambicije	odprto vprašanje (narativ)	Namen profesionalnih ambicij	položaj in denar	nominalna
			oboje	
			izobrazba in znanje	
Datum rojstva	numerično	Starost	do 24 let	ordinalna
			25 do 44 let	
			od 45 let dalje	
Spol	odprto vprašanje	Spol	m/ ž	nominalna/ dihotomna
Dokončana šola	odprto vprašanje	Izobrazba	do srednje šole	ordinalna
			od višje šole dalje	

Odgovori na vprašanje o profesionalnih ambicijah so bili podani kot narativ (anketirani odgovori kot želi). Te narative sem prebrala in odgovore pretvorila v dve kategoriji (da, ne). Pod DA sem uvrstila vse tiste odgovore, kjer so osebe napisale naslednje odgovore:

- **napredovanje**
- **uspeh na delovnem mestu**
- **višje funkcije v podjetju kot so vodstveni položaji**
- **napredovanje v poklicni karieri**
- **ustanovitev lastnega podjetja**
- **napredovanja na področju izobraževanja**

Preveč splošni odgovori, kot so na primer fleksibilno delovno okolje, odgovorno delo, izpopolnjevanje, delo v pozitivnem okolju, povprečna služba, stabilna zaposlitev, pa po zgoraj navedenih podatkih in postavljenih kriterijih ne izpolnjujejo pogoja za profesionalne ambicije, zato sem takšne odgovore in seveda vse ostale (tudi odgovore ne) uvrstila v kategorijo NE. Če so bili odgovori »ne vem« sem jih tudi uvrstila v kategorijo NE.

To isto izvorno spremenljivko sem po določenem premisleku strnila še vsebinsko (v novo spremenljivko) in sicer v 3 kategorije:

- položaj in denar
- oboje (položaj ali denar in izobrazba ali znanje)
- izobrazba in znanje

Odgovore na vprašanje o letu rojstva sem preuredila v 3 kategorije:

- do 24 leta (raziskovalno obdobje)
- od 25 do 44 leta (obdobje uveljavljanja)
- od 45 leta dalje (vzdrževalno obdobje)

Starostne skupine sem delno oblikovala po razvojni teoriji Donalda Superja, ki je pojmoval karierni razvoj kot koncepta o sebi in preizkušanja tega koncepta v realnosti. Poklicne odločitve je obravnaval kot trajen proces poklicnega razvoja in prilagajanja ter je opredelil napredovanje v celotnem zaposlitvenem obdobju skozi pet stopenj poklicnega razvoja (povzeto po Cvetko: 2002: 23):

- obdobje rasti, ki traja od rojstva do 14. leta
- raziskovalno obdobje, ki traja od 15. do 24. leta
- obdobje uveljavljanja, ki traja od 25. do 44. leta
- vzdrževalno obdobje, ki traja od 45. do 64. leta
- obdobje upadanja

Spol sem kodirala v 2 kategoriji (moški, ženske).

Izjave respondentov o njihovi izobrazbi sem strnila v 2 kategoriji:

- do V. stopnje izobrazbe
- od VI. stopnja izobrazbe dalje.

Prelom na tej stopnji sem naredila zato, ker se tu ločujeta srednja in višješolska izobrazba.

Glede na mersko raven izvedenih spremenljivk bo vsa nadaljnja kvantitativna analiza opravljena na nominalni merski ravni: opisna statistika posameznih spremenljivk bo izražena v procentih, povezanost dveh spremenljivk bo izračunana s hi- kvadrat testom.

Obdelava podatkov (opisne statistike in analiza povezanosti) je bila opravljena ročno, s pomočjo programa Excel.

6 REZULTATI IN RAZPRAVA

6.1 OPISNA STATISTIKA POSAMEZNIH SPREMENLJIVK

Najprej podajam opisno statistiko za analizo vključenih spremenljivk (glej tabelo 6.1).

