

# KAKO POKAZATI SVOJE TALENTE V SODOBNI ORGANIZACIJI?

Zelo pogosto talenta, ki ga vidijo drugi okoli nas, mi ne opazimo, in tisto, kar nam je izjemno zanimivo na prvi pogled, lahko s časom postane dolgočasno. Kako torej prepoznati svoj talent in ga negovati ter razvijati skozi celotno, ne samo delovno dobo, ampak življenje, je najbrž vprašanje, ki ima veliko skupnega tudi z vprašanjem, kaj je moj smisel življenja? No, to si želimo vedeti vsi, kajne?

**D**a bi odkrili, kaj je naš talent, se moramo seveda preizkusiti v čim več rečeh. Tako bomo začutili razliko v svojem počutju, ko delamo eno stvar in ko delamo drugo. Če bomo samo razmišljali o določenih rečeh ali gledali te vsebine v različnih medijih, nam še ne bodo povedale, ali za nekaj imamo talent. Predvsem bomo tu ugotovili, kaj nas zanima.

## Aktivnost

Kot so nas starši pogosto učili, je pomembno, da se zavedamo, da nihče ne bo prišel domov in pogledal ali kaj delate, in predvsem, kaj ste ustvarili oziroma če sploh kaj. Pomembno je, da ustvarjate in to v okolju tudi pokažete. Pa ne govorim zdaj o hvaljenju, temveč o prikazu lastnega dela. Če vam to ne gre od rok, bo mogoče lažje za začetek, da namesto jaz stavkov uporabljate mi stavke. Torej, naredili/oblikovali/pripravili smo to in to in to. To predstavljajte predvsem osebam, ki bi jim to, kar ste ustvarili, lahko koristilo. V tem primeru je večja verjetnost, da boste dobili pozitiven odziv. Ta pa bo posledično dodal nekaj samozavesti in poguma, da boste tudi naprej ustvarjali. Tudi če odziv ne bo pozitiven, se ne zadovoljite zgolj z negativnim odgovorom. Pozanimajte se, kaj pa bi bilo v redu, dobrodošlo, uporabno in koristno. Torej poslušajte le tiste, ki vam odgovor znajo tudi argumentirati, kar pomeni, da o področju nekaj vedo.

V času epidemije, ko ne morete toliko prikazati svoje dejavnosti, se udeležujte na družabnih omrežjih, seveda naj ima LinkedIn prednost pred Instagramom. Sporočila naj bodo celostna, vsebinska in naj imajo svoj namen. Več oseb boste

dosegli, če boste dodali še video posnetek, ki bo prikazoval uporabno vrednost vsebine za gledalca. Takrat bo objava imela večji doseg in tako bo tudi v večji meri dosegla svoj namen. Za vašo povratno informacijo naj poleg všečkov in komentarjev služijo tudi vprašanja, ki jih v objavi postavite.

## Izbira področja - specializacija

Ko boste delali na izbrani vsebini, boste kaj hitro ugotovili, na koliko stvari morate paziti in na kaj vse je potrebno pomisliti, če želite, da bo vaša ideja sprejeta in tudi čim pogosteje uporabljena. Zato boste hitro ugotovili, da ne morete biti strokovnjaki za vse. Zato se specializirajte za določeno temo, ki:

- vas zanima; da vam ne bo v breme posvečati temi svojo pozornost.
- Ima uporabno vrednost tudi za ostale ljudi – torej lahko pričakujete koristnost od vsebine.
- Ima prihodnost in se bo uporabljala lahko dlje časa.
- Ne obstaja že kje v kakšni drugi obliki – da se vam ne zgodi, da iščete rešitev, ki že obstaja.

**Ugotovite, kaj vam je pomembnejše in tako izberite področje, ki vam najbolj »leži«.**

Ko si izberete temo, se potrudite, da jo temeljito preučite, saj vam bi bilo zelo nelagodno, da predstavljate neko temo/stroko, o kateri vaši sodelavci vedo več. Ko jo boste temeljito preučili, boste tudi videli področja, kjer se nakazuje potreba po poglobitvi. To je lahko vaše izbrano področje.



