

TRUD VS. TALENT, KO GRE ZA USPEH

TJAŠA RUTAR, MATIC LOGAR

Univerza v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede, Kranj, Slovenija
tjasa.rutar2@student.um.si, matic.logar@student.um.si

Poglavje raziskuje vlogo truda in talenta kot ključnih dejavnikov uspeha, pri čemer se osredotoča na vprašanje, kateri od njiju ima večji pomen in kako se medsebojno dopolnjujeta. Medtem ko prirojeni talent ponuja posamezniku prednost na začetku, so raziskave pokazale, da je za dolgoročni uspeh ključen trud, ki vključuje osredotočenost, vztrajnost in motivacijo. Namen poglavja je predstaviti znanstvena dognanja, ki razkrivajo, kako talent in trud vplivata na posameznikovo osebnostno in poklicno rast ter kako družbene norme in kulturni konteksti oblikujejo dožemanje njunega pomena. V poglavju so analizirani tudi primeri iz različnih področij, ki kažejo, da uspeh redko izhaja iz talenta samega, temveč iz usmerjene prakse in vztrajnosti, ki omogočata uresničitev potenciala. Na podlagi analize ugotavljamo, da sta trud in talent neločljivo povezana in da njuna sinergija ustvarja največje možnosti za dolgoročne dosežke. Na koncu podajamo priporočila za posameznike in organizacije: spodbujati razvoj obeh dejavnikov, oblikovati okolja, ki cenijo proces učenja in izboljševanja, ter spodbujati kulturo, kjer sta trud in talent enakovredno priznana. To zagotavlja temelje za trajnostni uspeh na osebni, organizacijski in družbeni ravni.

DOI

[https://doi.org/
10.18690/um.fov.8.2025.4](https://doi.org/10.18690/um.fov.8.2025.4)

ISBN

978-961-299-089-3

Ključne besede:

trud,
talent,
uspeh,
sposobnosti,
potencial



Univerzitetna založba
Univerze v Mariboru

DOI
[https://doi.org/
10.18690/um.fov.8.2025.4](https://doi.org/10.18690/um.fov.8.2025.4)

ISBN
978-961-299-089-3

Keywords:

effort,
talent,
success,
skills,
potential

EFFORT VS TALENT WHEN IT COMES TO SUCCESS

TJAŠA RUTAR, MATIC LOGAR

University of, Maribor, Faculty of Organizational Sciences, Kranj, Slovenia
tjasa.rutar2@student.um.si, matric.logar@student.um.si

The chapter explores the role of effort and talent as key factors in achieving success, focusing on the question of which holds greater importance and how they complement each other. While innate talent offers an initial advantage, research indicates that long-term success heavily depends on effort, which encompasses focus, perseverance, and motivation. The chapter aims to present scientific findings that reveal how talent and effort influence individual personal and professional growth and how societal norms and cultural contexts shape perceptions of their significance. The chapter also analyzes examples from various fields, demonstrating that success rarely stems from talent alone but rather from deliberate practice and persistence, which enable the realization of potential. Based on the analysis, the chapter concludes that effort and talent are inseparably linked and that their synergy provides the greatest potential for achieving long-term success. Finally, the chapter offers recommendations for individuals and organizations: to foster the development of both factors, create environments that value the process of learning and improvement, and promote a culture where both effort and talent are equally recognized. This approach establishes the foundation for sustainable success on personal, organizational, and societal levels.



University of Maribor Press

1 Uvod

V tem poglavju podrobneje raziskujemo odnos med trdom in talentom ter preučujemo, kako oba dejavnika vplivata na uspeh. Pri tem razbijamo mite, povezane z obema pojmom, ter raziskujemo razloge, zaradi katerih družba pogosto daje prednost enemu pred drugim. Prav tako analiziramo vpliv teh razlik na posameznikovo sposobnost osebnostne rasti, učenja in doseganja kariernega uspeha.

Trud in talent sta pojma, na katera pogosto pomislimo, ko poskušamo nekaj doseči, bodisi poslovno, v športu, umetnosti ali na katerem drugem področju. Vprašanje, ali je za uspeh bolj pomemben talent ali trdo delo in ali je mogoče vrhunske rezultate doseči zgolj samo z enim ali zgolj samo z drugim, je predmet tako znanstvenih raziskav kot tudi vsakodnevnih pogovorov. Tako se z obravnavano tematiko znanstveniki, profesorji, trenerji, poslovneži in drugi ukvarjajo že desetletja. Medtem ko nekateri trdijo, da sta talent ali visok IQ ključ do odličnosti, drugi trdijo, da sta premišljena praksa in dosledno delo tisto, kar dejansko določa uspeh (Nagy, Pelsner in Vaiman, 2023).

Pogosto prevladuje prepričanje, da je naravna talentiranost ključni pogoj za uspeh na katerem koli področju, vendar skoraj vsak primer izjemnega dosežka vključuje tudi znatno mero vloženega truda. Talent sam po sebi ni dovolj za doseganje velikih uspehov; šele z vztrajnim delom in zavzetostjo lahko posameznik izkoristi svoj potencial in ga razvije v nekaj izjemnega (Abi Farah, 2018). Trud torej vključuje preseganje običajnih prizadevanj za doseganje uspeha, vključno z osredotočenostjo, doslednostjo in motivacijo ter spodbujanjem osebne in poklicne rasti (Team, 2024).

Talent je prirojen dar, edinstvena sposobnost, s katero se nekateri preprosto rodijo. Občutek talentiranosti je pogosto povezan z lastnostmi, ki so prirojene ali pa se razvijejo zgodaj v življenju. Za otroka, ki na primer pokaže izjemno sposobnost igranja klavirja ali reševanja zahtevnih računskih nalog, se pogosto uporablja beseda "talentiran". Medtem ko imajo nekateri ljudje res določene prirojene lastnosti, ki jim dajejo prednost na določenih področjih, je enačba za uspeh veliko bolj zapletena kot preprosto rojstvo s talentom. Zagotovo pa lahko rečemo, da predstavlja določeno prednost (Gallardo-Gallardo, Dries in Gonzalez-Cruz, 2013).

Sodobne psihološke in nevroznanstvene študije kažejo, da se razmerje med talentom in trdom v kontekstu doprinosa k uspehu razlikuje od razmerja, v katerem močno prevladuje talent. Čeprav imajo naravno talentirani ljudje načeloma prednost, raziskave kažejo, da trud – organizirana in dosledna praksa – pogosto določa, ali nekdo doseže svoj polni potencial (Howe, Davidson in Sloboda, 1998).

2 Pregled literature

V tem poglavju bomo raziskali razmerje med trdom in talentom ter njun vpliv na doseganje uspeha. Pregledali bomo različne definicije talenta in pojasnili, kako trud temelji na vztrajnosti, prizadevanju in učenju skozi prakso. Predstavili bomo teoretične poglede, ki pojasnjujejo medsebojno vplivanje trda in talenta. Vključili bomo tudi preučevanje njune povezanosti na različnih področjih, kot so izobraževanje, šport, umetnost in podjetništvo. Poleg tega bomo obravnavali različne mite o obeh pojmi. Namen poglavja je jasno prikazati, kako se trud in talent dopolnjujeta ter skupaj prispevata k izjemnim dosežkom.

2.1 Definiciji trda in talenta

V tem poglavju bomo raziskali definicije trda in talenta ter njuno medsebojno povezavo. Začeli bomo s predstavitvijo talenta kot prirojenih sposobnosti, ki posamezniku omogočajo izjemne dosežke na določenem področju, vendar s poudarkom, da je razvoj talenta odvisen od izkušenj in učenja. Nato bomo opredelili trud kot količino energije, vztrajnosti in prizadevanja, ki jih posameznik vloži v doseg svojih ciljev. Osredotočili se bomo na sodobne teorije, ki poudarjajo, da uspeh ni zgolj rezultat talenta, temveč tudi trda in vztrajnosti. Obravnavali bomo tudi miselnost rasti, ki izpostavlja pomen trda pri premagovanju izzivov. Poglavje bomo zaključili z razmislekom o tem, kako trud in talent skupaj vplivata na doseg vrhunskih rezultatov.

2.1.1 Definicija talenta

Definicija talenta je notranja ali naravna sposobnost, ki osebo na določenem področju loči od drugih. Po tej teoriji so nekateri ljudje »rojeni s tem« – imajo edinstveno lastnost, ki jim omogoča, da uspejo z manj trda kot drugi (Meyers, Van Woerkom in Dries, 2013). Razumevanje talenta je razširila ideja o več inteligencah, ki je domnevala, da imajo posamezniki različne inteligence, od jezikovne in

matematične do glasbene in kinestetične. Kar običajno imenujemo »nadarjenost«, je pogosto manifestacija ene ali več teh inteligenc. V skladu s to konceptualizacijo je nadarjenost tesneje povezana s specializiranimi sposobnostmi ali področji, na katerih se oseba odlikuje, kot pa s široko sposobnostjo (Gardner, 1983).

Poleg teorije večkratne inteligence so tudi drugi raziskovalci prispevali k razumevanju talenta. Med talentom in nadarjenostjo torej razlikujemo. Nadarjenost je prirojena, medtem ko se talent razvija skozi sistematično prakso in trud. Nadarjenost je začetna točka, ki posamezniku omogoča potencial za doseg izjemnosti na določenem področju (Gagné, 2004).

Prav tako koncept talenta vključuje elemente osebnostnih lastnosti, kot so motivacija, vztrajnost in ustvarjalnost, ki so nujne za razvoj izjemnih sposobnosti. Nekateri avtorji trdijo, da je uspeh kombinacija več dejavnikov, med katerimi so poleg talenta tudi praktična in ustvarjalna inteligenca ter sposobnost prilagajanja okolju. To pomeni, da je talent večdimenzionalen in da se ne manifestira le skozi specifične sposobnosti, ampak tudi skozi osebnostne lastnosti in zmožnosti učenja iz izkušenj (Sternberg, 2004).

Dalje sodobne psihološke raziskave postavljajo pod vprašaj idejo, da je talent le notranja lastnost. Čeprav so nekateri ljudje rojeni s prednostjo, na primer s fizičnimi lastnostmi ali mentalno ostrino, najuspešnejši izvajalci svoj uspeh dolgujejo predvsem zavestnemu, ciljno usmerjenemu in dolgotrajnemu urjenju, ne pa samo naravnemu talentu (Ericsson, Trampe in Tesch-Roemer, 1993).

V zadnjem desetletju so številne raziskave tako še naprej pod vprašaj postavljale tradicionalno pojmovanje talenta kot prirojene lastnosti in poudarjale pomen truda, učenja in okolja. Študija iz leta 2020 kaže, da je uspeh na visokih ravneh dosežkov rezultat več dejavnikov, med katerimi so poleg naravnega talenta ključni načrtovana praksa, psihološka odpornost in prilagodljivost na okoljske dejavnike. Po njihovih ugotovitvah naravni talent sicer predstavlja osnovo, a je pogosto precenjen, saj uspešni posamezniki večinoma vlagajo ogromno časa v osredotočeno prakso in izpopolnjevanje svojih veščin (Hambrick, Macnamara in Oswald, 2020).

2.1.2 Definicija truda

Trud se definira kot količina duševne ali fizične energije, porabljene za dokončanje naloge. Vključuje predanost, vztrajnost, delavnost in pripravljenost soočiti se z ovirami in razočaranji, da bi dokončali nalogo, ki je vloženega truda vredna. Namesto da bi bil trud nespremenljiva kakovost, je trud proces, ki ga je mogoče sčasoma razviti, izboljšati in izpopolniti. V nasprotju s talentom, za katerega se pogosto domneva, da je fiksni ali vnaprej določen, je trud dinamičen in se lahko z izkušnjami in časom spreminja (DiNapoli, 2023).

Trud se lahko opredeljuje skozi prizmo »miselnosti rasti«, ki je prepričanje, da se sposobnosti in inteligenca lahko povečajo s pridnostjo, bistrim načrtovanjem in povratnimi informacijami drugih (Dweck, 2006). Ljudje z miselnostjo za rast (angl. growth mindset) vidijo trud kot pot do mojstrstva in priznavajo, da so vztrajnost, praksa in pripravljenost učiti se iz napak ključni sestavni deli uspeha.

Zunanja in notranja motivacija sta prav tako dejavnika truda. Zunanjo motivacijo napajajo spodbude ali pritiski iz zunanjih virov, notranja motivacija pa je rezultat tega, da nekaj počnemo, ker je po naravi fascinantno ali prijetno. Študije so pokazale, da je večja verjetnost, da bodo tisti, ki so notranje bolj motivirani, bolj trdo delali, bolj ustvarjalni in vztrajali v zahtevnejših razmerah (Deci in Ryan, 1985). V tem smislu trud ne zajema le količine opravljenega dela, temveč tudi njegovo kakovost in motivacijo.

2.2 Kaj ima večji vpliv na začetku: trud ali talent?

Vprašanje, kaj je bilo prej, trud ali talent, odpira pomembno debato, še posebej v kontekstu otrokovega razvoja. Talent je pogosto razumljen kot prirojena sposobnost, medtem ko trud predstavlja ključni dejavnik, ki omogoči, da se ta sposobnost razvije in postane oprijemljiva. Če si ogledamo kronološki pogled na razvoj truda in talenta, bolje razumemo, kako se medsebojno prepletata v različnih življenjskih fazah.

Pri novorojenčkih in majhnih otrocih se talent običajno kaže kot nagnjenost k določenim dejavnostim, vendar je ta potencial še vedno neizkoriščen brez zunanjih dejavnikov, kot je trud. Talent lahko postane očiten že v zelo zgodnji starosti, na primer, otrok z naravnim glasbenim poslušom lahko že kot dojenček pokaže

zanimanje za glasbo. Vendar je za napredek nujno potrebna vztrajnost in trud pri učenju osnovnih spretnosti, kot so branje not, usklajevanje rok in oči ter redna vadba. Brez truda lahko talent ostane neizkoriščen in ne doseže svojih polnih možnosti (Gagné, 2004).