Tabela 6.1: Opisna statistika izvedenih spremenljivk

Izvedena spremenljivka	Lestvica	N	Delež v %
Prisotnost profesionalnih ambicij	da	64	52
	ne	58	48
		122	100
Namen profesionalnih ambicij	položaj in denar	51	80
	oboje (položaj in izobraževanje)	9	14
	izobraževanje in znanje	4	6
		64	100
Starost	do 24 let	20	16
	25 do 44 let	89	73
	od 45 let dalje	13	11
		122	100
Spol	moški	55	45
	ženske	67	55
		122	100
Izobrazba	do srednje šole	59	48
	od višje šole dalje	63	52
		122	100

Profesionalne ambicije izraža približno polovica oseb (52%). Po vsebini oziroma po namenu profesionalnih ambicij med 64 osebami, ki imajo te ambicije, daleč prevladujejo »položaj in denar« (80%), k znanju teži zanemarljivih 6%

anketiranih. Po starosti prevladujejo osebe iz srednjega starostnega razreda, od 25 do 44 let (73%). Spolna struktura anketirancev je rahlo v prid ženskam (55%). Glede izobrazbe pa je približno polovica oseb z visokošolsko izobrazbo, polovica pa srednješolsko ali poklicno izobrazbo.

6.2 ANALIZA POVEZANOSTI MED FAKTORJI IN PRISOTNOSTJO PROFESIONALNIH AMBICIJ

V tem delu naloge želim ugotoviti prisotnost profesionalnih ambicij glede na starost, spol in izobrazbo proučevanih oseb. Zanima me, če se kategorije razlikujejo po določenih lastnostih oziroma če je povezanost dveh lastnosti statistično značilna kar preverjam s hi- kvadrat testom.

6.2.1 ANALIZA POVEZANOSTI MED STAROSTJO IN PRISOTNOSTJO PROFESIONALNIH AMBICIJ

Moj namen je ugotoviti, če obstaja statistično značilna povezava med starostjo in profesionalnimi ambicijami.

1. hipoteza:

Mlajši iskalci zaposlitve imajo večje profesionalne ambicije kot starejši.

Tabela 6.2.1: Povezava med starostjo in profesionalnimi ambicijami (vrstični odstotki)

Starostna skupina	Profesionalne ambicije (v %)		Skupaj v %	N
	DA	NE		
do 24 let	55	45	100	20
od 25 do 44	47	53	100	89
nad 45 let	85	15	100	13
Skupaj	52	48	100	122

Test povezanosti teh dveh nominalnih spremenljivk pokaže ($\chi^2_e = 6,48$), da je pri 5% tveganju kritična vrednost 5,99 (prostostna stopnja= 2) in $\chi^2_e = 6,48$ presega 5,99, zato je možno govoriti o statistično značilni povezanosti, kar pomeni da starost vpliva na

profesionalne ambicije. Natančneje, najstarejša starostna skupina je izrazito profesionalno bolj ambiciozna kot mlajši dve skupini, najmanj ambiciozna je srednja skupina. Hipoteza, da imajo mlajši iskalci zaposlitve večje profesionalne ambicije kot starejši, ne drži.

6.2.2 ANALIZA POVEZANOSTI MED SPOLOM IN PRISOTNOSTJO PROFESIONALNIH AMBICIJ

V tem delu ugotavljam, če obstaja statistično značilna povezava med spolom na željo po napredovanju oziroma na profesionalne ambicije.

2. hipoteza:

Profesionalne ambicije so odvisne od spola: moški so bolj ambiciozni od žensk.

Tabela 6.2.2: Povezava med spolom in profesionalnimi ambicijami (vrstični odstotki)

Spol	Profesionalne ambicije (v %)		Skupaj v %	N
	DA	NE		
Moški	62	38	100	55
Ženske	45	55	100	67
Skupaj	52	48	100	122

Test povezanosti teh dveh nominalnih spremenljivk pokaže ($\chi^2_e = 3,52$), da je pri 5% tveganju kritična vrednost 3,84 (stopnja prostosti = 1) večja od 3,52, zato je možno trditi, da ni statistično značilne povezanosti, spol ne vpliva na profesionalne ambicije, ženske niso drugače ambiciozne kot moški. Med obema spoloma so razlike v ambicioznosti, vendar niso statistično pomembne, zato tudi drugo hipotezo, da so profesionalne ambicije odvisne od spola, zavrnem.