**ZINKA KOSEC,**  
Akademija Akcija,  
zavod za aktivni razvoj

### Poglobljenost

Poglobljeno preučevanje teme vas bo popeljalo na pot razumevanja vsebine, stroke, ljudi, ki delujejo v njej in pravila (napisana in nenapisana), ki veljajo. Šele ko boste vse to spoznali, boste lahko začeli razmišljati o tem, kaj bi lahko bil vaš doprinos. Naj vam ne bo težko poslušati tudi usmeritev ljudi iz stroke, vi vam bodo hitro povedali, da so oni to že naredili in se nečesa ne da izpeljati. Sočutno jih vprašajte, zakaj po njihovem mnenju se nekaj ni ali ne bo izšlo in kaj bi lahko naredili drugače. Če je že nekdo naredil napako, res ni potrebe, da jo tudi vi. Ni pa vam treba prevzeti tudi negativne naravnosti teh ljudi, ki jo pogosto sejejo ob svojih nasvetih, zaradi svojega lastnega neuspeha. Nasvete iz izkušenj sodelavcev glejte tudi skozi različne prizme. Ena od teh je prizma časa. Torej, če je nekaj veljalo pred desetimi leti, ni nujno, da bo veljalo tudi danes. Druga je prizma osebnosti človeka. Vsak ima drugačno in zaradi tega je tudi drugače sprejet v okolju, mu (ne) pomagajo sodelavci. Tretja prizma, ki se delno tudi navezuje na drugo, je vztrajnost in količina energije, ki jo je posameznik pripravljen vložiti v doseg zastavljenega cilja. In zadnja prizma je prizma izhodišča. Kaj že vemo in kaj nam je že znanega o tem v stroki, da bi zastavljen cilj lahko dosegli. Nekateri posamezniki imajo radi »čista« izhodišča, torej, da s svojo inovacijo ustvarjajo nekaj čisto novega. Medtem ko drugi radi ustvarjajo tam, kjer vidijo, da so drugi spregledali pomembne vsebine in jih dopolnijo. Ugotovite, kaj vam je pomembnejše, in tako izberite področje, ki vam najbolj »leži«. Tu boste najlažje izrazili svoj talent. V nasprotnem primeru se vam lahko zgodi, da ga boste ves čas držali nekje v sebi, kot vsebino, ki zares ni pomembna, in tako se boste trudili dokazovati na drugih področjih, ki pa bodo od vas terjala veliko več vložene energije in tudi rezultati ni nujno, da bodo po vaših pričakovanjih. Dolgoročno to lahko negativno vpliva na vašo samopodobo.

### Kako talent prepozna kadrovik?

Posameznik, ki dela na področju, za katero je nadarjen, pogosto pozabi na čas in mu delovni čas ni tako pomemben. Razmišlja o ideji, izvedbi, delova-

nju in je v tem ves čas nezavedno aktiven. Ne potrebuje nadzora ali motivacije, da bi opravljal svoje delo. Vložena energija se mu navadno povrne v obliki pohvale za dobro opravljeno delo in dvig samozavesti. Ko taka oseba govori o svojem delu, je čutiti navdušenje, včasih celo vznemirjenje, ki človeka ne zapusti, dokler vsebina ni zaključena. Takrat posameznik začuti tudi dobršno mero zadovoljenja. Medtem ko posameznik, ki opravlja delo, ki ga ne doživlja, kot da je zanj talentiran, bo samo čakal, da to delo zaključi, da se bo od njega lahko odtegnil, kot da na nek način »beži« od dela. Posledično se pri takšnih posameznikih pogosteje pojavljajo bolniške odsotnosti in tudi napake ter poškodbe pri delu.

Ta se lahko zgodi tudi posamezniku, ki čuti svoj talent, vendar mu manko samozavesti vseje dvom v lastne sposobnosti, takrat lahko nastopi t.i. samo-sabotaža. Torej, raje se poškodujem, kot priznam, da nečesa ne zmorem/znam. Saj vemo, da je včasih duševna bolečina lahko veliko večja od fizične. In seveda je tukaj tudi bistven odziv okolja. Saj nam v primeru neuspeha hitro povedo, da smo slabi, da se nismo dovolj potrudili, da nekaj ni bilo v redu, medtem ko v primeru poškodbe, nas vsi bodrijo, podpirajo, želijo čimprej okrevanje in nam pomagajo.

Posameznik, ki v procesu dela podvomi o svojih sposobnostih, potrebuje podporo. In ko začuti, da je znotraj svoje organizacije sprejet z vsemi svojimi lastnostmi, postane pogosto najbolj zvest sodelavec. Sodelavec, ki dela nekaj, za kar je talentiran, ne zgolj, da dobro dela, ampak ga je tudi poezija opazovati, saj pogosto izraža lahkotnost v delu, ne glede na težavnost. Tako izjemno pozitivno vpliva tudi na ostale posameznike v kolektivu, saj je »živi dokaz«, da se da in to vsem vliva upanje.

Nikoli ni bilo pomembnejše a hkrati tudi težje biti optimističen kot je to danes. Ravno zaradi tega se mi zdi nujno, da se te enkratne življenjske situacije zavedamo in zberemo vse svoje notranje moči, da v kolikor je le možno obdržimo področje dela, ki nam je blizu. Tako bomo lažje premagovali vse druge ovire, ki nam bodo prav gotovo prišle na pot tudi v prihodnje. A prišle bodo na »naš teren«, tu pa vemo, da smo mi zmagovalci.

## SLOVENSKI KADROVSKI KONGRES 2021

31. maj in 1. junij 2021,  
Mind hotel Slovenija, Portorož

**Največji HR dogodek  
za vse HR ljubitelje!**

#loveHR



www.skkongres.si