Ko otroci odraščajo, pa se začne vedno bolj kazati, da trud postane ključen element razvoja. Čeprav talent lahko vpliva na začetne uspehe, je za doseg resničnega mojstrstva potreben trud skozi vse življenjske faze. Tudi posamezniki z manj izraženimi naravnimi sposobnostmi lahko skozi trdo delo dosežejo izjemne rezultate. Na primer, Michael Jordan, čeprav je imel izjemen fizični talent, ni bil izbran v srednješolsko košarkarsko ekipo, vendar je s svojim vztrajnim trudom in delom dosegel svetovno slavo (Duckworth, Peterson, Matthews in Kelly, 2007).

Podobno kot pri športu je pri kulturi in umetnosti, kjer se talent pogosto pokaže že v mladosti, a šele z intenzivnim trudom in predanostjo temu področju posamezniki dosežejo vrhunske dosežke. Mozart je že v otroštvu kazal izjemen glasbeni talent, vendar so dolgoletno učenje, vadba in ustvarjalnost omogočili, da je postal eden največjih skladateljev vseh časov (Ericsson, Trampe in Tesch-Roemer, 1993). Podobno so umetniki, kot je Pablo Picasso, skozi leta trdega dela in iskanja svojega umetniškega sloga razvili prepoznaven podpis v svetu umetnosti.

Kronološko gledano torej talent najprej predstavlja izhodišče, vendar brez truda ne more priti do izraza in doseči svojega polnega potenciala. Največji uspehi se dosežejo, ko talent in trud delujeta v sožitju, saj ta kombinacija omogoča, da se naravne sposobnosti popolnoma razvijejo in izkoristijo (Preckel F. in drugi, 2020).

2.3 Dejavniki truda in talenta

Razmerje med trudom in talentom oblikujejo številni prepleteni dejavniki. Ti dejavniki so medsebojno povezani in dinamični, kar pomeni, da se njihov vpliv in pomembnost spreminjata skozi čas in v različnih kontekstih. Poglobljeno razumevanje teh dejavnikov omogoča boljši vpogled v razvoj posameznikovega potenciala in dosežkov. Te dejavnike lahko razvrstimo v tri skupine: individualni dejavniki, okoljski dejavniki in dinamični procesi.

2.3.1 Individualni dejavniki

Prirojene sposobnosti posameznika predstavljajo ključno izhodišče. Genetske in biološke predispozicije, kot so kognitivne, ustvarjalne ali fizične sposobnosti, določajo osnovni okvir zmožnosti (Plomin, Haworth, Meaburn, Price in Davis, 2013). Na primer, nekateri posamezniki imajo zaradi genetske predispozicije bolj razvite motorične sposobnosti, kar jim lahko omogoča prednost v fizičnih dejavnostih. Vendar prirojene sposobnosti same po sebi ne zadostujejo za doseganje izjemnih rezultatov. Ključno je, da se te sposobnosti aktivirajo in nadgradijo skozi trud in vztrajnost.

Motivacija ima pri usmerjanju truda osrednjo vlogo. Notranja motivacija, ki izhaja iz notranje želje po izboljševanju in premagovanju izzivov, pogosto igra ključno vlogo pri dolgoročnem prizadevanju. Zunanja motivacija, kot so nagrade, priznanja ali zunanje spodbude, pa ima prav tako lahko pomemben vpliv, zlasti v začetnih fazah razvoja talenta (Ryan in Deci, 2000).

Poleg motivacije so pomembne tudi osebne lastnosti, kot so vztrajnost, odpornost in samodisciplina. Vztrajnost omogoča posamezniku premagovanje ovir, samodisciplina pa je ključna za konsistentno delo, tudi pri nalogah, ki so monotone ali zahtevne in se jih posledično težje lotimo (Duckworth, Peterson, Matthews in Kelly, 2007).

2.3.2 Okoljski dejavniki

Okolje in družina imata pomembno vlogo pri oblikovanju razmerja med trdom in talentom. Starši in skrbniki, ki spodbujajo radovednost, zagotavljajo čustveno podporo in omogočajo dostop do potrebnih virov, ustvarjajo temelje za razvoj potencialov. Na primer, otrok z dostopom do glasbenih instrumentov in mentorske podpore ima večjo možnost razviti glasbeni talent (Winner, 1996).

Izobraževalni sistem in širše socialno okolje prav tako pomembno vplivata na posameznikove priložnosti za razvoj. Kakovostno izobraževanje nudi dostop do znanja, metod in priložnosti za praktično uporabo naučenega. Mentorstvo je še posebej dragoceno, saj mentorji prepoznavajo potenciale, nudijo usmeritve in spodbujajo napredek (Ericsson, Trampe in Tesch-Roemer, 1993). Poleg tega lahko sodelovanje z vrstniki spodbuja tekmovalnost in učenje skozi socialne interakcije.

Kulturne in družbene norme močno vplivajo na vrednotenje določenih sposobnosti ter na nagrajevanje truda. Družbe, ki podpirajo meritokratske vrednote, pogosto bolj cenijo trud in vztrajnost kot prirojene sposobnosti (Dweck, 2006).

2.3.3 Dinamični procesi

Dinamični procesi, kot so zavestna praksa, samorefleksija in socialne interakcije, bistveno vplivajo na odnos med trdom in talentom. Zavestna praksa je strukturirano in namensko delo, osredotočeno na izboljševanje določenih veščin (Ericsson, Trampe in Tesch-Roemer, 1993). Takšna praksa zahteva osredotočenost, povratne informacije in stalno prilagajanje. Na primer, glasbenik, ki vsak dan namensko vadi določen vidik tehnike, postopoma izboljšuje obvladovanje instrumenta.

Samorefleksija omogoča posamezniku ocenjevanje napredka, prepoznavanje prednosti in slabosti ter prilagajanje strategijam. Poleg tega je postavljanje ciljev ključno za usmerjanje truda. Jasno opredeljeni kratkoročni cilji pomagajo ohraniti motivacijo, medtem ko dolgoročni cilji usmerjajo posameznika k doseganju večjih rezultatov (Zimmerman & Schunk, 2011).

Socialne interakcije močno vplivajo na motivacijo posameznika. Tekmovalnost v skupinah lahko spodbudi posameznike k preseganju svojih meja, medtem ko podpora vrstnikov ali mentorjev ustvarja spodbudno okolje za učenje in rast. Na primer, sodelovanje v timu, kjer si člani medsebojno izmenjujejo znanje in izkušnje, pogosto vodi k hitrejšemu napredku posameznikov (Vygotsky, 1978).

2.4 Pomen truda in talenta v različnih kulturah

Kulturna stališča imajo velik vpliv na to, kako se dojema in vrednoti talent v primerjavi s trdom. V zahodnih civilizacijah je naravni talent pogosto povečevan in obravnavan kot izjemen in redek dar, ki ga ima le peščica posameznikov. To dojemanje je močno podkrepljeno s tem, kako mediji upodabljajo nadarjene osebe, genije in strokovnjake na svojih področjih. Pogosto se ustvarja vtis, da so ti posamezniki že od rojstva posebni in da so svoje uspehe dosegli skoraj brez truda. Ta predstava o lahкотni inteligenci, kjer je uspeh rezultat prirojene nadarjenosti, lahko zamegli realnost, da za vsakim vrhunskim dosežkom stoji veliko trdega dela, discipline in vztrajnosti (Brodowicz, 2024).

Kadar se kulturno poudarja predvsem talent, lahko to vodi do napačnih prepričanj. Ljudje začnejo verjeti, da trud in prizadevanje nista tako pomembna, saj so prepričani, da brez naravnega talenta ne bodo nikoli dosegli visokih ciljev. To lahko povzroči podcenjevanje pomena trdega dela in vztrajnosti ter vodi do prehitre opustitve prizadevanj, ko se srečujejo z izzivi ali neuspehi. Ko talent postane edini poudarek, se lahko razvije prepričanje, da je trud nepotreben, kar v resnici zmanjša možnosti za dolgoročen uspeh. V nasprotju s tem v nekaterih drugih kulturah, na primer v vzhodnih civilizacijah, večji poudarek namenjajo trudu, vztrajnosti in nenehnemu izboljševanju. Tam pogosto velja, da uspeh ni odraz prirojene nadarjenosti, temveč rezultat neprekinjenega dela in predanosti. To kulturno razliko lahko vidimo v različnih pristopih do izobraževanja in vzgoje, kjer je v nekaterih družbah trud tisti, ki se ga spodbuja in ceni nad vse (Brodowicz, 2024).

V evropskih kulturah se običajno daje velik poudarek tako trudu kot talentu, predvsem v kontekstu izobraževalnega sistema in dosežkov na področju umetnosti in športa. V državah, kot sta Švedska in Danska, se izobraževalni sistemi osredotočajo na enake možnosti za vse, pri čemer se prepozna, da tako talent kot trud igrata pomembno vlogo pri doseganju napredka (Gagné, 2004). Vendar sta za doseg vrhunskih dosežkov, zlasti v akademskem in športnem svetu, pogosto nujna dolgoročen trud in usmerjeno izobraževanje.

Veliko azijskih kultur daje večji pomen trdemu delu in trudu. Družbene konvencije in izobraževalne ustanove v državah, kot so Kitajska, Južna Koreja in Japonska, pogosto dajejo močan poudarek samonadzoru, vztrajnosti in stalnemu napredku. Ideja o »nenehnem izboljševanju« je nastala na Japonskem in poudarja idejo, da je postopen in stalen napredek mogoče doseči z majhnimi koraki (Imai, 1986). Prepričanje, da sta trdo delo in vztrajnost, ne pa naravni talent, glavna dejavnika, ki vodita do uspeha, podpira kulturo, ki temelji na trudu (Jaw, Ling, Wang, & Chang, 2007).

V ameriški kulturi trdo delo in predanost veljata za temeljna stebra uspeha. Tu se pogosto poudarja, da vsakdo lahko doseže svoje cilje, če je vključeno dovolj trdega dela in vztrajnosti (Duckworth, Peterson, Matthews in Kelly, 2007). Kljub temu pa je talent še vedno pomemben v začetnih fazah kariere, zlasti v športu in umetnosti, kjer talent lahko odpre vrata, vendar je trajen uspeh mogoč samo z doslednim trudom in napredkom skozi čas.

V afriških kulturah se pogosto prepozna pomen skupnosti in družinskih vrednot pri učenju in razvoju posameznika. Talent se pogosto obravnava kot prirojena danost, vendar njegov razvoj zahteva vztrajen trud in načrtno delo. Na področju umetnosti, kot so glasba, ples in pripovedništvo, se talent vidi kot osnovni gradnik, vendar sta za doseg vrhunskih dosežkov nujna natančna vadba in trdo delo (Ericsson, Trampe in Tesch-Roemer, 1993).

V avstralski kulturi, ki združuje vplive različnih svetovnih kultur, je prav tako prisoten poudarek kombinacije truda in talenta. Avstralci cenijo tako individualizem kot tudi sodelovanje, pri čemer se športna kultura osredotoča na doseg vrhunskih rezultatov skozi strog režim treninga, kjer se talenti razvijajo skozi trud in predanost (Colvin, 2008). Na umetniških področjih velja, da vrhunski uspeh posameznika temelji na natančnem delu in vztrajnosti.

2.5 Kombinacija truda in talenta

Ko se talent združi s trudom, se ustvarijo temelji za dolgoročen in stabilen uspeh. Oseba z naravnim talentom lahko na začetku napreduje hitreje in z manj napora, vendar je vztrajen trud tisti, ki omogoča ohranjanje tega začetnega zagona ter nadaljnjo rast in razvoj skozi čas. Ključ do izjemnih dosežkov je ravno v kombinaciji teh dveh elementov. Posamezniki, ki znajo uravnotežiti svoj talent s trdo in osredotočeno prakso, so tisti, ki dolgoročno dosegajo vrhunske rezultate. Takšni posamezniki hitreje napredujejo in so tudi bolj odporni na izzive in neuspehe, saj jih njihov trud vodi k stalnemu napredovanju in izboljševanju (Sauer, 2015).

Optimalna uskladitev truda in talenta predstavlja ključni dejavnik za doseg izjemnih rezultatov in polno uresničitev posameznikovega potenciala. Medtem ko talent vključuje naravne sposobnosti, kot so intelektualne, fizične ali ustvarjalne danosti, je trud tisti, ki omogoča, da se te sposobnosti razvijejo in uporabijo v praksi. Sinergija med trudom in talentom je nujna za preseganje povprečnosti in doseg vrhunskih dosežkov.

Talent, ki ni podprt z vloženim trudom, pogosto ostane neizkoriščen. Naravne sposobnosti same po sebi ne zagotavljajo uspeha, če niso podprte z zavzetim delom, osredotočenostjo in disciplino. Meja med povprečnimi dosežki in vrhunskimi dosežki se ne skriva zgolj v talentu. Trud omogoča, da se talent izkorišča in razvija skozi strukturiran pristop, kar omogoča doseg polnega potenciala posameznika.

Pomembno je, da se skozi trdo delo razvijajo specifične spretnosti, ki vodijo do vrhunskih dosežkov na različnih področjih (Ericsson, Trampe in Tesch-Roemer, 1993).

Trud brez talenta pa lahko naleti na omejitve. Čeprav vztrajnost in naporno delo lahko prispevata k napredku, naravne sposobnosti določajo zgornjo mejo, ki jo posameznik lahko doseže. Talent predstavlja osnovno izhodišče, na katerem trud gradi napredek in dosežke. Brez naravnih sposobnosti se lahko zgodi, da posamezniki težje dosežejo uspeh na določenih področjih, kot so šport, umetnost ali znanost. Naravni talent v teh disciplinah omogoča hitrejši napredek, a brez truda ta napredek hitro upade (Sauer, 2015).

Za uspeh je torej ključno učinkovito usklajevanje truda in talenta. To vključuje prepoznavanje in strateško izkoriščanje posameznikovih prednosti. Tak pristop zahteva jasno postavitev ciljev, refleksijo, vztrajnost in natančno učenje iz izkušenj. Posamezniki, ki prepoznajo svoje prednosti in se osredotočijo na njihovo izboljšanje, lahko bolje izkoristijo svoj potencial. Prav tako mora okolje omogočiti razvoj teh komponent, bodisi s podporo mentorstva, motivacije ali dostopom do virov. Podjetja in organizacije pogosto spodbujajo ta proces, saj združevanje talentov in truda vodi k večjim dosežkom na osebni in organizacijski ravni.