6.2.3 ANALIZA POVEZANOSTI MED IZOBRAZBO IN PRISOTNOSTJO PROFESIONALNIH AMBICIJ

V tem delu preverjam, če obstaja statistično značilna povezava med stopnjo izobrazbe in profesionalnimi ambicijami.

3. hipoteza:

Ljudje z višjo stopnjo izobrazbe imajo večje profesionalne ambicije kot tisti z srednješolsko ali osnovnošolsko izobrazbo.

Tabela 6.2.3:

Povezava med izobrazbo in profesionalnimi ambicijami (vrstični odstotki)

Izobrazba	Profesionalne ambicije (v %)		Skupaj v %	N
	DA	NE		
do V. stopnje	56	44	100	55
od VI. stopnje dalje	49	51	100	67
Skupaj	52	48	100	122

Test povezanosti teh dveh nominalnih spremenljivk pokaže ($\chi^2_e = 0,55$), da je pri 5% tveganju kritična vrednost 3,84 (stopnja prostosti = 1). Ker je $\chi^2_e = 0,55$ in ne presega kritične vrednosti, lahko trdim, da ne obstaja statistično značilna povezanosti med izobrazbo in profesionalnimi ambicijami.

Hipotezo moram zavrniti, izobrazba ne vpliva na prisotnost profesionalnih ambicij. Ta podatek izvira tudi iz same strukture osnovnih podatkov, med iskalci zaposlitve z visokošolsko izobrazbo prevladujejo iskalci prve zaposlitve, ki pogosto padejo še v drugo starostno skupino (od 25 let dalje). Tej skupini je prioriteta najti redno zaposlitev, ker še nimajo delovnih izkušenj in z njimi povezanimi željami po napredovanju.

6.3 ANALIZA POVEZANOSTI MED FAKTORJI IN VSEBINO PROFESIONALNIH AMBICIJ

Na tem mestu ugotavljam vsebino profesionalnih ambicij glede na starost, spol in izobrazbo.

6.3.1 ANALIZA POVEZANOSTI MED STAROSTJO IN VSEBINO PROFESIONALNIH AMBICIJ

Zanima me, če obstaja statistično značilna povezava med starostjo in vsebino profesionalnih ambicij.

4. hipoteza:

Ljudje si pod profesionalnimi ambicijami bolj predstavljajo dober položaj in več denarja, manj pa boljše znanje.

Tabela 6.3.1:

Povezava med starostjo in vsebino profesionalnih ambicij (vrstični odstotki)

Starost	položaj in denar	oboje (položaj in izobraževanje)	izobraževanje in znanje	skupaj v %	N
do 24 let	45	37	18	100	11
25 do 44	83	12	5	100	42
od 45 dalje	100	0	0	100	11
Skupaj	80	14	6	100	64

Test povezanosti pokaže ($\chi^2_e = 7,83$), da je pri 5% tveganju kritična vrednost 5,99 (prostostna stopnja= 4), ker $\chi^2_e = 7,83$ presega 5,99, je možno trditi, da obstaja statistično značilna povezanost med starostjo in vsebino profesionalnih ambicij. Mlajši si poleg položaja in denarja želijo tudi izobraževanja in znanja ter kombinacijo obojega, medtem ko v srednji in najstarejši starostni skupini prevladujeta položaj in denar (starejša starostna skupina tudi nima želja po izobraževanju).

6.3.2 ANALIZA POVEZANOSTI MED SPOLOM IN VSEBINO PROFESIONALNIH AMBICIJ

Na tem mestu preverjam, če obstaja statistično značilna povezavo med spolom in vsebino profesionalnih ambicij.

Tabela 6.3.2:

Povezava med spolom in vsebino profesionalnih ambicij (vrstični odstotki)

Spol	položaj in denar	oboje (položaj in izobraževanje)	izobraževanje in znanje	Skupaj v %	N
Moški	88	12	0	100	34
Ženske	73	17	10	100	30
Skupaj	80	14	6	100	64

Test povezanosti teh spremenljivk pokaže ($\chi^2_e = 0,56$), da je pri 5% tveganju kritična vrednost 5,99 (prostostna stopnja= 2) in $\chi^2_e = 0,56$ ne presega 5,99, zato je možno trditi, da spol ne vpliva na vsebino profesionalnih ambicij. Iz tabele je sicer razvidno, da so ženske pri ambicioznosti bolj naklonjene izobraževanju, medtem ko so moški bolj nagnjeni k položaju na delovnem mestu (vendar ta podatek pri tej velikosti vzorca ni statistično pomemben).

6.3.3 ANALIZA POVEZANOSTI MED IZOBRAZBO IN VSEBINO PROFESIONALNIH AMBICIJ

V tem delu naloge preverjam, če obstaja statistično značilna povezavo med stopnjo izobrazbe in vsebino profesionalnih ambicij.

Tabela 6.3.3:

Povezava med izobrazbo in vsebino profesionalnih ambicij (vrstični odstotki)

Izobrazba	položaj in denar	oboje (položaj in izobraževanje)	izobraževanje in znanje	Skupaj v %	N
do srednje šole	67	27	6	100	33
od višje šole dalje	94	0	6	100	31
Skupaj	80	14	6	100	64

Test povezanosti teh spremenljivk pokaže ($\chi^2_e = 9,9$), da je pri 5% tveganju kritična vrednost 5,99 (prostostna stopnja= 2) in $\chi^2_e = 9,9$ presega 5,99, zato je možno govoriti o statistično značilni povezanosti, kar pomeni, da stopnja izobrazbe vpliva na vsebino profesionalnih ambicij. Skupina do V. stopnje izobrazbe si poleg položaja in denarja želi tudi izobraževanja, medtem ko v skupini od VI. stopnje izobrazbe dalje prevladujejo profesionalne ambicije po višjih položajih.

Četrto hipotezo, da si ljudje želijo bolj dobrega položaja kot pa boljšega znanja, lahko potrdim, s hi- kvadrat testom sem dokazala, da je stopnja izobrazbe statistično značilen faktor vsebine profesionalnih ambicij, medtem ko druga dva faktorja (spol in starost) ne vplivata na vsebino profesionalnih ambicij.

7 SKLEPNE MISLI

Profesionalne ambicije so zelo širok pojem, zato so bili tudi odgovori vprašanih splošni in individualni. Pojem profesionalne ambicije pomeni več kot polovico vprašanim napredovanje in uspeh na delovnem mestu. Pomeni pa jim tudi karierni razvoj, ki ni vedno povezan z vodstvenimi položaji, temveč tudi z znanji in izkušnjami. Poleg tega pa tudi napredovanje v izobraževalnem procesu kot je magisterij ali doktorat. Za polovico vprašanih lahko trdim, da so ambiciozni v smislu napredovanja v svoji poklicni karieri in da razmišljajo, kaj bi radi delali v prihodnosti. Izobrazba ne vpliva na ambicioznost vprašanih. Moški so bolj ambiciozni od žensk, vendar pa ti podatki v moji raziskavi niso statistično značilni. Vpliv starosti na ambicioznost je zanemarljiv in je bolj povezan z možnostjo napredovanja in delovnimi izkušnjami.

Skozi različne teorije trga delovne sile, razjasnitvijo pojmov profesije, kariere in poklica ter kariernim razvojem sem spoznala, da so ti pojmi med seboj zelo povezani in se skozi različna časovna obdobja spreminjajo. Pojmovanje kariere se je vsebinsko spreminjalo; v preteklosti je kariera pomenila varnost posameznikom, večina ljudi je imela stabilno, enosmerno poklicno pot celo življenje, z razvojem kariere je bila mišljena samo pot navzgor, razvoj kariere je bil namenjen samo mladim in perspektivnim delavcem. V današnjem času pa polna zaposlenost ni več zagotovljena vsakemu delavcu, poklicne poti postajajo vedno bolj raznolike. Razvoj kariere ne pomeni več le napredovanje navzgor, temveč tudi premike v smeri stabilne, horizontalne, linearne in ciklične kariere. Pri tem je učenje eden najpomembnejših faktorjev za vse starostne skupine. Razvoj kariere ne zadeva več le posameznika, temveč tudi njegovo družino in življenjske vloge izven zaposlitve.