Posamezniki, ki verjamejo v možnost izboljšanja svojih sposobnosti s trdim delom, učinkovito združujejo svoje talente z zavzetim delom. Tak pristop vodi v dolgoročno rast in omogoča preseganjem naravnih sposobnosti. Tisti, ki verjamejo v sposobnost razvoja svojih sposobnosti z naporom, dosegajo boljše rezultate kot tisti, ki menijo, da so njihove sposobnosti fiksne. To pomeni, da trdo delo in zagon omogočata večjo angažiranost in premagovanje ovir (Dweck, 2006).

Zmagovalna kombinacija truda in talenta presega zgolj združevanje teh dveh dejavnikov, gre za njuno medsebojno okrepitev. Talent ponuja temelj, trud pa zagotavlja vztrajnost in doslednost pri doseganju ciljev. V današnjem svetu, kjer so vrhunski dosežki rezultat let trdega dela, vztrajnosti in prilagodljivosti, je to usklajevanje ključno za trajni uspeh. Uspešni posamezniki niso le tisti, ki so naravno nadarjeni, temveč tisti, ki so skozi trud in predanost premagali ovire ter dosegli vrhunski rezultat. Čeprav so talenti pomembni, je na dolgi rok ključnega pomena nenehno izpopolnjevanje in trdo delo, ki zagotavljata trajnost uspeha (Biondo in Rapisarda, 2018).

2.6 Miti o talentu

V tem poglavju bomo raziskali nekatere pogoste mite o talentih, ki vplivajo na prakse upravljanja talentov v podjetjih in organizacijah. Prepričanja, da so izjemni talenti enostavno prenosljivi, da dobri procesi upravljanja talentov zagotavljajo uspeh ali da je talent enostavno dostopen, pogosto predstavljajo napačne osnove za učinkovito upravljanje ljudi. Razumevanje teh mitov je ključno za oblikovanje bolj prilagojenih in dolgoročno uspešnih strategij za privabljanje, razvoj in ohranjanje talentov. V nadaljevanju bomo podrobneje obravnavali vsak mit, njegove posledice ter načine, kako se jim izogniti in izboljšati upravljanje talentov v organizacijah.

2.6.1 Izjemne talente lahko uporabimo kjerkoli

Mit, da je izjemne talente mogoče enostavno prenesti v katero koli organizacijo, je v organizacijah pogost. Vodje domnevajo, da lahko visokokvalificirana oseba, ki se je izkazala v eni vlogi ali podjetju, enako uspešno deluje v kateri koli drugi organizaciji, ne da bi upoštevali specifične zahteve, ki jih postavlja nova delovna sredina. To vključuje operativne procese, pričakovanja in nazadnje tudi organizacijsko kulturo. V resnici pa visoka stopnja talenta še ne zagotavlja uspeha v vsakem okolju. Talent posameznika je lahko izjemen na specifičnem področju, vendar to še ne pomeni, da bo uspešen v katerem koli kontekstu. Ideja o univerzalni prenosljivosti talentov lahko vodi v resna neskladja med talenti zaposlenih in strateškimi cilji podjetja. To neskladje lahko posledično povzroči upad učinkovitosti, slabše rezultate in celo zmanjšano zadovoljstvo zaposlenih, saj lahko naletijo na zahteve, ki presegajo njihova znanja ali ne ustrezajo njihovim sposobnostim (Minbaeva in Collings, 2013).

Prav tako je pomembno, da organizacije prepoznajo, da talent ni le skupek veščin in znanja, temveč tudi ujemanje z vrednotami in kulturo podjetja. Oseba, ki je bila uspešna v zelo konkurenčnem in hitro spreminjajočem se okolju, morda ne bo enako učinkovita v bolj strukturiranem in hierarhičnem podjetju, kjer so potrebni drugačni pristopi k reševanju problemov in sodelovanju. Nasprotno pa lahko nekdo, ki se odlično znajde v urejenem in stabilnem okolju, doživi neuspeh v podjetju, ki se sooča s hitrimi spremembami in potrebo po nenehnih inovacijah (Minbaeva in Collings, 2013).

Zato je ključno, da podjetja pri upravljanju talentov ne upoštevajo le tehničnih sposobnosti in kompetenc zaposlenih, temveč tudi to, kako se ti talenti ujemajo z njihovo poslovno strategijo in kulturo. Le na ta način lahko zagotovijo, da bodo zaposleni izkoristili svoj potencial in prispevali k dolgoročnemu uspehu podjetja. Potrebno je premišljeno in ciljno usmerjeno upravljanje talentov, ki temelji na razumevanju kompleksnosti tako posameznikov kot organizacij (Minbaeva in Collings, 2013).

Vsaka organizacija deluje znotraj svojega specifičnega okolja, ki ga sestavljajo edinstven nabor vrednot, poslovni modeli in strateški cilji. Predstava o tem, kaj dejansko pomeni »velik talent«, se lahko precej razlikuje od podjetja do podjetja, kar pomeni, da univerzalne opredelitve talenta ni mogoče enostavno uporabiti povsod (Loehr, 2021).

V podjetjih, kjer je poudarek na hitrosti, inovacijah in prilagodljivosti, bodo najbolj cenjeni tisti talenti, ki imajo sposobnost hitrega sprejemanja odločitev, inovativnega razmišljanja in fleksibilnosti pri soočanju z izzivi. V bolj tradicionalnih ali hierarhičnih organizacijah pa je lahko uspeh bolj odvisen od sposobnosti ohranjanja stabilnosti, doslednega izvajanja procesov ter spoštovanja dolgoletnih norm in pravil. Zato lastnosti, kot sta ustvarjalnost in sposobnost prilagajanja, ki so ključne v hitro rastočih tehnoloških podjetjih, morda ne bodo cenjene ali učinkovite v bolj strukturiranih panogah, kjer je pomembna predanost določenim postopkom in pravilom (Loehr, 2021).

Poleg tega tudi organizacijska kultura močno vpliva na to, kako uspešno se bo določen talent vklopil v delovno okolje. Na primer, organizacija, ki nagraduje individualne dosežke in konkurenčnost, lahko spodbuja drugačne vedenjske vzorce in pristope k delu kot podjetje, ki daje poudarek timskemu delu, sodelovanju in kolektivni odgovornosti. Posledično lahko posameznik, ki je bil izjemno uspešen v konkurenčnem okolju, kjer je bil nagrajen za samostojno delo, naleti na težave v podjetju, ki daje prednost timskemu delu in skupnim ciljem. Zaradi teh razlik med podjetji postaja jasno, da je treba talente obravnavati v specifičnem kontekstu posamezne organizacije. Uspeh ni odvisen zgolj od posameznikovih sposobnosti, temveč tudi od tega, kako te sposobnosti ustrezajo potrebam in kulturi podjetja. Zato je ključno, da organizacije razvijejo prilagojene strategije za upravljanje talentov, ki temeljijo na njihovih edinstvenih potrebah in ciljih, kar omogoča optimizacijo tako osebnega kot organizacijskega uspeha (Loehr, 2021).

Kadar talenti zaposlenega niso v skladu s strateškim fokusom podjetja, nastane neskladje med posameznikom in organizacijskimi cilji. Takšno neskladje lahko vodi do zmanjšane učinkovitosti in nižje uspešnosti na delovnem mestu. Zaposleni, ki ne morejo uskladiti svojih sposobnosti s potrebami podjetja, pogosto občutijo frustracijo in nezadovoljstvo. Prav tako organizacija ne more v celoti izkoristiti njihovega potenciala. Posledično lahko podjetje doživi padec produktivnosti in slabše doseganje poslovnih ciljev. Pomembno je, da organizacije prepoznajo ta neskladja in ustrezno ukrepajo (Minbaeva in Collings, 2013).

Pri ocenjevanju, ali bo določen talent koristen v organizaciji, je pomembna tudi kulturna ustreznost. Kultura organizacije vpliva na odločanje, potek dela in interakcije med zaposlenimi. Nezavzetost zaposlenih in slaba uspešnost sta lahko posledica neusklajenosti vrednot med organizacijo in zaposlenimi ter njihovimi talenti (Bouton, 2015).

2.6.2 Dobri procesi upravljanja talentov so dovolj za uspeh

V podjetniškem svetu je razširjeno napačno prepričanje, da lahko dobre prakse upravljanja talentov same po sebi zagotovijo uspeh organizacije. Številna podjetja veliko vlagajo v ustvarjanje zapletenih okvirov za zaposlovanje, usposabljanje in zadrževanje zaposlenih. Vendar pa te prakse niso dovolj, da bi podjetjem zagotovile dolgoročno konkurenčnost.

Strategija upravljanja ljudi podjetja mora dejansko vključevati postopke upravljanja talentov, kot so zaposlovanje, vključevanje, usposabljanje, upravljanje uspešnosti, načrtovanje nasledstva in angažiranost zaposlenih. Ti postopki ponujajo metodičen pristop k zaposlovanju, razvoju in ohranjanju talentov, hkrati pa pomagajo pri zagotavljanju doslednosti, pravičnosti in usklajenosti s cilji podjetja. Pomembno je, da se te prakse integrirajo v širšo strategijo podjetja, saj le tako lahko dosežejo svoj polni potencial. Razvijanje in ohranjanje talentov ne pomeni le vlaganja v obstoječe zaposlene, temveč tudi aktivno iskanje novih talentov, ki lahko prinesejo sveže ideje in pristope. Pravičnejši in bolj strukturirani procesi upravljanja talentov zagotavljajo, da so zaposleni motivirani in da se počutijo cenjene, kar vodi do večje produktivnosti in nižjih stopenj odhoda zaposlenih (Team, What Is Talent Management and How Can You Implement It?, 2023).

Vloga menedžerjev in vodij je ključna pri premostitvi razkoraka med ljudmi in postopki. Njihova sposobnost razumevanja in usklajevanja potreb ter ciljev posameznikov z organizacijskimi strategijami je izjemno pomembna. Menedžerji se morajo zavedati prednosti, slabosti, ciljev in težav vsakega člana ekipe, kar omogoča boljše prilagajanje nalog in odgovornosti ter optimizacijo delovnih procesov. Poleg tega morajo vodje uporabiti postopke upravljanja talentov kot instrumente za pomoč pri osebnem razvoju vsakega člana ekipe. To vključuje identifikacijo potenciala, ustvarjanje priložnosti za usposabljanje, mentorstvo in napredovanje. Menedžerji morajo aktivno spodbujati svoje zaposlene, da si postavljajo ambiciozne cilje, in jim nuditi podporo pri njihovem doseganju. Prav tako je ključno, da vodje ustvarijo vzdušje, v katerem lahko delavci svobodno izražajo svoje ideje, tvegajo in uvajajo inovacije. Z odprtim in spodbudnim okoljem se povečuje angažiranost zaposlenih, kar vodi do večje ustvarjalnosti in produktivnosti. Menedžerji morajo aktivno spodbujati kulturo odprte komunikacije, kjer so napake obravnavane kot priložnosti za učenje, ne pa kot razlog za kaznovanje. Procesi sami po sebi tega ne bodo dosegli; potreben je aktivni in empatični pristop vodij, ki razumejo, da je uspeh organizacije odvisen od ljudi, ki jo sestavljajo (Musaigwa, 2023).

2.6.3 Talent je zlahka dostopen

Številna podjetja delujejo v prepričanju, da na trgu dela ne manjka talentov. Menijo, da lahko zlahka najdejo kvalificirane kandidate za zasedbo katerega koli delovnega mesta zgolj s pravilno objavo delovnega mesta. To prepričanje zanemara številne pomembne vidike, ki pomembno vplivajo na dostopnost in razpoložljivost talentov, ter preveč poenostavlja kompleksnost današnjega trga dela. Trg dela se nenehno spreminja, kar pomeni, da se tudi pričakovanja in zahteve zaposlenih spreminjajo. Kandidate pogosto privlačijo podjetja, ki ne ponujajo le konkurenčnih plač, temveč tudi podporno kulturo, možnosti za karierni razvoj in fleksibilne delovne pogoje. Zato lahko preprosto objavljane delovnih mest brez strateškega pristopa hitro vodi v nezadovoljstvo in povišano fluktuacijo zaposlenih (Bessen, 2014).

Iskanje pravih talentov, tistih z natančnim znanjem, ozadjem in kulturno ustreznostjo, potrebnimi za določeno vlogo, je lahko veliko težje, kot se zdi na prvi pogled, čeprav je morda veliko iskalcev zaposlitve. Veliko kandidatov morda ustreza tehničnim zahtevam, a ne nujno kulturnim ali vrednostnim prepričanjem podjetja. Pomanjkanje prilagodljivosti in sposobnosti za učenje novih veščin prav tako lahko zmanjša možnosti za uspeh v dinamičnem delovnem okolju.

Poleg tega je tudi tekmovalnost na trgu dela v porastu, saj podjetja vse bolj tekmujejo za najboljše talente. Organizacije, ki želijo uspevati, morajo prepoznati te izzive in preoblikovati svoje strategije iskanja in zaposlovanja, da bi se prilagodile hitro spreminjajočemu se trgu dela (Bessen, 2014).

Mit, da je talent zlahka dostopen, pogosto zanemarljivo obstoj vrzeli v spretnostih, zlasti v poklicih, ki zahtevajo posebno usposabljanje ali izkušnje. Ta vrzel postaja vse bolj opazna, saj se mnoge industrije razvijajo in spreminjajo, kar vodi do novih zahtev glede znanja in veščin. V mnogih panogah obstaja veliko neskladje med talenti, ki jih podjetja potrebujejo, in veščinami, ki jih imajo iskalci zaposlitve. Na primer, v tehnologiji in inženiringu se pogosto srečujemo s pomanjkanjem kadrov, ki obvladajo najnovejše programe in tehnologije, medtem ko so mnogi iskalci zaposlitve opremljeni z veščinami, ki niso več v skladu s potrebami trga. To neskladje lahko povzroči zamude pri zapolnjevanju delovnih mest, povečuje stroške zaposlovanja ter negativno vpliva na inovacije in rast podjetij (Whittaker, 2016).

Poleg tega lahko podjetja, ki se zanašajo na mit, da je talent zlahka dostopen, podcenjujejo vrednost investiranja v usposabljanje in razvoj svojih zaposlenih. Pristop, ki se osredotoča zgolj na zunanje iskanje talentov, lahko vodi do kratkoročnih rešitev, medtem ko dolgotrajne strategije, ki vključujejo razvoj notranjih virov, prinašajo trajne koristi. Vzpostavljane partnerstev s izobraževalnimi institucijami in spodbujanje programov usposabljanja lahko pripomore k zmanjšanju te vrzeli in ustvarjanju bolj usklajenega in sposobnega delovnega trga (Whittaker, 2016).

Misel, da je talent lahko dostopen, pogosto ne upošteva ostre konkurence, ki obstaja med delodajalci za vrhunsko uspešnost. Močna blagovna znamka delodajalca, privlačni paketi ugodnosti in privlačna kultura na delovnem mestu pomagajo podjetjem pritegniti vrhunske talente, zaradi česar imajo konkurenti težave pri zapolnjevanju odprtih delovnih mest. Tekmovanje za talente lahko poveča stroške, povzroči zamude pri zaposlovanju in oteži odkrivanje in obdržanje najboljših posameznikov (Chhabra in Sharma, 2014).

Sodobne organizacije se soočajo z dejstvom, da se bazen razpoložljivih talentov postopoma oži. Nizka stopnja brezposelnosti in strukturno pomanjkanje delovne sile v številnih evropskih državah omejujeta dostop do ustrezno usposobljenih kadrov, kar dodatno zaostrojuje konkurenco med delodajalci. Ta trend je še izrazitejši

po pandemiji covida-19, ko se je v številnih sektorjih, zlasti v zdravstvu, informacijski tehnologiji in gradbeništvu, pokazal kroničen primanjkljaj usposobljene delovne sile. Posledično postaja pridobivanje, razvoj in zadrževanje talentov ena najpomembnejših strateških prioritet organizacij, saj se pričakuje, da bo ta problem v prihodnjih letih še izrazitejši (Eurofound, 2021).

2.6.4 Vse vodje imajo sposobnost odkrivanja talentov

V mnogih podjetjih je splošno prisotno prepričanje, da se menedžerji rodijo s sposobnostmi, potrebnimi za prepoznavanje potenciala članov svoje ekipe. Pogosta napačna predstava je, da menedžerji naravno razumejo, kako poiskati, negovati in zaposliti talente za večjo produktivnost in ustvarjanje pozitivnih poslovnih rezultatov, ker imajo vodilne položaje. Čeprav so nekateri menedžerji usposobljeni za identifikacijo talentov, mnogi menijo, da je ta del njihovega dela težaven. Kot razloge navajajo nezadostno podporo in odsotnost usposabljanj (Brooks, 2022).

Tradicionalni pristopi k vodenju, ki se osredotočajo predvsem na nadzor in upravljanje nalog, pogosto ne spodbujajo ustvarjalnosti in angažiranosti zaposlenih. Da bi učinkovito optimizirali zaposlene, morajo biti vloge in naloge prilagojene posebnim sposobnostim, motivaciji in razvojnim potrebam vsakega člana ekipe. To pomeni, da morajo vodje aktivno prisluhniti svojim zaposlenim in razumeti njihove edinstvene talente ter interese (Gherson in Gratton, 2022).

Prilagajanje nalog vključuje mentorstva, priložnosti za rast in razvoj in podajanje povratnih informacij. Z rednim zagotavljanjem konstruktivnih povratnih informacij in priložnosti za usposabljanje vodje spodbujajo razvoj veščin in krepijo samozavest zaposlenih, kar vodi do večje produktivnosti in zadovoljstva pri delu. V sodobnem managementu se pogosto pojavlja tudi proces coachinga. Brez ustreznega znanja in spretnosti za izvajanje coachinga se vodje lahko osredotočajo le na kratkoročne rezultate, kar vodi v nezadovoljstvo zaposlenih in povečano fluktuacijo. Investicija v razvoj coaching veščin je ključnega pomena, saj lahko pripomore k ustvarjanju pozitivnega delovnega okolja, kjer se zaposleni počutijo podprti in motivirani za doseg svojih ciljev (Gherson in Gratton, 2022).

2.7 Miti o trudu

V tem poglavju bomo raziskali različne mite in napačna prepričanja, ki pogosto vplivajo na dojemanje truda v delovnem okolju. Poudarili bomo štiri glavne vidike: da se trud vedno hitro poplača, da je trud potreben samo tistim brez talenta, da je odgovornost za trud izključno na posamezniku samem in da število opravljenih ur najbolj natančno meri vložen trud. Vsak mit bomo podrobno analizirali, proučili njegov vpliv na motivacijo in produktivnost ter pojasnili, zakaj so te predstave napačne. Poleg tega bomo predstavili bolj uravnotežen pristop k razumevanju truda, talenta in organizacijskega okolja ter razložili, kako razumevanje teh mitov pripomore h kakovosti delovnega okolja.

2.7.1 Trdo delo se vedno takoj poplača

Splošno razširjeno napačno prepričanje je, da bo trud takoj prinesel rezultate. To prepričanje lahko vodi do nereálnih pričakovanj, kar pomeni, da ljudje pogosto pričakujejo, da bo njihov trud hitro prepoznan in nagrajen. Kadar trud ne prinese takojšnjih koristi, lahko to vodi v nezadovoljstvo in izgorelost, kar povzroči, da zaposleni začnejo dvomiti o vrednosti svojega dela in svojih sposobnosti (Studer, 2022).

Uspeh je običajno rezultat doslednega dela v daljšem časovnem obdobju. Mnogi posamezniki morda ne prepoznajo, da se dosežki pogosto ne zgodijo čez noč; namesto tega so plod številnih ur trdega dela, učenja in prilagajanja. Ta proces zahteva potrpljenje in vztrajnost. Pomembno je, da se posamezniki in organizacije zavedajo, da so ovire in neuspehi del poti do uspeha, zato jih ne smejo odvrniti od njihovega prizadevanja. Ključ do dolgoročnega uspeha leži v vztrajnosti in pripravljenosti na prilagoditve (Studer, 2022).

2.7.2 Trud je potreben samo tistim brez talenta

Nekateri menijo, da je talent mogoče nadomestiti le s trudom in da ljudje, ki vložijo veliko truda, nadomestijo pomanjkanje prirojenih spretnosti. Ta mit nakazuje, da se trud in talent med seboj izključujeta, kar ustvarja lažno dihotomijo med njima. Talent in trud se pravzaprav dopolnjujeta. Da bi dosegli svoj največji potencial, morajo tudi najbolj nadarjeni ljudje vložiti veliko dela (Howe, Davidson in Sloboda, 1998).

Pomembno je tudi dejstvo, da se z vloženim trdom talent lahko razvije in raste. Glede na raziskave o »miselnosti rasti« imajo posamezniki s »fiksno miselnostjo«, torej prepričanjem, da so njihove sposobnosti nespremenljive, manjše možnosti za uspeh v primerjavi s tistimi, ki imajo »miselnost rasti« in verjamejo, da je talent mogoče razvijati skozi delo in učenje. Miselnost rasti na delovnem mestu spodbuja okolje, kjer delavci vidijo ovire kot priložnost za osebni razvoj in se zavedajo, da je trdo delo sredstvo za mojstrstvo in ne znak šibkosti (Dweck, 2006).

2.7.3 Trud je izključno odgovornost posameznika

Na trud se pogosto gleda kot na obveznost posameznika – značilnost ali odločitev, ki opredeljuje njihovo stopnjo vključenosti in učinka. To stališče pa ne upošteva vloge organizacij pri podpiranju ali oviranju prizadevanj. Na delo vplivajo različni dejavniki, vključno z vodstvom, kulturo podjetja in okoljem poleg posameznikove volje (Jenkins, 2019).

Organizacijska kultura, predpisi in tehnike upravljanja z zaposlenimi imajo moč bodisi spodbujati bodisi zavirati trud zaposlenih. Ko vlada negativno delovno vzdušje, ki ga zaznamujejo slaba komunikacija, mikromanagement in pomanjkanje zaupanja, postanejo ljudje demoralizirani in manj pripravljeni trdo delati. Takšno okolje lahko vodi do zmanjšane produktivnosti in ustvarjalnosti, saj zaposleni ne čutijo, da bi njihovo delo imelo vrednost ali pomen. Mikromanagement pogosto povzroči, da se posamezniki počutijo prikrajšani za svobodo in avtonomijo, kar dodatno zmanjšuje njihovo motivacijo in angažiranost (Jenkins, 2019).

Nasprotno pa lahko pozitivna organizacijska kultura, ki spodbuja timsko delo, priznava dosežke in ponuja priložnosti za napredovanje, močno motivira osebje, da deluje na najvišji ravni. V takem okolju zaposleni občutijo podporo in priznanje, kar spodbuja njihovo zavezanost podjetju. Kultura, ki vrednoti odprto komunikacijo in sodelovanje, omogoča, da se ideje delijo in razvijajo, kar vodi k inovacijam in izboljšavam procesov. Poleg tega kultura, ki omogoča učenje in rast, daje zaposlenim priložnost, da se razvijajo in prevzemajo nove izzive. Ko zaposleni vidijo, da je njihov trud cenjen in da so njihovi dosežki priznani, so bolj motivirani, da prispevajo k skupnim ciljem organizacije. Ta pozitivna dinamika vodi do večje zaposlenosti, manjše fluktuacije in večje splošne uspešnosti podjetja (Pandey, 2023).

2.7.4 Trud se lahko meri z opravljenimi urami

Prevladuje napačno prepričanje, da je število opravljenih ur najboljši pokazatelj truda. Mnogi ljudje verjamejo, da daljši delovni čas avtomatično pomeni večjo zavezanost in trdo delo. Količina časa, porabljenega za nalogo, lahko kaže na količino vloženega truda, ni pa nujno, da odraža učinkovitost ali kakovost tega truda. Delo, ki je opravljeno na hitro ali brez ustrezne osredotočenosti, morda ne bo prineslo želenih rezultatov ne glede na to, koliko ur je bilo vloženih (Kuhn, 2022).

Dolgi delovni dnevi niso sinonim za smiselno in plodno delo. V številnih primerih lahko pretirano daljši delovni čas vodi do izgorelosti, kar ima negativen vpliv tako na zdravje zaposlenih kot tudi na organizacijo. Ko se posamezniki počutijo preobremenjene, se njihova sposobnost koncentracije zmanjšuje, kar vodi do nižje produktivnosti in manjše ustvarjalnosti. V takšnih okoliščinah so zaposleni manj sposobni generirati nove ideje ali rešitve, kar lahko ovira inovacije in rast podjetja.

Poleg tega raziskave kažejo, da daljši delovni čas pogosto ne vodi k boljšim rezultatom, temveč lahko celo zmanjša splošno kakovost dela. Zaposleni, ki delajo dolge ure, so pogosto utrujeni in nezadovoljni, kar se lahko odraža v njihovem delu in medsebojnih odnosih. Pomembno je, da organizacije prepoznajo, da sta kakovost dela in dobro počutje zaposlenih ključnega pomena za dolgoročni uspeh. Spodbujanje ravnotežja med delom in zasebnim življenjem ter zagotavljanje ustreznih virov in podpore lahko prispevata k večji produktivnosti in zadovoljstvu na delovnem mestu (Kuhn, 2022).

V komercialnem okolju bi morala imeti učinek in kakovost dela prednost pred njegovo količino. To vključuje ugotovitev, kako zaposleni preživijo svoj čas, katere dejavnosti najboljše prispevajo k ciljem podjetja in kako dobro te cilje dosegajo. Na primer, delavec, ki je izjemno strateški, osredotočen in organiziran, vendar dela manj ur na teden, lahko pri delu doseže več kot delavec, ki dela več ur, vendar je neorganiziran in neosredotočen (Hreha, 2024).

Organizacije morajo poleg beleženja časa upoštevati tudi druge kazalnike produktivnosti, kot so doseganje ciljev, veščine reševanja problemov, timsko delo in ustvarjalnost, da lahko učinkovito kvantificirajo trud zaposlenih. Osredotočanje zgolj na količino opravljenih ur lahko vodi do napačnih zaključkov o produktivnosti in zavezanosti zaposlenih. Na primer, doseganje ciljev je ključen pokazatelj

uspešnosti; kadar zaposleni uspešno izpolnjujejo svoje naloge in projekte, to kaže na njihovo sposobnost upravljanja s svojimi nalogami ne glede na število ur, ki jih preživijo na delu. Prav tako je pomembno, da se oceni sposobnost zaposlenih za reševanje problemov, saj učinkovito reševanje težav lahko vodi do inovativnih rešitev in izboljšav procesov. Timskega dela ne gre podcenjevati, saj sodelovanje med člani ekipe pogosto prinaša sinergijo, ki vodi do bolj kakovostnih rezultatov. Ustvarjalnost, ki jo zaposleni prinašajo v svoje delo, prav tako igra ključno vlogo pri razvoju novih idej in pristopov, ki lahko podjetju prinesejo konkurenčno prednost (Lee, Willis in Wei Tian, 2018).

Zaposlene je treba opolnomočiti, da delajo učinkoviteje in ne le bolj trdo. To pomeni, da jim je treba zagotoviti potrebna sredstva, kot so tehnologija in orodja, ki olajšajo njihovo delo. Neodvisnost pri delu, ki zaposlenim omogoča, da sprejemajo odločitve in prevzemajo odgovornost, dodatno spodbuja njihovo motivacijo in angažiranost. Ko organizacije sprejmejo celovit pristop k merjenju produktivnosti, lahko ustvarijo delovno okolje, ki spodbuja rast, inovacije in zadovoljstvo zaposlenih, kar posledično vodi k boljši uspešnosti podjetja (Lee, Willis in Wei Tian, 2018).

2.8 Študije primerov: Trud zasenči talent

V tem poglavju bomo raziskali študije primerov, ki ponazarjajo, kako lahko trud in vztrajnost obrodita sadove. Obravnavali bomo zgodbe Michaela Jordana, J. K. Rowling, Thomasa Edisona in Elona Muska, ki so zaradi svoje predanosti in truda dosegli izjemne uspehe. Kljub začetnim oviram ali pomanjkanju specifičnih sposobnosti so se osredotočili na nenehno izboljševanje in trdo delo. Zgodbe teh posameznikov jasno kažejo, da v določenih primerih uspeh temelji bolj na vztrajnosti in trudu kot na prirojenih talentih. Te študije ponujajo dragocena sporočila o pomembnosti delovne etike, vztrajnosti in sposobnosti učenja iz napak kot ključnih elementov za dosego uspeha.

2.8.1 Michael Jordan

Michael Jordan je ena izmed najbolj znanih osebnosti v svetu športa, kljub temu da se je tudi sam na svoji športni poti srečal z neuspehom. Ko je bil v drugem letniku srednje šole, je bil izključen iz košarkarske ekipe, kar je bil velik udarec za mladega

športnika. Namesto da bi to sprejel kot končni neuspeh, je Jordan to izkušnjo obrnil v motivacijo za nadaljnje izboljšanje svojih sposobnosti.

Jordan je bil znan po tem, da je vedno iskal povratne informacije, bodisi od svojih trenerjev bodisi od soigralcev. To iskanje povratnih informacij je postalo ključni dejavnik v njegovem procesu natančnega izpopolnjevanja svojih sposobnosti. Poleg tega je bil njegov pristop k treningu izredno sistematičen. Tudi v trenutkih, ko ni igral v svoji najboljši formi, je vztrajal pri svoji rutini, kar mu je omogočilo, da je kasneje dosegel vrhunske rezultate (Cortes, 2020).

Vzporedno s trdim delom je Jordan imel tudi podporo svoje družine in mentorjev, ki so ga nenehno spodbujali in verjeli v njegov potencial. Ta podpora je bila izredno pomembna. Ko je postal profesionalni košarkar, je njegov talent združil z izjemno delovno etiko, kar mu je omogočilo, da je osvojil šest naslovov prvaka NBA in postal eden najboljših košarkarjev vseh časov.

Njegova zgodba ni le zgodba o naravnem talentu, temveč tudi zgodba o tem, kako izjemen trud, motivacija in podpora okolja lahko premagajo začetne neuspehe. Primer Jordana je pokazal, da so uspehi posledica kombinacije naravnih sposobnosti, trdega dela in sposobnosti (Cortes, 2020).

2.8.2 J. K. Rowling

J. K. Rowling, avtorica svetovno priljubljene serije knjig o Harryju Potterju, je na svoji poti do svetovne slave prav tako doživela številne ovire. Zgodba o njenem uspehu je zgodba o vztrajnosti, notranji moči in trdem delu. Na začetku je Rowlingova večkrat naletela na zavrnitve svojih rokopisov s strani založnikov, kar bi za mnoge pisatelje pomenilo jasen ne, njej pa je to predstavljalo dodatno motivacijo. Kljub številnim neuspehom se ni vdala in je nadaljevala iskanje možnosti za objavo knjig.

Rowlingova je pisala v težkih življenjskih razmerah, ko je kot mati samohranilka skrbela za svojo hčer in živela z omejenimi sredstvi. Svoje zgodbe je ustvarjala v lokalni kavarni, saj si ni mogla privoščiti pisarniškega prostora ali drage opreme. Prav te izkušnje in okoliščine so močno vplivale na njen ustvarjalni proces ter oblikovale edinstvenost njenega pisanja. Omejitve, s katerimi se je soočala, so ji pomagale razviti

odpornost in iznajdljivost, kar je bil ključni del njenega uspeha. Ta vrsta notranje moči in prilagodljivosti je bila temelj njene nadaljnje ustvarjalnosti (Novosel, 2010).

Vzporedno z vztrajnostjo je Rowlingova svojo zgodbo ves čas prilagajala, da bi jo izboljšala. Iskanje povratnih informacij, bodisi od prijateljev bodisi od založnikov, je omogočilo, da je izpopolnila vsebino, likovno globino in strukturo zgodbe. Kljub temu da je imela talent za pisanje, so ji okoljski dejavniki, njene osebne okoliščine in potreba po tem, da preživi, omogočili, da je bila izjemno motivirana za ustvarjanje nečesa, kar bi imelo dolgoročen vpliv na svet književnosti (Novosel, 2010).

Njena zgodba nas uči, da so ustvarjalni izzivi pogosto neločljivo povezani z osebnimi boji. Z vztrajnostjo in trdim delom ji je uspelo preseči ovire in ustvariti eno najbolj priljubljenih knjižnih serij vseh časov. To je še en dokaz, kako lahko kombinacija osebne moči, okolja in sposobnosti, da se prilagajamo izzivom, pripelje do neverjetnega uspeha (Novosel, 2010).

2.8.3 Thomas Edison

Thomas Edison je svetovno znan po svojih številnih izumih, vendar je bila pot do njegovega uspeha daleč od preproste. Edison je verjel, da je »genialnost« predvsem rezultat trdega dela in vztrajnosti, kar je dokazal skozi svojo kariero. Njegovo najbolj znano odkritje, električna žarnica, ni prišlo z enim samim poskusom, ampak je bilo plod številnih neuspešnih poizkusov. Edison je povedal, da je imel več kot 1.000 neuspešnih poizkusov, preden je našel pravo rešitev, vendar tega ni videl kot neuspeh, ampak kot korake na poti do uspeha (Blakemore, 2022).

Za Edisonovo zgodbo o uspehu je ključna njegova miselnost, ki mu ni dovolila odnehati. Namesto tega je iskal načine, kako izboljšati svoje metode in postopke. Pri tem je pogosto uporabljal povratne informacije od svojih sodelavcev in natančno analiziral vsak neuspeh, da bi našel rešitve. Kljub številnim izzivom, kot so finančne težave in tehnološke omejitve, je njegov razvojni proces vključeval vedno večjo prilagodljivost, kar je bilo ključnega pomena za njegov uspeh.

Edisonov primer jasno kaže pomen vztrajnosti ter sposobnosti učenja iz napak in prilagajanja strategij. Poleg tega so bili okoljski dejavniki, kot sta dostop do laboratorijskega prostora in sodelovanje z drugimi izumitelji, ključni za njegov

napredek. Edison je bil osredotočen na napredek in je verjel, da je vsak neuspeh le priložnost za boljše rezultate (Blakemore, 2022).

2.8.4 Elon Musk

Elon Musk je podjetnik, ki mu je s svojo izjemno motivacijo in predanostjo uspelo ustvariti eno največjih tehnoloških podjetij današnjega časa kljub temu, da nima inženirske izobrazbe. Musk je ustanovil podjetji SpaceX in Tesla, ki sta preoblikovala industrije vesoljskih tehnologij in električnih vozil. Njegov uspeh ni le posledica njegovih naravnih sposobnosti, ampak tudi njegove pripravljenosti, da se sooči z neuspehi in jih uporabi kot odskočno desko za nadaljnji napredek.

Eden izmed najopaznejših primerov Muskovega neuspeha se je zgodil pri ustanovitvi podjetja SpaceX. Ko je Musk poskušal doseči svoj cilj, da bi ZDA postale neodvisne od ruskih raketnih tehnologij, so se prvi trije poskusi izstrelitve raket SpaceX končali porazno. Kljub prvotnemu neuspehu pa izjemnega podjetnika to še zdaleč ni ustavilo in to ga je pripeljalo do velikanskega uspeha.

Muskova odločnost, da se poglobi v tehnološke izzive brez formalnega inženirskega znanja, je omogočila razvoj podjetij, ki danes predstavljajo najnaprednejše inovacije na svetu. Na začetku poslovne poti se je soočal z omejenimi viri in omejenim dostopom do kapitala, kar ga je prisililo, da je tvegati tudi z lastnimi prihranki, ne le s sredstvi podjetij (Taplin, 2024).

Vzporedno z ogromnimi finančnimi in tehnološkimi izzivi je Musk predvsem znal prilagoditi svojo strategijo, ko so se pojavile ovire. Zavedal se je, da neuspeh ni konec poti, temveč je del procesa učenja, ki omogoča napredek. Njegova sposobnost, da se uči iz napak in vedno znova prilagaja svoje ideje, je bistvena za njegov uspeh. Z raziskovanjem novih pristopov, sodelovanjem z najboljšimi strokovnjaki in vlaganjem v nenehne inovacije je Musk prebrodil začetne težave, ki so skoraj uničile njegov poslovni imperij (Taplin, 2024).

3 Raziskava

V tem poglavju bomo predstavili metode raziskave za preučevanje vpliva truda in talenta na uspeh. Vključili smo analizo dokumentov, ki omogoča sistematičen pregled relevantnih člankov, raziskav in drugih virov literature. Preučili smo več

člankov, ki so obravnavali statistične podatke o pomembnosti truda in talenta pri doseganju uspeha v različnih področjih. Analizirali smo, kako različni avtorji obravnavajo vlogo truda in naravnih talentov ter kako ti dejavniki vplivajo na izid in dosežke posameznikov v številnih kontekstih.

3.1 Cilji raziskave

Namen raziskave je razumeti prepletenost dejavnikov, ki vplivajo na karierni uspeh posameznika, pri čemer se osredotoča na pomen truda, talenta in sreče. Glavni cilj je kvantitativno oceniti, kako vsak od teh dejavnikov prispeva h kariernemu napredku in kako so med seboj povezani. Posebna pozornost bo namenjena tudi vplivu kognitivne in čustvene inteligence na karierni razvoj ter raziskovanju, kako se trud, motivacija in ambicija odražajo v kariernih dosežkih posameznikov.

V raziskavi bomo analizirali, kako se naravni talent in s trudom pridobljene spretnosti prepletajo pri izboljševanju kariernih rezultatov. Poseben poudarek bo namenjen tudi vlogi sreče pri kariernih dosežkih ter vplivu dejavnikov, kot so genetika, socioekonomski status in etnična pripadnost, na posameznikov karierni uspeh.

Na koncu bomo primerjali percepcije elit na Danskem in v Združenem kraljestvu glede pomena talenta in trdega dela pri opredeljevanju kariernega uspeha. Cilj je ponuditi poglobljeno razumevanje kompleksnih dejavnikov, ki oblikujejo karierni razvoj posameznikov v različnih družbenih kontekstih, in prispevati k boljši osvetlitvi ključnih elementov, ki vplivajo na uspeh na profesionalni poti.

V raziskavi smo uporabili metodo sistematičnega pregleda literature, s katero smo želeli ugotoviti, kako različni avtorji razumejo pomen talenta, truda in drugih dejavnikov pri doseganju uspeha. V pregled smo vključili znanstvene članke in pregledne študije, objavljene v zadnjih desetletjih, ki so obravnavale psihološke, izobraževalne in organizacijske vidike uspeha posameznika. Članke smo najprej zbrali prek podatkovnih baz (npr. Google Scholar, Research Gate), nato pa jih vsebinsko analizirali. V analizi smo uporabili kodiranje ključnih pojmov (npr. talent, trud, motivacija, sreča) in jih razvrstili glede na pogostost omenjanja in pomen, ki ga posamezni avtorji pripisujejo posameznemu dejavniku. Tak pristop nam je omogočil, da smo izpostavili prevladujoče vzorce v literaturi in ugotovili, kateri dejavniki so po mnenju raziskovalcev najpomembnejši za doseg uspeha.

3.2 Raziskovalni pregled

3.2.1 Poglobljen vpogled v trud, talent in srečo

Trud, talent in sreča so ključni dejavniki, ki vplivajo na karierni uspeh posameznikov. Talent pogosto predstavlja prirojeno sposobnost, ki jo posameznik lahko nadgradi z vztrajnim delom. Raziskave kažejo, da je ciljno usmerjena praksa eden najpomembnejših dejavnikov pri razvijanju teh sposobnosti (Ericsson, Trampe, & Tesch-Roemer, 1993). Hkrati pa trud vključuje disciplino, osredotočenost in vztrajnost, ki so ključni za aktivacijo talenta (Chamorro-Premuzic, 2021). Kombinacija vztrajnosti in strasti za dolgoročne cilje dodatno potrjuje pomen truda za doseganje vrhunskih rezultatov (Duckworth, Peterson, Matthews in Kelly, 2007).

Kljub pomembnosti talenta in truda je sreča pogosto odločilni dejavnik za doseg izjemnih rezultatov. Uspeh je pogosto posledica naključnih dogodkov, ki jih posameznik ne more nadzorovati. Ljudje pa pogosto podcenjujejo lastne sposobnosti in trud ter uspeh raje pripisujejo zunanjim dejavnikom, kot je sreča (Chamorro-Premuzic, 2021). Študije prav tako kažejo, da je sreča pomembna pri prebojih v kariernem razvoju, še posebej v nepredvidljivih okoljih (Lindner, 2024).

Poleg teh individualnih dejavnikov raziskave izpostavljajo tudi vpliv socioekonomskega statusa, dostopa do virov in kulturnih razlik. Privilegiji, kot sta kraj rojstva in družbeni status, pomembno vplivajo na to, kako posamezniki razvijajo svoje sposobnosti (Friedman, Ellersgaard, Reeves, & Anton, 2024). Kulturne razlike so prav tako pomembne; vzhodne kulture večji poudarek dajejo vztrajnosti in trudu, medtem ko zahodne kulture pogosto slavijo naravno nadarjenost (Imai, 1986).

Na koncu ugotavljamo, da so trud, talent in sreča medsebojno povezani dejavniki, ki so bistveni za uspeh. Medtem ko talent zagotavlja osnovni potencial, je trud tisti, ki omogoča njegovo uresničitev. Sreča pa služi kot katalizator, ki lahko omogoči preboj v specifičnih situacijah. Organizacije in posamezniki morajo prepoznati vrednost vseh treh komponent ter ustvariti pogoje, ki spodbujajo njihov razvoj in uporabo (Duckworth, Peterson, Matthews in Kelly, 2007; Chamorro-Premuzic, 2021).

3.2.2 Pomen trdega dela za uspeh

Raziskave dokazujejo, da trdo delo pogosto presega naravne sposobnosti pri doseganju dolgoročnega uspeha. Medtem ko talent zagotavlja posamezniku začetno prednost, je vztrajnost tista, ki omogoča trajno rast in izboljšanje. Trdo delo omogoča, da posamezniki sčasoma razvijejo veščine in znanja, ki pogosto presegajo njihove naravne sposobnosti. Raziskava avtorjev potrjuje, da vztrajnost in strast za dolgoročne cilje ustvarjata pogoje za doseganje vrhunskih rezultatov (Duckworth, Peterson, Matthews, & Kelly, 2007).

Nekatere študije kažejo, da je trud dvakrat bolj pomemben kot talent pri doseganju akademskih in poklicnih uspehov (Chamorro-Premuzic, 2021). Tisti, ki redno vlagajo čas in energijo v izboljšanje svojih sposobnosti, pogosto presegajo pričakovanja, tudi če imajo na začetku manj naravnih talentov. Prav trdo delo je ključni dejavnik, ki posameznikom omogoča preboj v konkurenčnih okoljih (Eser, 2024). Prav tako je ugotovljeno, da je trdo delo ključni kazalnik uspeha v kontekstih, kjer so začetne prednosti zaradi talenta omejene (Lindner, 2024).

Trdo delo ne vpliva le na individualni razvoj, temveč tudi na oblikovanje karakterja in odpornosti. Posamezniki, ki se zanašajo na svoje delovne navade, pogosto razvijejo večjo samozavest in občutek dosežka, kar krepi njihovo motivacijo za nadaljnje prizadevanje (Duckworth, Peterson, Matthews, & Kelly, 2007). Takšni posamezniki so tudi bolj prilagodljivi in pripravljeni premagovati ovire, saj jih neuspehi ne odvrnejo od njihovih ciljev.

Hkrati trdo delo spodbuja enake možnosti. Medtem ko so naravne sposobnosti pogosto omejene na določeno število posameznikov, je trud univerzalno dostopen. To pomeni, da lahko vsak posameznik z zadostno mero vztrajnosti in osredotočenosti doseže izjemne rezultate ne glede na svoje začetne predispozicije (Eser, 2024).

Na koncu ugotavljamo, da kombinacija truda in talenta omogoča največje uspehe, vendar je prav trud tisti, ki ustvarja pogoje za stalno rast in razvoj. Organizacije, ki spodbujajo kulturo trdega dela in vztrajnosti, pogosto ustvarijo okolja, kjer posamezniki lahko dosežejo svoj polni potencial. To potrjujejo tudi številne študije, ki poudarjajo, da je trud gonilna sila za trajnostne uspehe (Chamorro-Premuzic, 2021; Eser, 2024).

3.2.3 Vztrajnost kot temelj za dolgoročni uspeh

Dolgotrajne raziskave potrjujejo, da je trdo delo ključni dejavnik za dolgoročni uspeh, tudi ko so začetne prednosti zaradi talenta prisotne. Statistične analize kažejo, da vztrajnost in odločnost pogosto presežeta pomen naravne nadarjenosti (Lindner, 2024). Ljudje, ki vlagajo dosleden trud in čas v razvoj svojih sposobnosti, pogosto dosežejo večje osebno zadovoljstvo in izpolnitev. Študije prav tako dokazujejo, da kombinacija truda in talenta ustvarja najmočnejše rezultate, pri čemer trdo delo pogosto nadomesti pomanjkanje začetnega talenta (Chamorro-Premuzic, 2021).

Trdo delo vodi k dosežkom ter gradi značaj in odpornost. Posamezniki, ki razvijajo navado doslednega truda, pridobijo več samozavesti in občutka dosežka, kar jih motivira za nadaljnje izboljšave (Duckworth, Peterson, Matthews, & Kelly, 2007). Tako ustvarjeni temelji omogočajo posameznikom, da premagujejo ovire in si prizadevajo za dolgoročne cilje.

Raziskave prav tako poudarjajo, da je trud obnavljajoč vir. Za razliko od talenta, ki je pogosto fiksiran, ga lahko posamezniki neprestano vlagajo v osebno rast in razvoj (Eser, 2024). Ta univerzalna dostopnost omogoča, da lahko vsak posameznik ne glede na začetne predispozicije doseže izjemne rezultate, če je pripravljen vlagati čas in energijo.

Kot kažejo raziskave, je trdo delo pod popolnim nadzorom posameznika, medtem ko je talent večinoma prirojen. Vztrajnost omogoča posameznikom premagovanje omejitev, zato je boljši napovedovalec uspeha kot sam talent (Lindner, 2024). Uspeh pogosto izhaja iz doslednega truda in predanosti, kar poudarjajo zgodbe uspešnih posameznikov, ki so dosegli vrhunske rezultate ne zaradi talenta, temveč zaradi dela in vztrajnosti (Chamorro-Premuzic, 2021).

Na podlagi analiz ugotavljamo, da je neomajen trud tisti, ki posameznikom omogoča premagovanje ovir in doseganje dolgoročnih ciljev. V okoljih, kjer se preveč poudarja naravna sposobnost, raziskave opozarjajo, da je resnična vrednost v vztrajnosti in delu, ki preoblikujeta individualne sposobnosti v izjemne dosežke (Lindner, 2024).

3.2.4 Osebna predanost ciljem

Raziskave potrjujejo, da je vztrajnost (angl. grit) eden ključnih dejavnikov za uspeh ne glede na posameznikov IQ ali druge konstitutivne lastnosti, kot je vestnost. V šestih obsežnih študijah so avtorji ugotovili, da posamezniki z višjo stopnjo vztrajnosti pogosteje dosežejo višje ravni izobrazbe in stabilnost v karieri. Na primer, starejši udeleženci raziskav so pogosto izkazovali višje vrednosti vztrajnosti, kar je povezano z manj pogostimi spremembami kariernih poti (Duckworth, Peterson, Matthews in Kelly, 2007).

V elitnih akademskih okoljih je bila vztrajnost boljši napovedovalec uspeha kot rezultati standardiziranih testov. Študenti z višjo stopnjo vztrajnosti so dosegali boljše povprečne ocene, kljub temu da niso imeli visokih začetnih rezultatov na sprejemnih testih. Podobno so raziskave na vojaški akademiji West Point pokazale, da je vztrajnost boljši napovedovalec vzdržljivosti kot samokontrola (Duckworth, Peterson, Matthews in Kelly, 2007).

Poleg akademskega in profesionalnega okolja ima vztrajnost pomembno vlogo tudi pri tekmovalnih dejavnostih. V študijah, ki so vključevale udeležence nacionalnih tekmovanj, je bila vztrajnost povezana z višjimi dosežki, predvsem zaradi večje pripravljenosti vlagati čas v intenzivne priprave (Eser, 2024).

Vztrajnost se definira z intenzivnostjo, usmerjenostjo in trajnostjo prizadevanj za doseg dolgoročnih ciljev. V nasprotju z energijo, ki je v določenem trenutku lahko očitna, sta usmerjenost in trajnost prizadevanj manj vidni, vendar izjemno pomembni za dolgoročne rezultate (Chamorro-Premuzic, 2021). Raziskave prav tako izpostavljajo, da vztrajnost ni dovolj dobro zajeta v klasičnih psiholoških modelih, kot je model velikih pet, kar je privedlo do njene podcenjenosti v študijah osebnosti (Friedman & Ellersgaard, 2024).

Praktične implikacije vključujejo spodbujanje vztrajnosti pri mladih, saj je to ključna veščina za doseg vrhunskih rezultatov. Starši in učitelji bi morali otroke učiti o pomenu dolgoročnega prizadevanja, jih podpirati pri soočanju z izzivi in jih spodbujati k osredotočenemu učenju. Osredotočenost na dolgotrajne cilje namesto hitrih rezultatov lahko pripomore k oblikovanju stabilnih temeljev za prihodnje uspehe (Duckworth, Peterson, Matthews in Kelly, 2007).

Vztrajnost kot temeljna lastnost prekaša naravno nadarjenost, saj posameznikom omogoča premagovanje ovir, ki bi sicer omejevale njihov napredek. Z ustrezno podporo in spodbudo lahko posamezniki razvijejo sposobnost vztrajanja, kar je ključno za dolgoročne dosežke (Eser, 2024).

3.2.5 Družbene percepcije uspeha in meritokracije

Analiza družbenih elit na Danskem in v Združenem kraljestvu razkriva, kako se različno opredeljujejo do pomena talenta in trdega dela. Danski in britanski intervjuvanci imajo sicer različne poglede na meritokracijo, a delijo skupne značilnosti v tem, kako upravičujejo svoj uspeh. Poudarjajo zunanje priznanje njihovih dosežkov, medtem ko lastno vlogo pri aktivnem iskanju uspeha pogosto omalovažujejo (Friedman, Ellersgaard, Reeves & Anton, 2024).

V Združenem kraljestvu intervjuvanci pogosto izpostavljajo skromnost in povprečnost, ko govorijo o svojih sposobnostih. Uspeh je pogosto prikazan kot rezultat talenta, ki ga prepoznajo drugi, s čimer se poudarja vpliv družbenega mnenja. Nasprotno pa danski intervjuvanci večji poudarek namenjajo trdemu delu in predanosti, pri čemer je priznanje dosežkov neposredno povezano z dokazi o njihovem prizadevanju.

Vpliv sreče igra zanimivo, a sekundarno vlogo. Sreča je opisana kot niz nepredvidljivih dogodkov, ki so prispevali k uspehu, vendar nikoli kot glavni dejavnik. Namesto tega jo intervjuvanci uporabljajo kot orodje za distanciranje od namernega iskanja moči in vpliva. Na primer, danski politik Bjarne Corydon svojo kariero opisuje kot rezultat »srečne« priložnosti, pri čemer ne poudarja svoje proaktivne vloge.

Nacionalni konteksti pomembno vplivajo na razumevanje meritokracije. Britanske elite izhajajo iz tradicionalnih elitnih šol, ki krepijo vrednote prirojenega talenta, medtem ko danski sistem daje večji pomen delovni etiki in vztrajnosti. Takšni institucionalni okvirji oblikujejo percepcije uspeha in upravičenosti, kar vpliva na družbene norme in hierarhije (Friedman et al., 2024).

Meritokracija ima pomembne posledice za družbeno neenakost. Poudarjanje trdega dela lahko legitimizira neenakosti z argumentom, da so vse možnosti za uspeh enako dostopne. To pogosto stigmatizira posameznike iz nižjih slojev, ki morda nimajo

enakih začetnih priložnosti. Poudarjanje talenta pa krepi idejo, da so neenakosti naravna posledica razlik v sposobnostih, s čimer se privilegiji elit prikazujejo kot upravičeni (Friedman et al., 2024).

Na podlagi teh ugotovitev lahko sklepamo, da razumevanje uspeha ni univerzalno, temveč kulturno in družbeno pogojeno. To odpira prostor za nadaljnjo raziskavo, kako lahko bolj vključujoči modeli meritokracije zmanjšajo družbene neenakosti in hkrati spodbujajo vrednote prizadevanja in talenta.

4 Diskusija

Diskusija o vlogi talenta in truda pri doseganju uspeha odpira številna vprašanja in možnosti za razmislek, predvsem glede tega, kako lahko posamezniki in organizacije najbolje izkoristijo svoje sposobnosti in vire za doseg vrhunskih rezultatov. Ključno je razumevanje sinergije med tema dvema dejavnikoma, saj sta tako talent kot trud neločljivo povezana z dosežki v različnih kontekstih, kot so izobraževanje, poslovno okolje in ustvarjalni procesi.

Medtem ko talent pogosto zagotavlja začetno prednost in hitro napredovanje, raziskave (Duckworth & Peterson, 2007; Chamorro-Premuzic, 2021) potrjujejo, da brez vztrajnega truda in predanosti ta prednost redko vodi do trajnostnega uspeha. Trud pa ni le sredstvo za doseganje ciljev, temveč deluje tudi kot katalizator za osebno rast in izboljšanje. V tem smislu uspeh ni le rezultat posameznikovih prirojenih sposobnosti, temveč tudi njegove pripravljenosti za vlaganje časa, energije in osredotočenosti na razvoj ter premagovanje izzivov.

Organizacije igrajo ključno vlogo pri oblikovanju okolja, ki spodbuja to kombinacijo talenta in truda. Zasnova programov, ki omogočajo prepoznavanje in nagrajevanje napredka ter vztrajnosti, ne spodbuja uspeha le na individualni ravni, temveč ustvarja tudi kulturo stalnega razvoja in inovativnosti. Pomembno je tudi, da se izobraževalne ustanove in podjetja osredotočijo na spodbujanje tako truda kot talenta, saj le integracija obeh vidikov vodi do dolgoročnih in trajnostnih rezultatov.

Ta razprava odpira še širše vprašanje o vlogi zunanjih dejavnikov, kot so socio-ekonomski status, kulturne norme in družbena pričakovanja, ki lahko oblikujejo posameznikovo zmožnost, da izkoristi svoje sposobnosti. Raziskave kažejo, da okolje, ki spodbuja kulturo truda in učenja, pomembno vpliva na posameznikovo

motivacijo in pripravljenost za premagovanje omejitev (Friedman & Ellersgaard, 2024).

Ugotovili smo, da talent pogosto služi kot začetna prednost, medtem ko trud igra ključno vlogo pri doseganju izjemnih rezultatov. Ta ugotovitev nas pripelje do pomembnega vprašanja, kako v praksi uravnotežiti ta dva dejavnika in jih učinkovito vključiti v strategije razvoja posameznikov in organizacij. Talent pogosto omogoči posameznikom hitro napredovanje in prepoznavnost, kar je zlasti opazno v zgodnjih fazah kariernega razvoja ali v situacijah, kjer so naravne sposobnosti takoj prepoznavne (Chamorro-Premuzic, 2021). Vendar brez nenehnega truda, sistematičnega pristopa k delu in predanosti ta začetna prednost pogosto ostane neizkoriščena ali celo izgubi svoj pomen.

Pomembno je razumeti, da trud ni le dopolnilo talenta, temveč njegov temeljni aktivator. Kot so pokazale številne raziskave, je vztrajnost tista, ki posameznikom omogoča premagovanje ovir in doseganje dolgoročnih ciljev. Trud vključuje disciplino, prilagodljivost in sposobnost učenja iz napak, kar so ključni elementi za uresničevanje potenciala. Brez tega procesa tudi najbolj nadarjeni posamezniki tvegajo stagnacijo ali neuspeh (Duckworth, Peterson, Matthews, & Kelly, 2007).

Na hierarhični lestvici se talent pogosto kaže kot ključni dejavnik za hiter vzpon, vendar brez vzdrževanja preko truda ta prednost hitro izgine. Na primer, posameznik, ki doseže vodstveni položaj zgolj na podlagi svojih prirojenih sposobnosti, lahko hitro naleti na težave, če ne razvije dodatnih veščin, kot so sposobnost timskega dela, reševanja problemov in dolgoročnega načrtovanja (Friedman & Ellersgaard, 2024). Prav to poudarja potrebo po sistematični podpori razvoja, ki vključuje oba dejavnika.

Uspeh ni le rezultat naravnih sposobnosti, temveč tudi produkt vztrajnosti, discipline in sposobnosti za učenje iz napak. Številne študije potrjujejo, da imajo posamezniki, ki se osredotočajo na stalno izboljševanje in učenje iz preteklih izkušenj, boljše možnosti za doseg trajnostnega uspeha (Brooks, 2022). Takšni posamezniki premagujejo začetne omejitve in pogosto presežejo tudi tiste z več prirojenega talenta, saj njihova predanost ustvarja temelje za dolgoročni napredek.

Uravnoteženje pomena talenta in truda v praksi zahteva tako individualno kot organizacijsko prilagoditev. Organizacije bi morale oblikovati sisteme, ki prepoznavajo tako naravne sposobnosti kot trud, saj oba vidika omogočata doseganje vrhunskih rezultatov. Hkrati pa morajo posamezniki razviti zavedanje, da brez vztrajnega truda in učenja tudi največji talent ne more zagotavljati trajnega uspeha.

Ključnega pomena je, da posamezniki in organizacije prepoznajo, kako lahko ustvarijo podporno okolje, ki spodbuja tako naravne sposobnosti kot trud. Takšno okolje omogoča boljše individualne rezultate ter ustvarja temelje za trajnostni razvoj organizacij in skupnosti. Oblikovanje kulturološkega okvirja, ki nagraduje prizadevanje in vztrajnost, je ključno za premik od prekomernega poudarjanja takojšnjih uspehov k dolgoročnemu razvoju. Raziskave kažejo, da sistematično nagrajevanje truda in inovativnosti spodbuja zaposlene k iskanju novih rešitev, premagovanju ovir ter izboljševanju njihovih spretnosti (Friedman & Ellersgaard, 2024).

Smiselno je, da organizacije implementirajo strategije, ki prepoznavajo dosežke in cenijo proces, ki vodi do teh dosežkov. Na primer, uvedba mentorstva, kjer izkušenejši člani ekipe pomagajo mlajšim razvijati vztrajnost in strateško razmišljanje, lahko ustvarja kulturo učenja in medsebojne podpore. Poleg tega sistemi nagrajevanja, ki prepoznavajo stalne izboljšave, ne glede na začetni nivo sposobnosti spodbujajo posameznike, da se osredotočajo na rast in ne na konkurenco. S tem pristopom se zmanjšuje pritisk na takojšnje rezultate in spodbuja dolgoročna predanost (Minbaeva & Collings, 2013).

Poleg organizacijskih strategij je ključno, da se izobraževalni programi osredotočijo na oblikovanje sposobnosti, ki vključujejo tako talent kot trud. Tradicionalni izobraževalni modeli, ki pogosto nagradujejo le izjemne sposobnosti, bi morali vključevati tudi elemente, ki krepijo vztrajnost, delovne navade in strateško razmišljanje. Na primer, prilagojeni učni načrti, ki spodbujajo učenje na podlagi preteklih napak in prilagodljivo reševanje težav, lahko spodbujajo posameznike k sprejemanju izzivov kot priložnosti za razvoj. Tako usmerjene strategije povečujejo individualno uspešnost in krepijo kolektivno moč organizacije (Brooks, 2022).

Prav tako je pomembno spodbujati kulturo, v kateri je neuspeh razumljen kot naravni del učnega procesa. Raziskave poudarjajo, da strah pred neuspehom pogosto ovira posameznike pri izkoriščanju priložnosti za rast. Podporno okolje, ki ceni trud in prizadevanja, omogoča zaposlenim in učencem, da razvijajo samozavest in vztrajnost, kar pozitivno vpliva na njihovo motivacijo in uspešnost (Eser, 2024).

S spodbujanjem kulture truda, ki vključuje priznavanje procesov, mentorstvo in osredotočenost na dolgoročno rast, lahko organizacije in izobraževalne ustanove postavijo temelje za trajnostne uspehe. Ta pristop omogoča posameznikom, da presežejo omejitve svojih začetnih sposobnosti in razvijejo potenciale, ki ustvarjajo dodano vrednost tako zanje kot za širše okolje.

Zato je treba razviti celosten pristop, ki ne ločuje talenta in truda, temveč jih obravnava kot dva pomembna in medsebojno povezana elementa uspeha. S prepoznavanjem in spodbujanjem obeh teh vidikov lahko organizacije in posamezniki ustvarijo dinamično in inovativno okolje, kjer so tako naravne sposobnosti kot trud cenjeni in spodbujeni. Le tako lahko dosežemo dolgoročne uspehe in trajne rezultate, ki presegajo zgolj začetne prednosti.

Kulturni konteksti, v katerih posamezniki delujejo, imajo lahko velik vpliv na to, kako obravnavajo talent in trud. Zahodne kulture pogosto poudarjajo naravni talent in izjemne dosežke posameznikov, medtem ko azijske kulture pogosto dajejo večji poudarek trudu in vztrajnosti. To lahko vodi do razlik v pristopih k usposabljanju, izobraževanju in doseganju uspeha. Razumevanje teh kulturnih razlik je ključno za oblikovanje strategij, ki bodo učinkovito podpirale posameznike pri doseganju njihovih ciljev, bodisi v izobraževalnih bodisi v profesionalnih okoljih (Brodowicz, 2024).

Razbijanje mitov, povezanih s talentom in trudom, je prav tako pomembno. Prepričanja, da talent sam po sebi vodi do uspeha ali da bo trud vedno hitro nagrajen, lahko vodijo do napačnih pričakovanj in frustracij. Takšna prepričanja ustvarjajo iluzijo, da je uspeh rezultat le nekaterih prirojenih sposobnosti, kar lahko odvrča posameznike od prizadevanja in truda, potrebnega za doseg njihovih ciljev. Na podoben način lahko pretirano poudarjanje takojšnjega nagrajevanja truda vodi do razočaranja, ko se rezultati ne ujemajo s pričakovanji.

Razumevanje, da uspeh pogosto zahteva začetni talent in dolgotrajni trud, je ključno za razvoj realističnega in trajnostnega pristopa k postavljanju ciljev in ocenjevanju napredka. Pomembno je, da posamezniki in organizacije sprejmejo tako dolgotrajen trud kot tudi dinamično naravo razvoja sposobnosti. To pomeni, da morajo prepoznati, da so uspehi in neuspehi del procesa učenja in rasti ter da sta prilagodljivost in vztrajnost ključni za premagovanje ovir.

Zavedanje o tem, kako se talent in trud prepletata, lahko spodbuja posameznike k iskanju priložnosti za učenje in izboljšanje, namesto da se osredotočajo izključno na naravne sposobnosti. Organizacije lahko igrajo ključno vlogo pri tem, saj lahko spodbujajo kulturo, ki ceni proces učenja in napredovanja. To lahko vključuje zagotavljanje virov za usposabljanje in mentorstvo ter ustvarjanje okolja, v katerem so napake sprejete kot priložnosti za rast, ne kot kazen.

Prav tako je pomembno, da se te vrednote prenesejo na mlajše generacije, kar lahko zmanjša pritisk na posameznike, da se izkažejo takoj. Izobraževalni sistemi bi morali poudarjati trajnostni razvoj veščin in sposobnosti, namesto da se osredotočajo le na kratkoročne rezultate. S tem se lahko ustvari bolj vključujoče in spodbujajoče okolje, kjer lahko vsakdo razvija svoje potenciale ne glede na to, kakšne so njihove začetne sposobnosti (Minbaeva in Collings, 2013).

Uspeh je največji, ko talent in trud delujeta skupaj. Naravna nadarjenost pogosto zagotavlja posameznikom začetno prednost, vendar je to prednost mogoče ohraniti in krepi le z doslednim trudom in vztrajnostjo. Študije potrjujejo, da sinergija med talentom in trudom omogoča doseganje vrhunskih rezultatov, saj vsak dejavnik nadomesti omejitve drugega (Sauer, 2015). Trud zagotavlja kontinuiteto, ki je potrebna za razvijanje talenta, medtem ko talent daje smer in potencial, ki ga trud lahko izpopolni.

V izobraževanju in poklicnem okolju so posamezniki, ki uspešno združujejo svoje naravne sposobnosti s trdim delom, bolj prilagodljivi in odporni. Ta kombinacija jim omogoča premagovanje izzivov in doseganje dolgoročnih ciljev. Na primer, raziskave so pokazale, da so tisti, ki si dosledno prizadevajo za izpopolnjevanje svojih veščin, uspešnejši pri spopadanju z nepredvidljivimi situacijami in bolj pripravljeni na reševanje kompleksnih problemov (Kolyda, 2023). Poleg tega njihova odpornost pogosto temelji na zavedanju, da je napredek rezultat stalnih prizadevanj, kar jih motivira za nadaljnji razvoj.

Razumevanje te sinergije ponuja posameznikom pomemben vpogled v to, kako lahko bolje izkoristijo svoje potenciale. Prepoznati svoje naravne sposobnosti je prvi korak, vendar je ključnega pomena tudi njihovo usklajevanje z dolgoročnimi cilji in trdom. To pomeni, da posamezniki ne smejo zgolj izkoriščati svojih začetnih prednosti, temveč morajo aktivno vlagati v stalno izboljševanje. Razvoj teh sposobnosti vključuje dolgoročno strateško načrtovanje, pridobivanje novih znanj in sposobnosti ter vztrajnost pri premagovanju izzivov, ki jih postavlja vsakodnevno delo.

Poleg tega je ključno, da organizacije ustvarjajo podporno okolje, ki spodbuja inovativnost in eksperimentiranje. Posamezniki, ki lahko delujejo v okolju, kjer so napake obravnavane kot priložnosti za učenje in ne kot ovire, imajo večjo možnost, da razvijejo svoje talente in vztrajnost. Takšno okolje omogoča tudi večjo ustvarjalnost in prilagodljivost, kar so ključni dejavniki za doseganje trajnostnih uspehov tako na individualni kot na organizacijski ravni.

Učinkovitost sinergije med talentom in trdom pa ni omejena zgolj na doseganje individualnih ciljev. Ta kombinacija je pomembna tudi za doseganje širših organizacijskih ciljev, saj zaposleni, ki združujejo oboje, ne prispevajo le k večji produktivnosti, temveč tudi ustvarjajo bolj inovativno in sodelovalno delovno okolje. Organizacije, ki spodbujajo to dinamiko, so bolj pripravljene na hitro spreminjajoče se tržne razmere in izzive, saj imajo močno bazo zaposlenih, ki so tako nadarjeni kot motivirani za nenehen razvoj.

Razumevanje dinamičnega razmerja med talentom in trdom ponuja dragocene vpoglede za prihodnje raziskave, razvoj organizacijskih strategij in osebni napredek posameznikov. Prizadevanje za boljše razumevanje, kako kulturni, socialni in ekonomski dejavniki vplivajo na razvoj trda in talenta, odpira možnosti za nadaljnje raziskave, ki lahko razkrijejo nove perspektive na področju uspešnosti in trajnostnega razvoja.

Za organizacije to predstavlja priložnost, da ustvarijo bolj vključujoča in podporna okolja, v katerih sta priznani tako naravna nadarjenost kot vztrajnost. Spodbujanje kulture, ki ceni proces razvoja, lahko vodi do večje inovativnosti, sodelovanja in dolgoročne konkurenčnosti. Na osebni ravni pa zavedanje, da je uspeh rezultat kombinacije naravnih predispozicij in doslednega trda, posameznikom omogoča, da bolje izkoristijo svoje potenciale in premagajo ovire na poti do svojih ciljev.

Ta razprava poudarja potrebo po celostnem pristopu k obravnavi uspeha, ki presega tradicionalne delitve na talent in trud, ter postavlja temelje za nove pristope v raziskovanju, izobraževanju in organizacijskem vodenju.

5 Zaključek

Po pregledu literature postane jasno, da sta trud in talent tesno povezana dejavnika uspeha, pri čemer se njuna pomembnost dinamično spreminja glede na kontekst in življenjske okoliščine. Talent, ki pogosto prinaša začetno prednost, posamezniku omogoča hitrejši napredek v zgodnjih fazah, saj prirojene sposobnosti olajšajo proces učenja in prilagajanja. Vendar pa je prav trud tisti, ki zagotavlja vztrajnost, disciplino in sposobnost premagovanja ovir, kar je ključno za dolgotrajne dosežke. Številne raziskave potrjujejo, da brez truda tudi največji talent ostane neizkoriščen, medtem ko lahko predanost in dosledno delo presežeta omejitve prirojenih sposobnosti ter posameznika vodita do izjemnih uspehov.

Primeri iz različnih področij – športa, umetnosti, podjetništva in znanosti – kažejo, da uspeh redko temelji izključno na talentu. Velik del uspeha izhaja iz načrtne prakse, trdega dela in nenehnega izpopolnjevanja. Zgodbe posameznikov, kot so Michael Jordan, J. K. Rowling, Thomas Edison in Elon Musk, jasno dokazujejo, da je bil trud ključen dejavnik njihovega uspeha kljub številnim začetnim izzivom in oviram. Te izkušnje poudarjajo, da je za uresničitev potenciala potreben trud, ki presega zgolj naravne sposobnosti.

Okolje prav tako igra ključno vlogo pri posameznikovem razvoju, saj lahko spodbuja ali zavira njegovo rast. Kulturne razlike pomembno vplivajo na vrednotenje truda in talenta. V zahodnih družbah pogosto povičujejo naravno nadarjenost, medtem ko vzhodne kulture dajejo večji poudarek vztrajnosti in nenehnemu prizadevanju. Ti kulturni vplivi oblikujejo posameznikov odnos do učenja, dela in soočanja z izzivi.

Za posameznike in organizacije je ključno prepoznati, da je prava moč v sinergiji med trudom in talentom. Ta se ne izraža le v posameznikovem razvoju, temveč ima tudi širše implikacije za organizacije in družbo kot celoto. Posamezniki, ki uspešno uravnotežijo naravne sposobnosti z vztrajnim delom, pogosto postanejo nosilci sprememb, ki ustvarjajo inovacije in prispevajo k napredku na različnih področjih. Podobno lahko organizacije, ki spodbujajo kulturo, kjer sta trud in talent enakovredno cenjena, ustvarijo okolja, ki privlačijo in zadržujejo najboljše kadre.

Takšne organizacije so uspešnejše pri doseganju svojih ciljev, bolj odporne na spremembe in bolje pripravljene na prihodnje izzive. V širšem smislu pa družbe, ki vlagajo v razvoj talentov in hkrati cenijo trud, gradijo temelje za dolgoročno stabilnost, socialno pravičnost in trajnostni razvoj, kar vodi v bolj vključujočo in napredno prihodnost.

Trud in talent tako nista zgolj orodji za osebni uspeh, ampak tudi temelja za trajnostni razvoj družbe kot celote. Njuna pravilna kombinacija omogoča preseganje povprečja in ustvarjanje pogojev za dolgotrajno uspešnost na individualni, organizacijski in širši družbeni ravni.

Literatura

- Abi Farah, J. (20. junij 2018). *Hard Work vs. Natural Talent*. Pridobljeno iz medium.com: <https://medium.com/aimee-bio/hard-work-vs-natural-talent-9e3734663b1f>
- Bessen, J. (15. avgust 2014). *Employers Aren't Just Whining – the "Skills Gap" Is Real*. Pridobljeno iz Harvard Business Review.com: <https://hbr.org/2014/08/employers-arent-just-whining-the-skills-gap-is-real>
- Biondo, A. E., & Rapisarda, A. (februar 2018). Talent vs Luck: the role of randomness in success and failure. *Advances in Complex Systems*, 03n04. doi:<https://doi.org/10.1142/S0219525918500145>
- Blakemore, E. (13. april 2022). *Thomas Edison didn't invent the light bulb—but here's what he did do*. Pridobljeno iz Nationalgeographic.com: <https://www.nationalgeographic.com/history/article/thomas-edison-light-bulb-history>
- Bouton, K. (17. julij 2015). *Recruiting for Cultural Fit*. Pridobljeno iz Harvard Business Review.com: <https://hbr.org/2015/07/recruiting-for-cultural-fit>
- Brodowicz, M. (29. maj 2024). *The Concept of "Talent" and the Themes It Reflects Essay*. Pridobljeno iz Aithor.com: <https://aithor.com/essay-examples/the-concept-of-talent-and-the-themes-it-reflects-essay>
- Brooks, J. (14. julij 2022). *Optimizing the talents, strengths, and skills of your workforce for the new world of work*. Pridobljeno iz Talentpredix.com: <https://talentpredix.com/optimizing-strengths-and-talents/>
- Chamorro-Premuzic, T. (27. september 2021). *Talent, Effort Or Luck: Which Matters More For Career Success?* Pridobljeno iz Forbes.com: <https://www.forbes.com/sites/tomaspremuzic/2021/09/27/talent-effort-or-luck-which-matters-more-for-career-success/>
- Chhabra, L. N., & Sharma, S. (4. marec 2014). Employer branding: Strategy for improving employer attractiveness. *International Journal of Organizational Analysis*, str. 48-60. doi:<https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2011-0513>
- Christiansen, B., & Even, A. M. (2023). *Examining Applied Multicultural Industrial and Organizational Psychology*. Hershey: IGI Global.
- Clear, B. D. (26. marec 2020). *Why You May Underestimate How Much Effort It Takes to Succeed*. Pridobljeno iz Medium.com: <https://medium.com/live-your-life-on-purpose/why-you-may-underestimate-how-much-effort-it-takes-to-succeed-49463f33554>
- Colvin, G. (2008). *Talent is Overrated: What Really Separates World-Class Performers from Everybody Else*. Portfolio.
- Cortes, E. (2020). *Stories of Resilience: Michael Jordan, the Resilient Legend*. Pridobljeno iz EddieCortes.com: <https://www.eddiecortes.com/resilience-stories-michael-jordan/>

- Deci, L. E., & Ryan, M. R. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior (Perspectives in Social Psychology)*. Springer.
- DiNapoli, J. (2023). Distinguishing between Grit, Persistence, and Perseverance for Learning Mathematics with Understanding. *Education Sciences*, str. 402. doi:10.3390/educsci13040402
- Duckworth, A., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *American Journal of Psychology*, 1087-1101. doi:10.1037/0022-3514.92.6.1087
- Dweck, C. (2006). *Mindset: The New Psychology of Success*. Random House.
- Eesley, C., & Roberts, E. (2011). Are You Experienced or Are You Talented?: When Does Innate Talent vs. Experience Explain Entrepreneurial Performance? *Entrepreneurship Journal*, str. 1-32. doi:10.2139/ssrn.909615
- Ericsson, K., Trampe, T. R., & Tesch-Roemer, C. (julij 1993). The Role of Deliberate Practice in the Acquisition of Expert Performance. *Psychological Review*, str. 363-406. doi:10.1037//0033-295X.100.3.363
- Eser, A. (23. julij 2024). *Research Shows Hard Work Trumps Talent For Success: Statistics Revealed*. Pridobljeno iz Worldmetrics.org: <https://worldmetrics.org/hard-work-vs-talent-statistics/>
- Eurofound (2021). *Tackling labour shortages in EU Member States*. Publications Office of the European Union, Luxembourg. Pridobljeno iz Tackling labour shortages in EU Member States | Eurofound
- Friedman, S., Ellersgaard, C., Reeves, A., & Anton, G. L. (marec 2024). The Meaning of Merit: Talent versus Hard Work Legitimacy. *Social Forces*, str. 861–879. doi:10.1093/sf/soad131
- Gagné, F. (2004). Transforming gifts into talents: the DMGT as a developmental theoryFootnote1. *High Ability Studies*, 15, 119-147. doi:http://dx.doi.org/10.1080/1359813042000314682
- Gallardo-Gallardo, E., Dries, N., & Gonzalez-Cruz, T. F. (december 2013). What is the meaning of 'talent' in the world of work? *Human Resource Management Review*, str. 290-300. doi:10.1016/j.hrmr.2013.05.002
- Gardner, H. (1983). *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. Basic Books.
- Gherson, D., & Gratton, L. (april 2022). *Managers Can't Do It All*. Pridobljeno iz Harvard Business Review: <https://hbr.org/2022/03/managers-cant-do-it-all>
- Hambrick, D. Z., Macnamara, B. N., & Oswald, F. L. (2020). Is the Deliberate Practice View Defensible? A Review of Evidence and Discussion of Issues. *Front. Psychol.*, 11. doi:https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01134
- Howe, A. J., Davidson, W. J., & Sloboda, J. (julij 1998). Innate talents: Reality or myth? *Behavioral and Brain Sciences*, str. 407-442. doi:10.1017/S0140525X9800123X
- Hreha, J. (22. julij 2024). *How Executives Prioritize Tasks Effectively In 5 Easy Steps*. Pridobljeno iz Personatalent.com: <https://www.personatalent.com/productivity/how-to-prioritize-tasks/>
- Imai, M. (1986). *Kaizen: The Key To Japan's Competitive Success*. McGraw-Hill Education.
- Jaw, B.-S., Ling, Y.-H., Wang, C., & Chang, W.-C. (avgust 2007). The impact of culture on Chinese employees' work values. *Personnel Review*, 1, str. 128-144. doi:https://doi.org/10.1108/00483480710716759
- Jenkins, D. (2019). Effort as responsibility. *Ethics Politics & Society*, 2, 65-90. doi:10.21814/eps.2.1.83
- Kolyda, F. (2023). Fostering a growth mindset in higher education for inclusive learning for all. *Journal of Learning Development in Higher Education*, 27, 1-9. doi:10.47408/jldhe.vi27.929
- Kuhn, T. (16. september 2022). *Please, Let's Stop Measuring Success by the Number of Hours Worked*. Pridobljeno iz Medium.com: <https://medium.com/@TinaKuhn/please-lets-stop-measuring-success-by-the-number-of-hours-worked-269fb25c297f>
- Lee, A., Willis, S., & Wei Tian, A. (2. marec 2018). *When Empowering Employees Works, and When It Doesn't*. Pridobljeno iz Harvard Business Review.org: <https://hbr.org/2018/03/when-empowering-employees-works-and-when-it-doesnt>
- Lindner, J. (5. avgust 2024). *Hard Work Vs Talent Statistics: Effort Trumps Natural Ability in Success*. Pridobljeno iz Wifitalents.com: <https://wifitalents.com/statistic/hard-work-vs-talent/#:~:text=Research%20suggests%20that%20effort%20is,limitations%20that%20talent%20may%20not.>

- Loehr, A. (4. februar 2021). *How to Define Your Organizational Values*. Pridobljeno iz LinkedIn.com: <https://www.linkedin.com/pulse/how-define-your-organizational-values-anne-loehr-sheher-hers->
- Meyers, C., Van Woerkom, M., & Dries, N. (2013). Talent — Innate or acquired? Theoretical considerations and their implications for talent management. *Human Resource Management Review*, 23, 305-321. doi:10.1016/j.hrmr.2013.05.003
- Minbaeva, B. D., & Collings, G. D. (2013). Seven myths of global talent management. *The International Journal of Human Resource Management*, 1762-1776. doi:10.1080/09585192.2013.777539
- Musaigwa, M. (2023). The Role of Leadership in Managing Change. *International Review of Management and Marketing*, 13(6), 1-9. doi:10.32479/irmm.13526
- Nagy, S., Pelsner, A.-M., & Vaiman, V. (2023). *The improvement of Skills & Talents in the workplace*. Axiom Academic Publishers.
- Novosel, J. (oktober 2010). *The Harry Potter phenomenon and its implications for literacy education*. Pridobljeno iz Openlibrary.ubs.ca: <https://open.library.ubc.ca/media/stream/pdf/24/1.0071384/1>
- Plomin, R., Haworth, M. A., Meaburn, E., Price, T., & Davis, S. O. (2013). Common DNA Markers Can Account for More Than Half of the Genetic Influence on Cognitive Abilities. *Psychological Science*, 4, str. 562-568. doi:<https://doi.org/10.1177/0956797612457952>
- Preckel, F., Golle, J., Grabner, H. R., Jarvin, L., & drugi, i. (2020). Talent Development in Achievement Domains: A Psychological Framework for Within- and Cross-Domain Research. *Perspectives on Psychological Science*, 15(5), 691-722. doi:10.1177/1745691619895030
- Preckel, F., Golle, J., Grabner, R., Jarvin, L., Kozbelt, A., Müllensiefen, D., . . . Worrell, F. C. (2020). Talent development in achievementdomains: A psychological framework for within and cross-domain research. *Perspectives on Psychological Science*, 3, str. 691-722. doi:<https://doi.org/10.1177/1745691619895030>
- Runners, S. (26. februar 2023). *Effort vs Innate Talent, Which One is the Real Key to Success?* Pridobljeno iz LinkedIn.com: <https://www.linkedin.com/pulse/effort-vs-innate-talent-which-one-real-key-success-smartrunners>
- Ryan, M. R., & Deci, L. E. (januar 2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 1, str. 68-78. doi:<https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Sauer, J. (12. januar 2015). *Formula for Sustained Success = Talent * Timing * Hard Work*. Pridobljeno iz Medium.com: <https://medium.com/@jeffsauer/formula-for-sustained-success-talent-timing-hard-work-581756a48e2d>
- Sternberg, R. (2004). Culture and Intelligence. *American Psychologist*, 59(5), 325-338. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.59.5.325>
- Studer, Q. (13. junij 2022). *Effort Is Great-But Results Are What REALLY Matter*. Pridobljeno iz Quintstuder.com: <https://quintstuder.com/effort-is-great-but-results-are-what-really-matter/>
- Taplin, S. (6. maj 2024). *Leadership Evolution: Inspiration From Elon Musk And Mark Cuban*. Pridobljeno iz Forbes.com: <https://www.forbes.com/councils/forbestechcouncil/2024/05/06/leadership-evolution-inspiration-from-elon-musk-and-mark-cuban/>
- Team, I. E. (11. avgust 2023). *What Is Talent Management and How Can You Implement It?* Pridobljeno iz Uk.Indeed.com: <https://uk.indeed.com/career-advice/career-development/what-is-talent-management>
- Team, I. E. (22. junij 2024). *Indeed Career Guide*. Pridobljeno iz Indeed: <https://ca.indeed.com/career-advice/career-development/work-hard>
- Vygotsky, S. L. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Massachusetts: Harvard University Press.
- Whittaker, G. (september 2016). Journal of Business. *Skills Gap – A Strategy for Increasing Knowledge Worker Supply & Demand*, str. 13. doi:10.18533/job.v1i4.42
- Winner, E. (1996). *Gifted children: Myths and realities*. Basic Books.
- Zimmerman, B. J., & Schunk, D. H. (2011). *Handbook of self-regulation of learning and performance*. Routledge/Taylor & Francis Group.

O avtorjih

Tjaša Rutar je doktorska študentka na Fakulteti za organizacijske vede. Trenutno obiskuje prvi letnik doktorskega študija smer Organizacija in management kadrovskih in izobraževalnih sistemov. Njeni raziskovalni interesi so kadrovski management, hedonizem, marketing in organizacijska kultura. Je soavtorica več znanstvenih in strokovnih prispevkov. *Tjaša Rutar is a doctoral student at the Faculty of Organizational Sciences. She is currently enrolled in the first year of the PhD program in Organization and Management of Human Resources and Educational Systems. Her research interests include human resource management, hedonism, marketing, and organizational culture. She is a co-author of several scientific and professional contributions.*

Matic Logar je doktorski študent na Fakulteti za organizacijske vede. Trenutno obiskuje prvi letnik doktorskega študija, smer Organizacija in management kadrovskih in izobraževalnih sistemov. Njegovi raziskovalni interesi so kadrovski management, zadovoljstvo, psihologija in vodenje. Je soavtor več znanstvenih in strokovnih prispevkov ter svetovalec pri različnih evropskih projektih, kjer sodeluje pri razvoju strategij in akcijskih načrtov. *Matic Logar is a doctoral student at the Faculty of Organizational Sciences. He is currently enrolled in the first year of the PhD program in Organization and Management of Human Resources and Educational Systems. His research interests include human resource management, satisfaction, psychology, and leadership. He is a co-author of several scientific and professional contributions and serves as a consultant on various European projects, where he contributes to the development of strategies and action plans.*