Pomen razvoja kariere posameznika in ugotavljanje njegovih želja (profesionalnih ambicij) postaja vedno bolj pomembno tako v podjetjih kot pri zaposlenih samih. V proces iskanja, razvoja in določanja profesionalnih ambicij se morata aktivno vključiti obe strani, kar omogoči obojestransko zadovoljstvo, napredek in razvoj tako za podjetja kot tudi za posameznikovo kariero. To velja predvsem za strokovno bolj usposobljen kader, medtem ko pri nižje izobraženih tega ni, delajo predvsem za svojo lastno

eksistenco. Kljub temu pa si bolj ambiciozni zastavijo neke cilje (izobraževanje ob delu za višjo stopnjo izobrazbe), da bi dosegli boljše pozicije na trgu dela.

Profesionalne ambicije so v taki ali drugačni obliki prisotne v različnih teorijah trga dela. Po teoriji človeškega kapitala posameznik študira za večji dohodek in boljši položaj na delovnem mestu. Teorija proizvodne domneve razume profesionalne ambicije kot čim večjo prilagodljivost človeka okolju, posameznik želi doseči čim višjo izobrazbo zaradi njegove predpostavke o višji plači. Teorija o tekmovanju poslovnih premakne ambicije iz šole v delovno okolje, ker se le tam dobi pravo znanje in položaj, ki omogoča napredovanje. Po teoriji o tekmovanju poslov se profesionalne ambicije splača realizirati v tistih podjetjih in panogah, ki na trgu dobro stojijo. Po segmentacijski teoriji profesionalne ambicije niso osebna lastnost, ampak so najbolj odvisne od segmenta, v katerem poteka posameznikova kariera. Medtem ko je v primarnem sektorju veliko priložnosti za kariero, v sekundarnem sektorju teh možnosti ni; na internih trgih dela (velike organizacije) veljajo notranja pravila napredovanja, na eksternih trgih lahko pridobijo le visoki specialisti, ki delajo za dober denar in za več podjetij.

PREDLOGI

1. V prihodnosti bi bilo zanimivo raziskati in primerjati razlike med državami glede profesionalnih ambicij.
2. Razvoj kariere in profesionalnih ambicij bi bilo poučno pogledati tudi iz perspektive podjetij in kako slednja prispevajo k temu. Nekatera podjetja ugotavljajo profesionalne ambicije skozi letne razgovore z svojimi zaposlenimi in na podlagi njihovih odgovorov načrtujejo njihovo kariero.

8 LITERATURA

1. Berlogar, J. (2000): *Managerska etika ali svetost preživetja*. Ljubljana: Znanstvena knjižnica FDV
2. Bernot, N. (1990): *Podjetništvo, naloge in odgovornost podjetniškega vodenja*. Ljubljana: Gospodarski vestnik
3. Cvetko, R. (2002): *Razvijanje delovne kariere*. Koper: Znanstveno raziskovalno središče Republike Slovenije; Ljubljana: Fakulteta za družbene vede
4. Florjančič, J., Jesenko, J., Pagon, M. (1991): *Izgradnja organizacijskega modela kadrovske dejavnosti v podjetju*. Kranj: Moderna organizacija v okviru FOV Kranj
5. Florjančič, J., Ferjan, M., Bernik, M. (1999): *Planiranje in razvoj kadrov*. Kranj: Moderna organizacija v okviru FOV
6. Gorišek, K., Tratnik, G. (2003): *Sprostitev moči zaposlenih- priložnost za poslovni uspeh: vodič za mala in srednje velika podjetja*. Ljubljana: Slovenski institut za kakovost in meroslovje
7. Gorz, A. (1999): *Reclaiming work, beyond the wage- based society*. UK: Polity Press
8. Hall, R. H. (1986): *Dimensions of work*. New York: Sage publications
9. Von Haller Gilmer, B. (1969): *Industrijska psihologija*. Ljubljana: Cankarjeva založba
10. Hazl, V. (ur.) (2002): *Smo Slovenke na trgu delovne sile enakopravne? Analiza položaja žensk na trgu delovne sile v Sloveniji*. Ljubljana: Pospeševalni center za malo gospodarstvo
11. Hayes, N., Orrell, S. (1998): *Psihologija*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo
12. Holton, E. (1989): *The MBA's Guide to Career Planning*. New Jersey: Princeton
13. Ignjatovič, M. (2002): *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana: Znanstvena knjižnica FDV
14. Ishikawa, A., Martin, R., Morawski, W., Rus, V. (2000): *Workers, Firms and Unions, Part 2*. Frankfurt: Peter Lang GmbH

15. Ivančič, A. (1999): *Izobraževanje in priložnosti na trgu dela*. Ljubljana: Znanstvena knjižnica FDV
16. Jerovšek, J. (1980): *Izobrazba in ekonomska uspešnost*. Ljubljana: Center za samoupravno normativno dejavnost pri DDU Univerzum
17. Jerovšek, J. (1982): *Mobilnost kadrov in gospodarstvo*. Ljubljana: Center za samoupravno normativno dejavnost pri DDU Univerzum
18. Kanjuc- Mrčela, A. (1996): *Ženske v menedžmentu*. Ljubljana: Enotnost
19. Kavčič, B., Svetlik, I. (1979): *Poglavja iz sociologije dela*. Ljubljana: Delavska enotnost
20. Kramberger, A. (1999): *Poklici, trg dela in politika*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede
21. Lipičnik, B. (2000): *Organizacija podjetja*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta
22. Možina, S. idr. (1998): *Management kadrovskih virov*. Ljubljana: Založba FDV
23. Niklanović, S., Trbanc, M. (2002): *Poklicna orientacija*. V Svetlik, I., Glazer, J., Kajzer, A., Trbanc, M. (ur) (2002): *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede
24. Pogačnik, V. (1997): *Lestvice delovne motivacije*. Ljubljana: Produktivnost, Center za psihodiagnostična sredstva
25. Rus, V., ur. (1997): *Etika in morala v sodobni družbi*, Društvo T.G. Masaryk za filozofsko antropologijo, etiko ter za humanistične in družbene vede: Anthropolos, Ljubljana
26. Rus, A. (1999): *Social Capital, Corporate Governance and Managerial Discretion*. Ljubljana: Znanstvena knjižnica FDV.
27. Saks, M. (1995): *Professions and the public interests. Medical power, altruism and alternative medicine*. London: Routledge, New Fetter Lane
28. Vilič Klenovšek, T. (1993): *Brezposelnost, izobraževanje in kariera*. Andragoški center Slovenije

Članki:

- 29. Brečko, D. (2000): *Izobraževanje in razvoj kariere, Model za razvoj delovne učinkovitosti zaposlenih v novih vlogah in okoljih*. Andragoška spoznanja, 3: 28-36
- 30. Černigoj- Sadar, N. (1985): *Izkušnje plačanega dela in družine*. Družboslovne razprave, 3: 55- 65
- 31. Svetlik, I. (1987): *Izobraževanje in družbenoekonomski položaj*. Družboslovne razprave, 4: 27- 44

Internetni viri:

- 32. www.iza.org (10.6.2003): Epstein, G., Ward, M.: *Perceived Income, Promotion and Incentive Effects* (2002).
- 33. www.iza.org (10.6.2003): Calvo- Armengol, A., Zenou, Y.: *Job Matching, Social Network and Word- of- Mouth Communication* (2003)
- 34. www.ki-maher.com (29.7.2003)

9 PRILOGA: VPRAŠALNIK

To je del vprašalnika iz podjetja Kadrovski inženiring iz katerega sem zbrala omenjene informacije.

Področje dela: _____

Datum rojstva: _____ kraj _____

Spol: _____

1. Dokončana šola

smer, stopnja, poklic _____

2. Šola, ki ste jo pred tem zaključili oziroma obiskovali :

3. Ste obiskovali strokovne tečaje?

4. Želite nadaljevati šolanje NE DA Kje

5. Vaše profesionalne ambicije :

6. Navedite interesna področja, ki vas zanimajo in bi se želeli izpopolnjevati v okviru službe:
