

GRAJENJE POTI

DO USPEHA

ANA REPAS, MIHA MARIČ

Univerza v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede, Kranj, Slovenija
ana.repas@student.um.si, miha.maric@um.si

V sodobnem svetu, kjer si ljudje zastavljamo najrazličnejše cilje in si prizadevamo za njihovo uresničenje, obstaja množica različnih pojmovanj uspeha. Prav tako kot je raznolika paleta definicij uspeha, se pojavlja veliko različnih občutkov, ki posameznike prevzamejo ob dosegi le-tega. Končni uspeh je rezultat dolge in zahtevne poti, kjer so na preizkušnji samodisciplina, motivacija, samozavest, talent, sposobnost učenja, komunikacija in vztrajnost posameznika. Neuspehi, ki so neizogiben del te poti, prinašajo dragocene lekcije, skozi katere se naučimo največ o sebi, svojih sposobnostih in mejah. Vsak posameznik nosi svojo pot, ki je lahko polna izzivov ali preprostosti. Ta prispevek se osredotoča na koncept uspeha in odseke na poti do njegovega dosega.

DOI

[https://doi.org/
10.18690/um.fov.8.2025.1](https://doi.org/10.18690/um.fov.8.2025.1)

ISBN

978-961-299-089-3

Ključne besede:

uspeh,
doseganje ciljev,
motivacija,
samodisciplina,
učenje,
vztrajnost.



Univerzitetna založba
Univerze v Mariboru

DOI
[https://doi.org/
10.18690/um.fov.8.2025.1](https://doi.org/10.18690/um.fov.8.2025.1)

ISBN
978-961-299-089-3

Keywords:

success,
achieving goals,
motivation,
self-discipline,
learning,
persistence

BUILDING THE PATH TO SUCCESS

ANA REPAS, MIHA MARIČ

University of Maribor, Faculty of Organizational Sciences, Kranj, Slovenia
ana.repas@student.um.si, miha.maric@um.si

In the modern world, where people set a variety of goals and strive to achieve them, there is multitude different interpretations of success. Just as there is a diverse range of definitions of success, there are many different feelings that individuals experience upon attaining it. The ultimate success is the result of a long and demanding journey, where self-discipline, motivation, self-confidence, talent, learning ability, communication, and perseverance of the individual are put to the test. Failures, which are an inevitable part of this journey, bring valuable lessons through which we learn the most about ourselves, our abilities and limits. Each individual carries their own path, which can be filled with challenges or simplicity. This contribution focuses on the concept of success and segments on the path to its achievement.



University of Maribor Press

1 Uvod

V želji po uspehu se pogosto srečujemo z različnimi strategijami, orodji in metodami, ki obljublajo doseganje zelenih ciljev. Toda kaj pravzaprav pomeni uspeh? Je to materialno zadovoljstvo, družbeni status, ali morda občutek izpolnjenosti in sreče? Je uspeh razkošje ali denar? V dobi hitro napredujočih in nenehno spreminjajočih se tehnologij se spreminja tudi razumevanje samega uspeha. Nekdaj ljudje niso dosegali tolikšne ravni uspehov in v takšnem obsegu, kot jih danes. Uspeh se razteza na vse več področij, saj postajajo tako priložnosti kot poti do uspeha dostopnejše in hitrejša kot v preteklosti (Tracy, 1996).

Pomembno je opredeliti pojem uspeha, saj si le tako lahko postavimo jasne cilje in naloge v življenju. Ko enkrat razumemo, kaj za nas pomeni uspeh, lahko svojo energijo in čas učinkovito usmerimo v dejavnosti, ki nas približujejo našim življenjskim ciljem (Jackson, 2023).

Jackson (2023) je uspeh opredelil kot relativen pojem. Za lažje razumevanje in definicijo uspeha je predlagal vprašanja, ki posameznikom pomagajo določiti, kaj uspeh pomeni zanje osebno:

- Katere so tvoje vrednote in prioritete v življenju?
- Kaj želite doseči na osebnem in službenem področju?
- Kako boste pozitivno vplivali na svet?
- Kakšen življenjski slog želite živeti?
- Kakšne odnose si želite z bližnjimi (družina, prijatelji ...)?

Glede na to, da je uspeh subjektiven pojem brez enotnega pravilnega odgovora ali enotne definicije, tudi zgornja vprašanja nimajo pravih odgovorov. Kot uspeh lahko smatrano osebno rast in razvoj, medtem ko nekateri uspeh opredelijo tudi kot materialno dobro. Vsak posameznik se sam odloči, čemu bo dal prednost – bodisi karieri in poklicnim dosežkom bodisi medsebojnim odnosom in osebnemu počutju. Navsezadnje si uspeh določimo sami na podlagi vrednosti, strasti in ciljev. Bistveno pa je, da razmislimo o tem, kaj nam uspeh pomeni, in da si za dosego postavimo jasne cilje in določimo prioritete posameznim nalogam (Jackson, 2023).

Brian Tracy (1996) v knjigi z naslovom *Pot do uspeha* uspeh opredeljuje s sedmimi elementi:

- Duševni mir: ključna dobrina, brez katere stvari izgubijo svoj pomen.
- Zdravje in energija: vključuje zdravje in močno voljo.
- Ljubeči odnosi: odnosi prispevajo k večini življenjskega zadovoljstva.
- Finančna neodvisnost: ključna odgovornost v življenju.
- Spoštovanja vredni cilji in ideali: postavljanje in doseganje ciljev ter uživanje v dosežkih.
- Poznavanje samega sebe in samozavedanje.
- Osebna izpolnitev: občutek, da postanete najboljša verzija sebe.

Za mnoge uspeh pomeni doseči cilj, izpolniti nalogo ali drugače izpolniti tisto, kar so si zadali. V bistvu je nekaj uspešno, ko se izid izkaže kot dober, je zaželen ali ugoden. Poleg tega je definicija uspeha osebna (Rose, 2016). Seltzer (2021) uspeh opredeljuje kot osebno dimenzijo, ki se močno razlikuje od osebe do osebe. Po njegovih ugotovitvah uspeh za mnoge predstavlja realizacijo zastavljenih ciljev, izpolnitev zadanih nalog ali uresničitve načrtov. Rezultate, ki so dobri, zaželeni ali ugodni, dojemamo kot produkte uspeha.

Zig Ziglar v svoji knjigi »Born to Win: Find your success (2011)« trdi, da uspeha ni mogoče opredeliti z enim samim stavkom, temveč da je sestavljen iz mnogih različnih elementov. Mediji pogosto promovirajo prepričanje, da je uspeh tesno povezan z materialnimi dobrinami, družbenim statusom in razkošnim življenjem, kar lahko vpliva na družbene norme in osebna pričakovanja o tem, kaj uspeh dejansko pomeni (Rose, 2016).

Na vprašanje »Kaj je to uspeh?« ni možno podati enotnega odgovora, saj ima uspeh za posameznike različen pomen. Uspeh je to, da živimo skladno s svojo definicijo uspeha, da smo zvesti svojim vrednotam in sprejemamo ukrepe za doseganje svojih zastavljenih ciljev. Pravi uspeh ni zgolj sledenje družbenim normam. Pomeni zvestobo globljim osebnim vrednotam kljub odstopanju od splošnih prepričanj. Uspeh vključuje iskanje veselja v težkih okoliščinah ter pogum, da ostanemo zvesti zastavljeni poti, tudi ko se soočamo s strahom in negotovostjo (Rose, 2016).

V svetu, ki ga zaznamuje vse večja negotovost, se pogosto soočamo z dilemo med sledenjem konvencionalnim definicijam uspeha in izbiro lastne poti. Čeprav sledimo lastni poti, je pomembno, da se zavedamo povezav, ki jih ima ta pot z našim globljim smislom in skupnostjo, ki nas obdaja. Življenje v skladu z našimi osnovnimi vrednotami nam omogoča pristno povezovanje z drugimi, kar je bolj smiselno in zadovoljujoče kot pridobivanje občutka sprejetosti preko materialnega statusa (Rose, 2016).

Richad Branson, britanski podjetnik in ustanovitelj skupine Virgin, je zapisal, da je resnična uspešna oseba nekdo, ki je srečen. Dejal je: »Preveč ljudi meri, kako uspešni so, po tem, koliko denarja zaslužijo, ali ljudeh, s katerimi se družijo. Po mojem mnenju je treba pravi uspeh meriti po tem, kako srečni ste.« (Global Experiences, b.d.)

Clingingsmith (2016) je v študiji proučeval povezanost med dohodkom in srečo. Ugotovil je, da se sreča povečuje, ko dohodek narašča. Mineo in Writer (2017) sta v okviru dolgotrajne študije »Harvard Grant Study«, ki je skoraj 80 let spremljala isto skupino moških, poskušala odkriti ključne do srečnejšega življenja. Rezultati študije so pokazali, da bližnji odnosi, bolj kot denar ali slava, prispevajo k trajni sreči posameznikov. Te tesne vezi nudijo zaščito pred življenjskim nezadovoljstvom, pomagajo upočasniti duševno in telesno nazadovanje ter se izkažejo kot močnejši napovedovalci dolgega in srečnega življenja kot družbeni razred, inteligenca ali geni.

Glede na subjektivno naravo pojma »uspeha« so lastne definicije iskali tudi znani obrazi. Martin Luther King Jr. je zapisal: »Nagnjeni smo k temu, da uspeh ocenjujejo po indeksu naših plač ali velikosti naših avtomobilov, ne pa po kakovosti naših storitev in odnosu do človeštva« (Robak, 2017). Missy Yoast, lastnica podjetja Yoast Group, je izpostavila 19 definicij uspeha. Skoraj nemogoče je, da bi se našli v vseh definicijah. Obstaja pa velika verjetnost, da se najdemo vsaj v nekaj od teh definicij ali pa s pomočjo teh definicij poiščemo svojo lastno definicijo uspeha.

Tabela 1: Definicije uspeha

1	Uspeh je vedno dati vse od sebe.	Uspeh lahko dosežemo, če se potrudimo po najboljših močeh. Četudi končni rezultati niso vedno idealni, smo lahko ponosni na vložen trud.
2	Uspeh je postavljanje konkretnih ciljev.	Cilji naj bodo realni in jasno opredeljeni. Tudi, če na koncu ne dosežemo cilja, je pomembno, da smo si znali zastaviti cilj in stremeti k njegovemu uresničenju.
3	Uspeh je imeti prostor – dom.	Dom predstavlja kraj, kjer se počutimo varne in srečne. Lahko gre za fizični prostor ali osebo, ob kateri čutimo toplino in varnost.
4	Uspeh je ločiti med potrebo in željo.	Uspeh se lahko meri tudi v sposobnosti izpolnjevanja mesečnih obveznosti in osnovnih potreb. Uspeh je prepoznati razliko med nujnim in nenujnim.
5	Uspeh je verjeti, da zmoreš.	Vera vase ni samoumevna; če pa vanjo verjamete, ste na poti k uspehu.
6	Uspeh je najti ravnotežje med delom in strastjo.	Brez strasti je delo stresno. Ključno je osredotočiti se na tisto, kar nas navdušuje, da bi dosegli uspeh.
7	Uspeh je skrb za lastne potrebe.	Ne pozabite nase, na čas zase.
8	Uspeh je znati reči »NE«.	Sposobnost, da znamo reči ne, pomeni postavljanje prioritet in osredotočanje na tisto, kar je v trenutku najpomembnejše.
9	Uspeh je vedeti, da je življenje polno obilja.	Če se zavedate hvaležnosti za ljubezen, zdravje, prijateljstva in druge darove življenja, doživljate uspeh.
10	Uspeh je razumeti to, da ne moremo obdržati tistega, česar ne damo.	Ko pomagata drugim, tudi sami dosežeta uspeh.
11	Uspeh je premagati strah.	Vsako dejanje, ki ga storimo za premagovanje strahu, je že samo po sebi uspeh.
12	Uspeh je vsak dan se naučiti nekaj novega.	Proces učenja je kontinuiran in bi moral potekati vsak dan, tudi če le za kratek čas.
13	Uspeh je spoznanje, da lahko izguba nekaj 'bitk' pripomore k zmagi v 'vojni'.	Pomembno je prepoznati, kateri izzivi so nam pomagali pri doseganju ciljev.
14	Uspeh je ljubiti in biti ljubljen.	Uspeh je tudi v tem, da imamo pogum ljubiti in izkušati ljubezen.
15	Uspeh je verjeti vase in vztrajati.	Ljudje ne obupajo nad stvarmi, v katere verjamejo.
16	Uspeh ni obupanje.	Ko razmišljate o odstopu, spomnite se svojega namena. Močan "zakaj" vas bo usmerjal k vztrajanju.
17	Uspeh je praznovanje majhnih zmag.	Vsak dosežen cilj ali premagana ovira je razlog za praznovanje. Vsak cilj zahteva trud in to delo je vredno ceniti.
18	Uspeh je, da ne dovolite invalidnosti, da vas zadrži.	Invalidnost ne določa uspeha posameznika; dejstvo, da morda ne moremo vsega, ne pomeni, da ne moremo ničesar. Pomembno je delovati v okviru svojih zmožnosti, tako telesnih kot miselnih.
19	Uspeh je razumevanje, da nadzorujete usodo.	Če prevzamete odgovornost za svoja dejanja in sprejmete posledice, boste postali bolj uspešni.

Ljudje nenehno stremimo k ciljem, saj nas motivirajo. Naša naravna nagnjenost je premikanje od enega cilja k drugemu. Kljub dosežkom pa nam vedno manjka občutek pravega zadovoljstva. Oseba brez ciljev je kot ladja brez krmila, izgubljena na odprtem morju brez smeri in ogrožena. Nasprotno pa je oseba z načrtom kot ladja s krmilom in kapitanom, ki premišljeno sledi izbrani poti, oborožena s planom, kompasom in jasno določeno končno destinacijo. Mojstrstvo uspeha se kaže v sposobnosti postavljanja ciljev in načrtovanju za njihovo uresničitev (Tracy, 1996).

Uspeh je koncept, ki je v veliki meri subjektiven. Vsak posameznik ima svoje merilo in razumevanje uspeha, ki se lahko razlikuje glede na osebne vrednote, cilje, prioritete ... Za nekatere predstavlja finančno bogastvo, za druge pridobljeno znanje, redno službo ali število prijateljev. Ne gre zgolj za zunanje dosežke, temveč tudi za notranje zadovoljstvo. Sami lahko ocenimo, kako uspešni smo. Lastni dosežki, osebna rast, odnosi z drugimi, splošno dobro počutje – sami lahko določimo, kaj od tega nam v življenju predstavlja uspeh.

Pomembno je, da se osredotočimo na lastno dobrobit in napredek ter se ne primerjamo z drugimi, saj je naša pot do uspeha edinstvena. Ne glede na to, kaj uspeh je in kaj pomeni posamezniku, je pot do uspeha plod truda in vztrajnosti. Na poti do uspeha pa se je treba soočiti z izzivi in neizogibnimi padci, iz katerih se učimo in rastemo. Misli in način uporabe mišljenja določajo vse, kar se nam zgodi, kar postanemo in kar dosežemo. Ko spremenimo svoje misli, se začne spreminjati tudi naše življenje (Tracy, 1996).

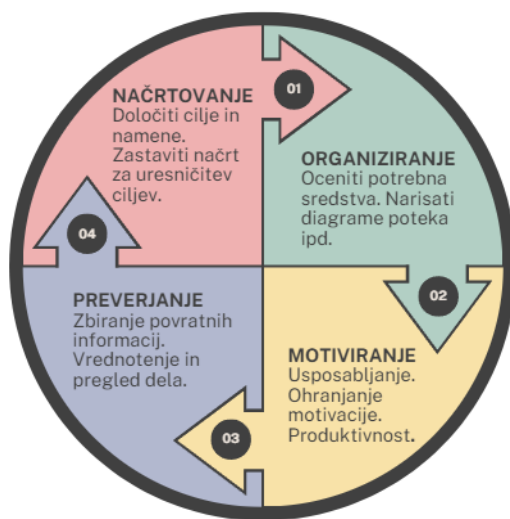
2 Odseki poti do uspeha

2.1 Določanje ciljev

Postavljanje in doseganje ciljev je bistvenega pomena za osebno izpolnitev. Načrtovanje ciljev omogoča, da spreminjamo naše življenje v smiselno potovanje. Z jasno opredeljenimi cilji lahko uskladimo dejanja z željami. Pomembno je postaviti cilje, ki so merljivi, dosegljivi in smiselni ter so v skladu z našimi osebnimi vrednotami. Ko imamo zastavljene cilje, lahko korak za korakom uresničujemo svoje sanje, bodisi o karieri bodisi o načinu življenja. A ne smemo pozabiti, da sta na poti do uspeha ključnega pomena vztrajnost in predanost.

Pri načrtovanju ciljev je pomembno imeti jasno smer. Treba je razumeti lastne strasti, vrednote in prednosti – to, kar nas dejansko motivira. Pri postavljanju ciljev skušamo povezati dejavnosti, ki nas veselijo, s svojimi osebnimi vrednotami. Cilji morajo biti jasno opredeljeni. To nam omogoča, da ujamemo svoje sanje. Razčlenitev ciljev na manjše cilje pripomore k temu, da se motivacija ohrani dlje časa. Ti manjši cilji omogočajo pogostejše zmage, krepijo predanost, z vsakim doseženim ciljem, pa čeprav majhnim oz. delnim, se dviguje samozavest. Možnost za uspeh povečujejo jasno definirani roki. Ob doseganju ciljev si privoščimo tudi čas za praznovanje, saj to dvigne razpoloženje in spodbuja učinkovitost (Osamwonyi, 2023).

Načrtovanje ciljev se redno uporablja za spremljanja napredka, povezanega z našimi cilji. V tem procesu opredelimo glavni cilj in korake, ki bodo potrebni za doseg omenjenega cilja. Načrtovanje ciljev izboljša rezultate, usmerja fokus, izboljšuje rezultate, ki jih lahko vrednotimo (Stewart idr., 2024).



Slika 1: Proces načrtovanja ciljev
Maddux, 1992

Načrtovanje je faza, ki se izvaja pred začetkom kateregakoli procesa. V tej fazi določimo namene in cilje ter pripravimo natančen načrt za njihovo uresničitev. Naslednja faza je organiziranje, ki vključuje upravljanje vseh razpoložljivih virov, z namenom doseganja zastavljenih ciljev. Motiviranje je tretja ključna faza v procesu

načrtovanja oz. doseganja ciljev, še posebej pri zagotavljanju visoke kakovosti opravljenega dela. Zadnja stopnja je preverjanje. V tej fazi skrbno pregledamo napredek dela in primerjamo dejansko stanje z načrtanimi cilji. To omogoča učinkovito ocenjevanje in morebitne prilagoditve poteka dela za v bodoče (Maddux, 1992).

Pri doseganju ciljev v organizacijah je ključno upravljanje dela in delegacija nalog. Uspeh organizacije je neposredno povezan z managerskim vodenjem. Ko manager usklajuje naloge posameznikov in skupin, se organizacija usmerja proti svojim ciljem. Delegiranje nalog in zaupanje pri izvrševanju le-teh igra ključno vlogo pri učinkovitem delovanju in doseganju rezultatov (Maddux, 1992).

Skozi čas so se izoblikovali različni modeli oz. metode, ki pripomorejo k načrtovanju ciljev in posledično tudi doseganju le-teh. SMART (angl. *specific, measurable, achievable, relevant, time-bound*) je eden izmed modelov oz. okvirjev za načrtovanje ciljev. Ime SMART je akronim besed, ki opisujejo lastnosti ciljev. Cilji so zasnovani tako, da upoštevajo več vidikov, običajno so ti: specifični, merljivi, dosegljivi, relativni in časovno določeni (Stewart idr., 2024).



Slika 2: Pomen akronima SMART

Stewart idr., 2024

Tovrstna metoda za načrtovanje ciljev se je prvič pojavila v organizacijski psihologiji z namenom izboljšanja produktivnosti delavcev. Nadalje pa so načrtovanje ciljev po metodi SMART sprejeli na različnih področjih, tudi športa, izobraževanja in rehabilitacije (Stewart idr., 2024). Koncept ciljev SMART se pripisuje Petru Druckerju, avtorju knjige *Management by Objectives* (MindTools, b. d.).

Cilji SMART morajo biti jasno določeni in natančno zastavljeni, da se lahko osredotočimo nanje in ohranjamo motivacijo. Poleg specifičnosti morajo biti merljivi, saj lahko s tem spremljamo napredek in ocenimo rezultate. Zastavljeni realni in dosegljivi cilji omogočajo, da cilje uspešno dosežemo. Da je cilj relativen oz. ustrezen pomeni, da je cilj pomemben in usklajen z drugimi ustreznimi cilji. Vsak cilj pa potrebuje tudi določen datum ali rok, do katerega ga je treba doseči. Pri oblikovanju ciljev lahko uporabimo vprašanja (Slika 3), ki nam pomagajo pri natančni definiciji ciljev (MindToold, b. d.).



Slika 3: Vprašanja za pomoč pri definiranju ciljev po metodi SMART
MindTools, b.d.

SMART zagotavlja jasnost, osredotočenost in motivacijo, ki je potrebna pri doseganju ciljev. V pomoč je lahko pri izboljšanju sposobnosti za doseg nekega cilja. Cilje SMART lahko uporablja kdorkoli, kjerkoli, brez potrebe po specializiranih orodjih ali usposabljanju (MindToold, b. d.).

V literaturi lahko zasledimo tudi razširjeno različico zastavljanja ciljev z metodo SMART – akronim SMARTER. Gre za zastavljanje ciljev z dvema dodatnima korakoma kot pri običajni metodi SMART. V dodatnem, petem koraku ocenjujemo in vrednotimo dosežene cilje ter v zadnjem, šestem koraku prilagodimo pristop, v kolikor je to potrebno. S tem zagotovimo, da so naši cilji ovrednoteni, in ne prezremo nobenega pomembnega koraka. Zadnji korak pri postavljanju ciljev z metodo SMARTER opredeljuje prilagoditev pristopa. Če smo skozi proces doseganja ciljev ugotovili, da sledimo cilju, vendar nenehno naletimo na težavo, v tem koraku prilagodimo metode in tehnike. To ne pomeni, da zavržemo svoj cilj in začnemo znova, temveč da poiščemo in poskusimo nove pristope, da se približamo zastavljenemu cilju (Wanderlust Worker, b. d.).

Kot nasprotje metodi določanja ciljev SMART, ki so merljivi in sledljivi, so se razvili vedenjski cilji (angl. *behavior goals*). Kakšno vedenje je potrebno, da dosežemo zastavljen cilj? Vedenjski cilji ne temeljijo na številkah, temveč se osredotočajo na mehke veščine aktivnega poslušanja in upravljanja časa. Ti cilji izpostavljajo, da uspešnost temelji na kombinaciji tehničnega znanja in osebnih sposobnosti. Med vedenjske cilje lahko prištevamo samozavedanje, komunikacijske veščine, finančno pismenost, sposobnost reševanja problemov, vključevanje, spodbujanje samozavesti ipd.

Samozavedanje je sposobnost, ki vključuje objektivno samooceno, nadzor nad čustvi ter skladnost med vedenjem in osebnimi vrednotami. Pod komunikacijske veščine prištevamo jasno izražanje lastnih idej in aktivno poslušanje drugih. Sposobnost reševanja problemov je ključna spretnost, ki nam pomaga najti inovativne rešitve za izzive, s katerimi se soočamo (Cooks-Campbell, 2023).

2.2 Samodisciplina

Samodisciplina je na splošno opredeljena kot zavesten nadzor, ki je usmerjen k uspešnim rezultatom s premagovanjem ovir (Zimmerman & Kitsantas, 2014). Označuje sposobnost nadzora in usmerjanja lastnih dejanj (McGonigal, 2011) oz. je sposobnost delati tisto, kar bi morali, takrat, ko bi morali, ne glede na lastna čustva in mnenja v določenem trenutku (Ludokun, 2024).

Različna imena lahko dopolnjujejo razumevanje koncepta samodiscipline. Sinonimi vključujejo samokontrolo, samoregulacijo, samoobvladovanje, moč volje in trdnost namena (Tracy, b. d.). Pri samodisciplini gre za prevzem nadzora nad lastnim vedenjem in mislimi ter zagotovitev, da delujejo v našo korist, ne proti nam. To se odraža na v različnih situacijah, vključno s poklicnimi in osebnimi (De la Fuente et al., 2020). Torej gre za moč in vztrajnost pri doseganju ciljev kljub morebitnim neuspehom in oviram (Abdelwhab, 2021).

Samodisciplina zajema številne procese, kot so načrtovanje, samonadzor in vztrajno prizadevanje (De la Fuente et al., 2020). Povezana je s sposobnostjo samokontrole, kar vključuje nadzor nad željami in premagovanje škodljivih navad, kot so lenoba, odlaganje in neodgovornost (Abdelwhab, 2021). Schmeichel in Crowell (2016) samodisciplino oz. samonadzor definirata kot dinamiko med dvema nasprotnima silama: motivacijsko silo, ki spodbuja izražanje impulzov v mislih, čustvih ali vedenju (moč impulzivnosti), ter notranjo sposobnostjo posameznika za nadzorovanje teh impulzov (moč samokontrole).

Predstavlja pomembno življenjsko veščino, ki lahko vpliva na zdravstvene navade (uživanje hrane, fizično zdravje ...), delo (doseganje ciljev, redno izobraževanje), upravljanje denarja, časa, čustev ... (Parincu, b. d.). V študiji (Krskova idr., 2024) so ugotovili, da je osebna disciplina tesno povezana s stopnjo tekmovalnosti posameznika. Tekmovalnost lahko pozitivno vpliva na posameznike, zlasti če se usmeri v osebni razvoj ali izboljšanje posameznikovih veščin.

Pri samodisciplini je pomembno razumeti, da gre za naučeno sposobnost, ki se pridobiva skozi prakso, in ne za nekaj, kar je vnaprej določeno ali prirojeno. Gre za veščino, ki se jo da izboljšati. Nekatere strategije za krepitev samodiscipline vključujejo vzpostavljanje dnevne rutine, kot je npr. redno spanje in vstajanje ob isti uri vsak dan, določitev urnika za dnevne aktivnosti ter postopno, a zanesljivo odstranjevanje motečih dejavnikov in skušnjav. Poleg tega je lahko učinkovita strategija tudi osredotočanje na prednosti opravljanja naloge v primerjavi s skušnjavami ali željami po nečem drugem (Abdelwhab, 2021).

Kultivacija samodiscipline ni enostavna naloga. Zahteva vztrajnost in odločnost, kar mnogim predstavlja izziv. V teh trenutkih je ključna vztrajnost in notranja moč. Izbira je jasna: bodisi se odločiti za napor samodiscipline ali pa obžalovati neodločnost (Abdelwhab, 2021). Dobre prakse samodiscipline se kažejo v večji

produktivnosti in učinkovitem upravljanju časa. Z organizacijo časa se postavljajo prioritete za naloge. S krepitvijo samodiscipline se izboljša osredotočenost na naloge in prepozna se pomembnost aktivnosti, potrebnih za doseganje uspeha. Ta lastnost spodbuja nadaljnje strokovno izobraževanje in pridobivanje certifikatov (Indeed, b. d.).

Učinkovito upravljanje lastnega vedenja s principi samodiscipline vodi k uspehu pri doseganju postavljenih ciljev. Implementacija načel samodiscipline tako v osebnem kot poklicnem življenju omogoča premagovanje ovir in doseg želenih rezultatov (Tracy, b. d.). Uspeh je najpogostejše posledica združevanja samodiscipline in vztrajnosti, saj ta kombinacija prinaša najboljše rezultate. Ključnega pomena je biti discipliniran in vztrajen v iskanju uspeha.

Vztrajnost dopolnjuje samodisciplino, saj omogoča vztrajanje skozi padce in neuspehe. Gre za odločenost v situacijah, ko nastopijo izzivi ali ovire. Sinhronizacija samodiscipline in vztrajnosti predstavlja trden temelj za dosledno uresničevanje postavljenih ciljev, premagovanje izzivov z odločnostjo ter izražanje vztrajnega namena (Ludokun, 2024).

Samodisciplina in vztrajnost skupaj predstavljata močan tandem, ki spodbuja odpornost, vztrajnost in osebno rast. Ta kombinacija daje moč oz. zvestobo do zastavljenih ciljev. Kombinacija samodiscipline in vztrajnosti je pomembna za doseg dolgoročnih ciljev in premagovanje ovir. Samodisciplina zagotavlja strukturo in koncentracijo, potrebno za vztrajanje na pravi poti, upiranje motnjam in skušnjavam, ki lahko ovirajo napredek. Vključuje sprejemanje doslednih odločitev, ki so usklajene z zastavljenimi cilji, tudi če zahtevajo trenutna žrtvovanja ali neprijetnosti. Tako uspeh kot samodisciplina ne nastaneta nenadoma oz. nista dosežena čez noč. Za uresničevanje poti do ciljev je treba izkoristiti moč vsakodnevnih navad (Ludokun, 2024).

2.3 Motivacija

Motivacija izhaja iz latinskega izraza »*movere*«, ki pomeni »*gibati se*«. Je proces, ki vključuje ohranjanje vedenja, usmerjenega k doseganju ciljev. Motivacijo lahko razumemo kot notranje stanje ali dinamično silo, ki posameznike spodbuja k aktivnostim za doseg ciljev (Prasad, 2011), (Dörnyei & Henry, 2022).

Beseda »motivacija« označuje številne dejavnike in lastnosti, ki so povezane z motivacijo, kot so vedenje, usmerjenost, organizem, vzrok, namen, cilj in podobno. Ima tako notranje kot zunanje vzroke. Notranji vzroki motivacije pogosto izhajajo iz osebnih zamisli, vrednost, potreb ipd. Zunanji vzroki pa vključujejo dražljaje in pobude iz okolja (Kobal Grum in Musek, 2009).

Kobal Grum in Musek (2009) menita, da se motivacija nanaša na obnašanje ali vedenje. Martin, Ginns, Anderson, Gibson in Bishop (2021) pa so motivacijo opisali kot povezano z energijo, motivacijo in nagnjenostjo k učenju. Iz ugotovitev omenjenih avtorjev lahko razumemo, da se motivacija nanaša na usmerjeno vedenje oz. obnašanje, ki izhaja iz energije, gibalnih vzgibov in nagnjenosti k učenju.

Motivacija je opredeljena kot spodbujanje vedenja pri zasledovanju cilja. Odraža se tako pri ljudeh kot tudi pri živalih. Skupna motivacija vključuje zadovoljitev svojih osnovnih potreb, kot so hrana, voda, spolnost in socialna interakcija. Na motivacijo vpliva veliko različnih dejavnikov, vključno z notranjim fiziološkim stanjem organizma, okolijskimi razmerami in preteklimi izkušnjami posameznika (Simpson in Balsam, 2016).

Kobal Grum in Musek (2009) sta motivacijo opredelila kot občutek napetosti, usmerjene k določenemu ciljnemu objektu oz. cilju. Označila sta jo kot proces, ki je povezan z različnimi čustvi, mislimi, stališči in prepričanju. Prav tako sta Petri in Govern (2004) motivacijo definirala kot proces, ki spodbuja in usmerja naše vedenje.

Dörnyei in Henry (2022) sta ugotovila, da je definicija človeške motivacije kompleksna. Menita, da obstaja splošno soglasje, da teorije motivacije običajno obravnavajo tri ključna vprašanja: zakaj se ljudje odločijo nekaj narediti, kako intenzivno se posvečajo izbrani dejavnosti in kako dolgo so pripravljeni vztrajati pri svojih prizadevanjih. Motivacija torej zajema tako smer kot tudi stopnjo posameznikovega vedenja. Pri tem je treba upoštevati napor, vložen v izbrano dejanje, in stopnjo vztrajnosti (Dörnyei in Henry, 2022).

Kadar želimo definirati motivacijo, si lahko pomagamo s številnimi vprašanji. Kobal Grum in Musek (2009) kot pomoč pri razjasnitvi definicije motivacije predlagata dve vprašanji:

- Zakaj se ljudje obnašamo tako, kot se obnašamo?

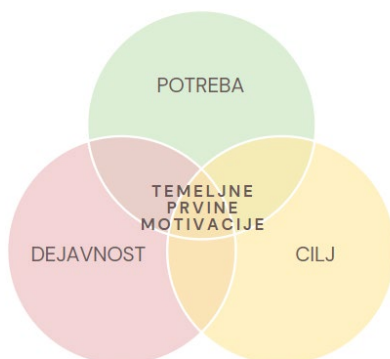
- Čemu se ljudje obnašamo, kot se obnašamo?

Prvo vprašanje se osredotoča na vzroke, ki vplivajo na določeno vedenje, medtem ko drugo vprašanje obravnava namen ali cilj tega vedenja (Kobal Grum in Musek, 2009).

Glavne prvine motivacijskega vedenja so (Lamovec, 1986):

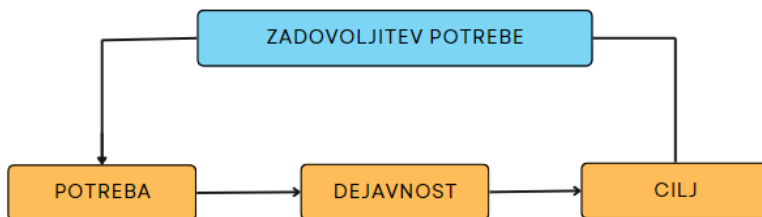
- povečano delovanje energije,
- vztrajnost, moč in učinkovitost vedenja,
- usmerjenost k cilju in
- spreminjanje vedenja.

Motivacija je sestavljena iz treh osnovnih elementov: potrebe, dejavnosti in cilja. Potreba se pojavi ob nezadovoljenosti organizma in predstavlja začetek motivacijskega procesa. Lahko gre za žejo, lakoto ali potrebo po spanju. Ljudje imamo različne fiziološke, psihološke in socialne potrebe. Dejavnost predstavlja vedenje, ki nas pripelje do nekega predmeta, dogodka ali cilja, kar nam omogoča uresničitev cilja. S ciljem oseba zadovolji svojo potrebo. Potreba se pojavi kot posledica nekega pomanjkanja, nato pa se aktivira dejavnost, ki usmerja posameznika k odpravi pomanjkanja. Na koncu se z dosegom cilja pomanjkanje izravna (Kobal Grum in Musek, 2009).



Slika 4: Temeljne prvine motivacije
Kobal Grum in Musek, 2009

Motivacijsko vedenje lahko razumemo kot proces v več zaporednih fazah. V prvi faza se (po)javlja potreba. Sledi dejavnost, ki je usmerjena k cilju, oz. dejavnost, s katero bomo ustregli potrebi. V tretji fazi dosežemo cilj, s katerim uravnovesimo neuravnovešeno (Kobal Grum in Musek, 2009).



Slika 5: Motivacijski proces
Kobal Grum in Musek, 2009

Motivacija je ključnega pomena za uspešen učni proces in učenje. Brez nje je težko vztrajati in doseči svoje cilje. Kot gorivo nas žene naprej, nam daje energijo in voljo do učenja, ustvarjanja ali izpopolnjevanja. Z njo smo vse boljši in se izpopolnjujemo v smeri zastavljenih ciljev (Held in Mejeh, 2022).

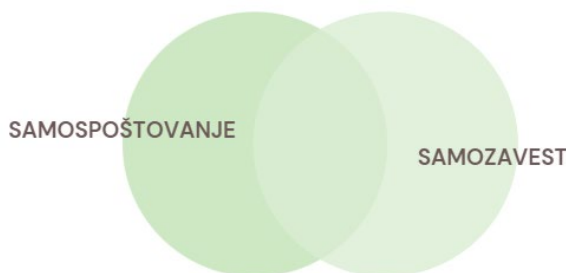
Motivacija ima ključen vpliv pri oblikovanju človeškega vedenja. Zavedanje lastnih motivatorjev in vzdrževanje motivacije skozi celoten proces je izredno pomembno. Ključnega pomena je tudi ohranjanje močne motivacije z vzpostavljanjem smiselnih povezav s cilji ter vztrajanje in odločnost tudi v zahtevnejših obdobjih (Slabbinck in Van Witteloostuijn, 2020).

2.4 Samozavest

Gibanje o samospoštovanju je dobilo zagon z izdajo knjige leta 1969, v kateri je psiholog Nathaniel Branden izpostavil prepričanje, da večina duševnih ali čustvenih izzivov, s katerimi se srečujejo ljudje, izhaja iz nizke stopnje samozavesti. Takrat se je pričelo raziskovanje povezave med uspehom in samozavestjo (Bandura, 1977).

Nasprotno od splošnega prepričanja samospoštovanje in samozavest nista eno in isto. Samozavest je obrnjena navzven. To je tisto, kar daš v svet in kar ljudje okoli tebe vidijo. Samospoštovanje je obrnjeno navznoter in le včasih opazno od zunaj.

Zaupanje lahko izhaja iz znanja in izkušenj, medtem ko je samospoštovanje bolj povezano s poznavanjem samega sebe in vrednotenjem lastne vrednosti (Perry, 2023).



Slika 6: Razlikovanje med samospoštovanjem in samozavestjo

Vir: lasten

Anneli Rufus (2014) trdi, da samozavest vključuje samospoštovanje in pogum povedati resnico o tem, kdo ste, kaj vam je všeč in v kaj verjamete. Susanna McMahon v svoji knjigi *The Portable Therapist* (1992) pojasnjuje, da je samozavest »način bivanja v svetu, ki omogoča, da spoznate samega sebe in skrbite zase«. Izražena je z mislimi, vedenjem, občutki in dejanji posameznika. Nasprotno pa samozavest spontano izhaja iz notranjih prepričanj in zavesti posameznika (Braden, 1969).

Študije (Atherton idr., 2016; Clark in Gakuru, 2014; Skenderis, 2015; Stankov, 2013; Stankov in Lee, 2014) kažejo močno povezavo med samozavestjo in pozitivnim duševnim zdravjem. Prav tako so Mann idr. (2004) ugotovili, da je visoka samopodoba povezana z boljšim zdravjem, boljšim družbenim življenjem, zaščito pred duševnimi motnjami in socialnimi težavami, zdravim obvladovanjem in duševno blaginjo.

Skupna ugotovitev Mann idr. (2004) in Braden (1969) je, da je samospoštovanje močno povezano s srečo. Običajno se ob občutku zaupanja v lastne sposobnosti počutimo bolj srečne zaradi doseganja uspehov. Ko verjamemo v svoje zmožnosti, imamo več energije in motivacije za delovanje ter uresničevanje zastavljenih ciljev.

Mann idr. (2004) so ugotovili, da so otroci z visoko samozavestjo boljši v šoli in pozneje v življenju bolj zadovoljni z delom. Nizka samopodoba ali nizka samozavest lahko povzroči dvome vase in negativno vpliva na duševno zdravje, dobro počutje in uspešnost (Perry, 2023). Gradnja samozavesti zahteva čas in vključuje veliko vzponov in padcev. Spodbuja osebno rast, ki pozitivno vpliva na poklicno in zasebno življenje. Kot pravi pregovor: »Vse v zmernosti.« Prekomerna stopnja zaupanja lahko povzroči težave v odnosih in izgorelost (Perry, 2023).

Samozavest je sestavni element kompetentnosti in služi kot pomemben indikator strokovnosti. Lahko jo opredelimo kot prepričanje v lastne sposobnosti in veščine. S krepitvijo se lahko izboljšajo akademski uspeh, delovno zadovoljstvo in komunikacijske spretnosti. Samozavest je prepoznana kot ključen element pedagoške prakse in izobraževanja. Izobraževalci lahko spodbujajo samozavest z uporabo učinkovitih pedagoških in učnih strategij (Ramezanzade Tabriz idr., 2024).

Samozavest je ključni element pri uspešnem spodbujanju prizadevanj za dosežke, saj krepi motivacijo, vztrajnost in samozavest pri soočanju z izzivi ter pomembno prispeva k uspešnemu doseganju ciljev. Z odločnostjo in predanostjo izboljšanju samodiscipline se lahko odprejo številne priložnosti za osebno in poklicno rast.

2.5 Talent

Talent predstavlja prirojeno veščino, sposobnost ali zmožnost, ki se odrazi v eni ali več specifičnih dejavnostih ali področjih. Nadarjenost ni vključena v običajne razvojne vzorce in pogosto ni v celoti izkoriščena, saj zahteva čas, energijo, žrtvovanje, predanost ter podporo staršev, mentorjev in posameznika samega. Optimalni pogoji za razvoj talenta vključujejo uživanje v samem talentu in jasno razumevanje, kako ga je mogoče uporabiti za uresničevanje dolgoročnih želja posameznika (American psychology association, 2018).

Duckworth (2016) pojasnjuje, da talent sam po sebi ni dovolj za uspeh. Na primer, talent za tenis bi lahko omogočil kariero, vendar za uspeh potrebujemo več kot le talent. To je zapisal kar z matematično enačbo: talent x trud = spretnost. Toda spretnost sama po sebi ni dovolj za uspeh. Uspeh ne more biti zagotovljen le s pokazano spretnostjo, saj to običajno ne preseže ravni hobija ali plitkega interesa. Zato je Duckwort (2016) predstavil še eno enačbo, ki opisuje povezavo med spretnostjo in dosežkom: spretnost x trud = dosežek. V svoji razlagi pa poudari, da

»trud šteje dvakrat«. Ta proces poenostavi z izkoriščanjem vseh talentov, doslednim in namenskim razvijanjem spretnosti ter nato doslednim in načrtnim prizadevanjem za dosežke.

Seveda obstajajo omejitve glede tega, koliko lahko dosežemo. Na primer, pri višini 165 cm je malo verjetno, da bi se nekdo uvrstil v košarkarsko ekipo, tudi če bi imel talent za igro. Pomembno je tudi, ali so nam na voljo priložnosti za vadbo izbrane veščine, saj niso vsi deležni enakih možnosti. Nenavadno je, da večina ljudi deluje na popolni meji svojega potenciala, kar pomeni, da vedno ostaja prostor za izboljšave (Williamspn, b. d.).

Za dosego najvišjih dosežkov je pomembno, da imamo osnovno raven nadarjenosti oz. sposobnosti, priložnosti in vire za vadbo. Raziskava Bonneville-Roussy idr. (2011) je potrdila povezavo med strastjo (intenzivnim navdušenjem, željo po nečem) in doseganjem ciljev, kar pozitivno vpliva na prakso. Ključni faktor našega uspeha pa je v veliki meri odvisen od stopnje truda, ki ga vložimo, in pripravljenosti za premagovanje izzivov na poti do uresničevanja ciljev (Williamspn, b. d.). Sledimo Duckworthovi (2016) enačbi, ki nakazuje, da talent in trud tvorita spretnost, ta pa skupaj s trdom prinaša dosežke.

Način, kako organizacije razmišljajo in izvajajo upravljanje talentov, se nenehno sooča z izzivi zaradi vpliva globalizacije, digitalizacije ter tehnoloških sprememb, ki spreminjajo pojmovanje dela, delovnih mest in delovne sile. Za uspešno upravljanje talentov in posledično uspeh organizacije je ključnega pomena upoštevati kompleksno naravo kariere pri izvajanju teh operativnih procesov. Še posebej v spreminjajočem se svetu dela je bistveno preseči tradicionalno razumevanje upravljanja talentov kot linearne in postopne organizacijskega procesa ter uskladiti prakse upravljanja talentov z dinamično naravo kariere (Merwe idr., 2024).

Upravljanje talentov ni le izraz za kadrovske dejavnosti, temveč predstavlja komponento upravljanja s človeškimi viri v organizaciji. Gre za proces, kjer organizacije napovedujejo svoje potrebe po kadrih in oblikujejo strategije za doseg svojih ciljev. Pogosta definicija upravljanja talentov je uskladiti prave osebe z ustrežno usposobljenostjo za ustrezna delovna mesta in se soočiti z izzivi upravljanja ljudi v organizacijah (Al-Daihani idr., 2015).

Analiza trenutnega stanja upravljanja talentov v srednjih in velikih podjetjih v Sloveniji (Boštjančič in Slana, 2018) je pokazala nesorazmerje med različnimi definicijami upravljanja talentov. Več kot polovica udeleženih je poudarila razvoj specifične skupine ključnih posameznikov za uspeh podjetja (ekskluzivni pristop), medtem ko so drugi poudarili razvoj prednosti vseh zaposlenih (vključujoč pristop).

Po letu 2015 je večina sodelujočih podjetij začela izvajati bolj načrtne in intenzivne pristope k procesu upravljanja talentov. Najpogostejše aktivnosti, ki so jih podjetja navedla za privabljanje nadarjenih delavcev s trga, so bile podeljevanje štipendij in sodelovanje z univerzami. Večina podjetij pri prepoznavanju nadarjenih zaposlenih daje prednost tistim, ki so skladni z vrednotami podjetja, torej so nadarjeni zaposleni tisti, katerih osebne vrednote so v skladu z organizacijsko kulturo. Identifikacija nadarjenih sedanjih zaposlenih pa najpogostejše temelji na priporočilih vodij in izkazanega interesa za razvoj.

Talent je prirojena spretnost, sposobnost ali zmožnost, ki se kaže v specifičnih dejavnostih ali področjih. Upravljanje talentov je kompleksen proces, pri katerem je razvoj talenta v organizaciji povezan z vrednotami in organizacijsko kulturo ter odzivom vodstva, ki lahko bodisi prepozna bodisi prezre talent. Talent sam po sebi ni zagotovilo za uspeh, saj se uspeh oblikuje skozi kombinacijo talenta, truda ter priložnosti za vadbo in razvoj. Zato je pomembno dosledno vlaganje truda, premagovanje izzivov na poti do ciljev in optimalno izkoriščanje talenta. Upravljanje talentov v organizaciji ni zgolj kadrovska funkcija, temveč celosten pristop k razvoju posameznikov v skladu z organizacijskimi cilji in dinamičnimi spremembami okolja dela.

2.6 Učenje in rast

V sodobnem dinamičnem in hitro razvijajočem svetu je koncept nenehnega učenja pomemben. Razvoj tehnologije in industrije poteka hitro, zato se moramo neprestano učiti, če želimo ostati konkurenčni. Nenehno učenje pomeni, da se učni proces nikoli ne ustavi in da neprestano pridobivamo nove spretnosti in znanja. Izraz »nenehno učenje« se lahko opredeli tudi kot kontinuirano ali konstantno učenje, vendar pa se razlikuje od koncepta vseživljenjskega učenja, ki se osredotoča na osebni razvoj in samoiniciativno učenje (Timon, 2023).

Nenehno učenje vključuje stalno pridobivanje novih veščin in znanja, pri čemer ni potrebno, da se to dogaja v tradicionalnem razrednem okolju. Obstaja veliko načinov učenja, kot so opazovanje drugih, branje člankov, obiskovanje konferenc in še več. V današnjem dinamičnem in hitro napredujočem svetu je nenehno učenje ključnega pomena. Ker se panoge in tehnologije ves čas razvijajo, posamezniki in skupine, ki se zavežejo stalnemu učenju, pridobijo konkurenčno prednost in prilagodljivost, kar je ključnega pomena za uspeh (Timon, 2023).

Ferjan (1999) povzame:

- Izobraževanje se ne konča s pridobljenim izpitom ali diplomo na katerikoli stopnji izobraževanja.
- V uspešnih družbah je izobraževanje vidno kot trajen, vseživljenjski proces.
- V uspešnih podjetjih se izobraževanje ne omejuje zgolj na strokovnjake.

Nenehno učenje je stalno širjenje znanja in nabora spretnosti. Opredelitev je zelo široka, saj je to lahko formalno ali neformalno in po naravi strukturirano ali nestrukturirano (Hashemi-Pour, b. d.).

Učenje je proces pridobivanja znanja, veščin in kompetenc, ki omogočajo zadovoljevanje življenjskih potreb v bodoče. Človek zadovoljuje svoje potrebe s premišljenim delom, ki zahteva razmišljanje. Razlika med človekom in živalmi se kaže v tem, da človek premišljeno razmišlja o tem, kako najbolje zadovoljiti svoje potrebe in optimalno opraviti delo. Človek se uči oblikovanja svojega vedenja in delovanja, kar zahteva več časa kot živali, ki imajo prirojene načine odzivanja, vedenja in zadovoljevanja potreb (Ferjan, 1999).

Stalno učenje je pomemben dejavnik kariernega napredka. S posodabljanjem in nadgrajevanjem spretnosti posameznik preprečuje lastno zastarelost ter ohranja konkurenčnost glede na aktualne trende in zahteve trga. Poleg tega stalno učenje prispeva k večji prilagodljivosti in odpornosti na spremembe, kar v hitro razvijajočem se svetu dela postaja vse pomembnejše. Povečujeta se tudi zaposljivost posameznika in njegova gibljivost na trgu dela. Sposobnost učinkovitega reševanja problemov, inovativnega pristopanja k izzivom ter ohranjanja visoke stopnje motivacije in angažiranosti so dodatne prednosti nenehnega učenja, ki pomembno prispevajo k večji uspešnosti (Entrustech, 2023).

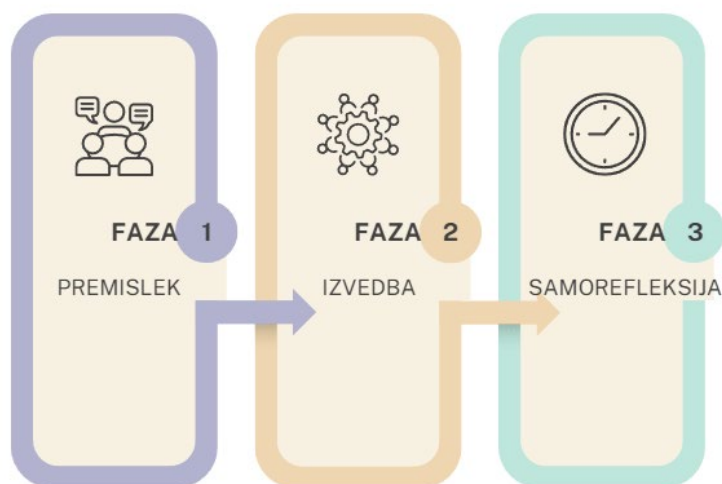
Različne oblike nenehnega učenja imajo različne stile, prednosti in slabosti. Formalno učenje se običajno dogaja ob določenem času in mestu, kot na primer predavanja na fakulteti, ki se izvajajo v določenih urah v predavalnici. Socialno učenje pa se odvija, ko opazujemo druge in nato posnemamo njihovo vedenje v podobni situaciji. Ta način učenja nam pomaga razviti specifične veščine za določeno vlogo ali panogo. Samostojno učenje pa omogoča posameznikom več avtonomije. Ključna prednost te oblike učenja je, da se posamezniki učijo tisto, kar jih dejansko zanima (Timon, 2023).

Nenehno učenje prinaša številne prednosti tako na kariernem kot osebnem področju, npr. pomaga pri doseganju ciljev kariernega razvoja, omogoča pridobitev licenc ali certifikatov, spodbuja k raziskovanju in iskanju novih priložnosti ter izpopolnjevanju (Hashemi-Pour, b. d.).

Samoreglativno učenje (angl. *Self-regulated learning*, v nadaljevanju SRL) je kot temeljni konceptualni okvir za analizo kognitivnih, motivacijskih in čustvenih vidikov učenja v literaturi prvič omenil Zimmerman. Gre za proces, ki združuje kognitivne, čustvene in vedenjske vidike, pri čemer se aktivno nadzirajo in prilagajajo misli ter dejanja za izboljšanje sposobnosti in znanja, potrebnih za uspeh v dinamičnem okolju (Martin idr. 2024).

Zimmermanov socialno-kognitivni model SRL izpostavlja tri ključne faze. Prva faza zajema premislek in oceno naloge, postavitev ciljev in razvitje strategij za njihovo doseg. Med izvedbeno fazo se udeleženci aktivno lotijo naloge in stalno spremljajo svoj napredek. Nazadnje, v fazi samorefleksije, udeleženci ocenijo svoje učne dosežke in prilagodijo svoje prihodnje aktivnosti na podlagi teh ugotovitev (Martin idr. 2024).

Kompetence SRL so po mnenju Martin idr. (2024) ključne za prehod iz izobraževalnih okolij v delovna okolja, zlasti v kontekstu poklicnega izobraževanja. Te veščine pomagajo posameznikom doseči in ohraniti zaposlitev ter se uspešno prilagajati dinamičnim zahtevam trga dela (Martin idr. 2024).



Slika 7: Zimmermanov socialno-kognitivni model samoregulativnega učenja
Vir: lasten

Uživanje zdravega zajtrka je pogosto povezano s fizičnim, kognitivnim in socialno-čustvenim zdravjem ter splošnim dobrim počutjem (Reeves idr., 2013). Študija (Jackson in Vaughn, 2019) pa dokazuje, da ta praksa ne velja samo za splošno dobro počutje, temveč tudi za akademsko uspešnost. Na področju izobraževanja je uživanje zdravega zajtrka povezano s povečanim učenjem, boljšo kognitivno funkcijo in izboljšanimi dosežki.

V raziskavi Bonneville-Roussy idr. (2011) so potrdili povezavo med strastjo (intenzivnim navdušenjem ali željo po nečem) in doseganjem ciljev mojstrstva, kar pozitivno vpliva na prakso. Ugotovitve razkrivajo, da so osebne lastnosti lahko ključne pri pridobivanju strokovnega znanja. Pomembno pa je upoštevati tudi druge dejavnike, kot so motivacijska klima, trenerji, vzgoja ter družbeni vplivi, saj lahko vsi skupaj močno vplivajo na motivacijo in proces učenja.

Treningi so ključni element, ki posameznike razlikuje med stopnjo strokovnosti (Helsen idr., 1998). Kot navajata Thelen in Smith (1994), je za uspeh potrebna izjemna količina treninga. Izpostavila sta, da so treningi bistvenega pomena za pridobitev spretnosti na določenem področju.

Pri učenju in razvoju spretnosti na katerem koli področju je pomemben dejavnik praksa oz. trening. S trajno izpostavljenostjo, predvsem osredotočeno in korektivno podprto, se izvajalci skozi čas razvijajo v strokovnjake s potrebnimi psihološkimi lastnostmi za doseg izjemnih rezultatov. Za izboljšanje spretnosti je potrebna ponavljajoča se praksa z vestnim sprejemanjem povratnih informacij svojih veščin. Pri tem izstopa osredotočena, intenzivna praksa kot ključna za doseganje izjemnih uspehov. Razlika med posamezniki se pogosto kaže v količini in vrsti prakse, ki jo vlagajo v razvoj. Namerna praksa je tista, s katero se oblikujejo potrebe kognitivnih struktur za učinkovito delovanje na visoki ravni (Larkin idr., 2023).

Raziskave (Ericsson in Charness (1994); Ericsson idr. (2007); Sala in Gobet (2017); Sigmundsson idr. (2017)) so pokazale, da se za doseg statusa strokovnjaka, ki se definira kot sposobnost neprekinjenega izjemnega delovanja v določeni dejavnosti, zahteva vsaj deset let prakse ali približno 10.000 ur osredotočenega usposabljanja.

Nenehno učenje vključuje stalno pridobivanje novih veščin in znanja. Spodbuja k temu, da si vzamemo čas za izboljšanje. Pomembno je ohraniti odprtost za učenje in nenehno vlagati v lasten razvoj, s čimer aktivno krepimo svoje spretnosti in znanje. A praksa in trening ostajata nepogrešljiva dejavnika pri učenju in izpopolnjevanju spretnosti na vseh področjih.

2.7 Komunikacija

Komunikacija je ena najpomembnejših sestavin našega življenja. Je naš vsakdan. Vpliva na to, kako se ljudje povezujejo v osebem in poklicnem življenju. Dobra komunikacija je temelj za gradnjo spoštovanja, zaupanja, odnosov in doseganja ciljev. Čeprav se zdi, da je komunikacija preprosta, večina sporočil ni pravilno razumljena. Razvite komunikacijske veščine, kot so sposobnost poslušanja, interpretacija neverbalnih signalov in obvladovanje stresa, lahko izboljšajo odnose z drugimi ljudmi (Sumaiya idr., 2022).

Kadar govorimo o učinkoviti komunikaciji, moramo vedeti, kaj želimo sporočiti, občinstvo pa mora dobiti točno to, kar želimo povedati. Učinkovita komunikacija je definirana kot proces izmenjave ali prenosa idej, informacij, misli, znanja, podatkov, mnenj ali sporočil od pošiljatelja preko izbrane metode ali kanala do prejemnika z namenom, ki ga je mogoče jasno razumeti. Ciklični proces se prične pri pošiljatelju

in se tudi pri njem konča, ko prejme odgovor oz. povratno informacijo od prejemnika (Davis, 2024).

Komunikacija se pojavlja v več oblikah tako, kot se lahko informacije od osebe do osebe pretakajo na različne načine. Poznamo besedno, nebesedno, pisno in vizualno komunikacijo (Davis, 2024). Lahko se pojavi osebno, na internetu (na forumih, družbenih omrežjih in spletnih mestih), po telefonu (prek aplikacij, klicev in videa) ali po pošti (Corsera, 2024).

Dobra komunikacija je ključno orodje za doseg želenih ciljev. Ne glede na okoliščine in sogovornike je komunikacija bistvenega pomena za izražanje idej, misli in čustev. To je življenjski proces, ki se začne že pred rojstvom otroka in se nadaljuje vse do konca življenja (Sumaiya idr., 2022).



Slika 8: Proces komunikacije

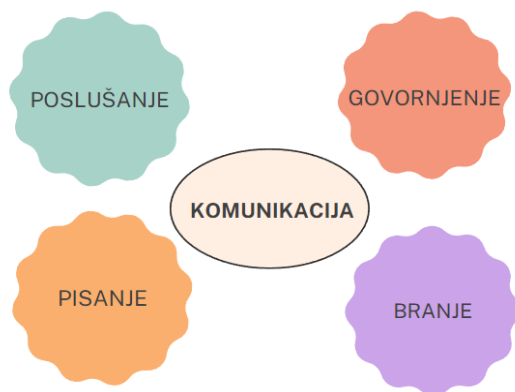
Vir: lasten

Med komunikacijo se avtor (pošiljatelj) pogosto osredotoča na samo vsebino sporočila oz. kar izraža. Vendar je pomembno razumeti, da komunikacijski proces ne vključuje le govorjenja, ampak tudi poslušanje. Razumeti je treba jezik in znanje, ki ju pošiljatelj izraža, poleg tega pa tudi čustva, ki jih skuša izraziti. Le pozoren poslušalec je zmožen zaznati čustva avtorja. Razlikovanje med pozornim poslušanjem, ki vključuje tudi učenje, in pasivnim poslušanjem predstavlja pomembno razliko v komunikaciji (Sumaiya idr., 2022).

Poslušanje obsega sposobnost pravilne interpretacije in razumevanja sporočila pošiljatelja. Zahteva zbranost in razumom. Sporočilo je lahko napačno razumljeno in komunikacija spodleti, če poslušanje ni bilo zbrano in razumno. Pri predstavitvah in nastopih, kjer je treba govoriti, je potrebna tudi učinkovitost sporočevalca, tj. odločno in jasno izražanje. Dobro razvite bralne sposobnosti omogočajo hitrejšo razumevanje snovi, kar prav tako pripomore k učinkovitejši komunikaciji. Poleg tega so elementi odlične komunikacije pravilna raba jezika, jezikovna pravilnost, točnost, pravilna struktura stavkov, jasnost, skladnost, logika, temeljitost in premišljenost (Sumaiya idr., 2022).

Dober poslušalec je tisti, ki razume, kako se liki počutijo, in tudi, kaj izražajo. Globoke povezave med govorcem in občinstvom se vzpostavijo skozi učinkovito poslušanje, ki predstavlja eno izmed mnogih lastnosti dobrega poslušalca. Za to vzdušje lahko govorec poskrbi z ustvarjanjem odprte komunikacijske klime, ki govornikom omogoča svobodno izražanje njihovih mnenj, občutkov in misli. Poslušalci naj bi se vzdržali sodb in kritik. Kljub morebitnemu nestrinjanju z idejami ali stališči govorcev je pomembno, da se ohranja odprt in sprejemajoč odnos, ki omogoča celovito razumevanje. Govorniki se bodo počutili bolj udobno pri deljenju svojega znanja, če bodo verjeli, da jih občinstvo ne bo obsojalo (Sumaiya idr., 2022).

Slika 9 prikazuje dejavnike komunikacije, ki vplivajo na njeno kredibilnost.



Slika 9: Dejavniki komunikacije
Sumaiya idr., 2022

Komunikacijske veščine so izjemno pomembne, saj olajšujejo interakcijo z drugimi in spodbujajo učinkovitejše delovanje tako v osebnih kot poklicnih okoljih. Razvoj le-teh lahko pripomore k izboljšanju interakcij v različnih okoliščinah, kot so delovno mesto, družabna srečanja in osebno življenje. Čeprav ne gre za nekaj, kar bi se naučili čez noč, je mogoče te veščine razviti z namenskim usposabljanjem, predanim pristopom in trdim delom (Sumaiya idr., 2022).

Med dejavnike neučinkovitega komuniciranja uvrščamo stres in pomanjkanje pozornosti. Stres lahko povzroči čustveno obremenjenost ter poveča tveganje za napačno razumevanje in nejasno komunikacijo. Za učinkovito komunikacijo je pomembno, da se pred razpravo umirimo in preprečimo morebitne napačne predstave. Pomanjkanje pozornosti ob opravljanju drugih dejavnosti, kot je brskanje po telefonu ali računanje med pogovorom, lahko ovira učinkovito komunikacijo. Pomembno je, da se osredotočimo na eno dejavnost in da telesna govorica ustreza naši verbalni komunikaciji. Neskladje med obema lahko pri sogovorniku sproži dvome in zmedo. Prav tako moramo biti pozorni na negativno telesno govorico, na primer prekrivanje rok, ki lahko izraža nestrinjanje ali zaprtost do sogovornika (Sumaiya idr., 2022).

G. Riley Mills je orisal 5 C-jev učinkovite komunikacije, in sicer naj bo ta jasna, jedrnata, verodostojna, predstavljena samozavestno in prepričljivo.



Slika 10: Komponente učinkovite komunikacije
Enthusiastic, b. d.

Sporočevalčeve misli morajo biti jasne, sicer lahko komunikacija postane nejasna in poslušalec ne bo razumel sporočila. Pomembno je predstaviti jasna dejstva in se izogibati nepotrebnim informacijam, saj jasnost vodi k vzpostavitvi zaupanja pri poslušalcih. Komunikacija z jasnim namenom uspešno prenaša sporočila in informacije, zato je pomembno natančno določiti cilje komunikacije in odgovoriti na vprašanje, kaj je namen komunikacije. Poslušalec bo prav tako postal nezainteresiran ob dolgovezenju – kvantiteta ni nujno kvaliteta. Pomembno pravilo je, da se posredovano sporočilo osredotoči na ciljno idejo natančno, kratko in jasno. Pri tem je treba uporabiti minimalno količino besed za jasno predstavitev potrebnih informacij (Enthusiastic, b. d.).

Samozavesten komunikator jasno razume temo in jo prenaša drugim v spoštljivem tonu, ki izraža pozornost in vljudnost do sogovornikov. Ko gre za komunikacijo, je pomembna tudi verodostojnost, ki je tesno povezana z zaupanjem in znanjem. Brez verodostojnosti poslušalci izgubijo motivacijo za poslušanje, saj zakaj bi verjeli ali poslušali nekaj, kar ni verodostojno. Poslušalce moramo znati prisiliti, da nam prisluhnejo in ukrepajo na podlagi našega govora, elektronske pošte ali pogovora. Poslušalce je treba znati tudi vzpodbuditi, ne le da poslušajo, ampak tudi ukrepajo v skladu s sporočilom v govoru, elektronski pošti ali pogovoru (Enthusiastic, b. d.).

Dobra komunikacija zahteva več kot le prenos informacij. Zahteva sporočevalčevo zbranost in razum. Za korak bližje k učinkoviti komunikaciji naj bo sporočilo jasno in kohezivno, osredotočeno na temo ter podprto z ustreznimi viri oz. vsebinami. Pomembno je, da znamo med seboj uspešno prenašati sporočila in obenem aktivno poslušati. S tem dosežemo celovito razumevanje.

2.8 Vztrajnost

V sodobnem svetu so ljudje hvaljeni, ker sprejemajo izzive in vztrajajo v težavah pri doseganju ciljev, ki so si jih zadali ali so si jih sami zastavili. Opisana lastnost se imenuje vztrajnost in se redno obravnava kot nujen element za uspeh (Styk idr., 2023).

Večina posameznikov je pripravljena ukrepati le, ko so pogoji ugodni ali so v pozitivnem razpoloženju. Vztrajnost je pogosto lažja, dokler pot ni ovirana, saj se resnična preizkušnja pojavlja v trenutkih, ko se na poti pojavi izziv. Kombinacija

samodiscipline in vztrajnosti je ključnega pomena za doseg dolgoročnih ciljev in premagovanje ovir (Ludokun, 2024).

Vztrajnost, ki je bila zgodovinsko prepoznana kot ključni faktor pri doseganju uspeha, predstavlja sposobnost vztrajanja in prizadevanja proti cilju ne glede na ovire, padce ali neuspehe. Vztrajnost se pogosto izkaže kot kritičen dejavnik med uspehom in neuspehom, saj ločuje tiste posameznike, ki ob prvih težavah obupajo, od tistih, ki se ne vdajo (Faster Capital, b. d.).

Vztrajnost vključuje napor za doseganje ciljev in prizadevanje za njihovo uresničitev. Lahko jo obravnavamo kot pozitiven vidik posameznikove prilagodljivosti, psihološke odpornosti in spretnosti samoregulacije. Vključuje sposobnost vzdrževanja izbranega cilja, premagovanja skušnjav in zasledovanja dolgoročnih ciljev s pomočjo samokontrole. Pomanjkanje samokontrole, znano kot impulzivnost, označuje težavo pri zadrževanju takojšnje zadovoljitve na račun doseganja dolgoročnih ciljev (Styk idr., 2023).

Ob vztrajnosti je treba omeniti tudi odpornost, ki se nanaša na sposobnost posameznika, da se ponovno dvigne po neuspehih, iz njih črpa pomembne lekcije in jih uporabi kot gradivo za prihodnost. Neuspehi so sestavni del življenja. Ključen vidik pa je odziv posameznika na te neuspehe, ki neposredno vpliva na prihodnji uspeh. Posamezniki z močno vztrajnostjo neuspeh obravnavajo kot priložnost za rast in učenje, ne pa kot prepreko za doseg ciljev vdajo (Faster Capital, b. d.).

Na poti do zastavljenih ciljev se neizogibno pojavljajo ovire, kot so pomanjkanje virov, izzivi in dvomi. Bistveno je, da se soočimo z ovirami ne glede na njihovo naravo. S psihološkega vidika postavljanje jasnih ciljev pomaga aktivirati nagradni sistem v možganih. Ko si postavimo cilj in se trudimo zanj, sprožimo sproščanje dopamina, povezanega z užitkom in motivacijo. Zastavljeni cilji nam dajejo občutek namena in smisla, kar lahko izboljša splošno počutje (Faster Capital, b. d.).

Ericsson idr. (1993) so dokazali, da vztrajnost kot osebni dejavnik pozitivno napoveduje uspešnost posameznika. Nadalje so Sigmundsson idr. (2022) potrdili, da strast, vztrajnost in miselnost vplivajo na dosežke posameznika. Rezultati raziskave Styk idr. iz leta 2023 pa so potrdili povezavo med vestnostjo in dimenzijo vztrajnosti.

Pri doseganju uspeha se na poti vedno pojavljajo ovire in izzivi, ki segajo od osebnih izzivov do zunanjih dejavnikov. Pomembno pri premagovanju teh ovir in končnem dosegu ciljev je prepoznavanje le-teh (FasterCapital, 2024).



Slika 11: Lastnosti ovir

Vir: lasten

Premagovanje ovir je eden najučinkovitejših načinov za izgradnjo odpornosti, saj postavljanje in soočanje z izzivi spodbudi k iskanju notranje moči in motivacije za premagovanje ovir. Ob premagovanju ovir se krepi vzdržljivost, kar pomaga bolje prestat prihodnje izzive. Vsaka ovira prinese pomembno učno izkušnjo, bodisi v obliki pridobljene veščine, novih spoznanj ali boljšega samospoznanja. S tem lahko dosežemo osebno in poklicno rast ter presežemo meje udobja, razširimo zmožnosti ter izboljšamo razumevanje lastnih prednosti in slabosti.

Čprav ovire lahko zavirajo pot do uspeha, so lahko tudi močan vzvod za razvoj, saj spodbujajo, prinašajo dragocene izkušnje in spretnosti ter so katalizator motivacije za uresničevanje ciljev. Premagovanje ovir predstavlja nepogrešljiv element tako osebne kot poklicne rasti, saj zgradi odpornost, pomaga pri pridobivanju dragocenih življenjskih lekcij, spodbuja osebno napredovanje in odpira vrata doseganju uspeha tako na osebnem kot profesionalnem nivoju (FasterCapital, 2024).

Samodisciplina je zmožnost delati tisto, kar bi morali, takrat, ko bi morali, ne glede na lastna čustva in mnenja v določenem trenutku. Vztrajnost pa pomeni ostati zvest temu in nikoli ne odnehati kljub izzivom ali oviram na poti (Ludokun, 2024). Pomembno je, da premagamo dvome vase. To je po navadi največja ovira. Ostati moramo zvesti svojim ciljem in se naučiti nekaj iz padcev (FasterCapital, 2024).

Skozi zahtevne trenutke se največ naučimo o sebi, svojih sposobnostih in svojih mejah. Ključnega pomena je vztrajanje kljub težavam ter premagovanje notranjih in zunanjih ovir. Pomembno je, da smo trdoživi in sposobni prilagajati se na spremembe.

3 Diskusija

Ljudje nenehno težimo k ciljem, saj nas motivirajo, in naša naravna tendenca vključuje premikanje od enega cilja k drugemu (Tracy, 1996). Za postavitev jasnih ciljev in nalog v življenju je ključnega pomena opredeliti koncept uspeha. Ko enkrat razumemo, kaj za nas uspeh pomeni, lahko usmerimo svojo energijo in čas v dejavnosti, ki nas približujejo zastavljenim ciljem (Jackson, 2023). Uspeh je subjektiven koncept, saj ga vsak posameznik razume in meri na svoj način. Merilo uspeha se lahko razlikuje glede na osebne vrednote, cilje, prioritete ipd. Kakorkoli že definiramo uspeh in kaj pomeni za nas, njegova dosega zahteva trud in vztrajnost.

Človeštvo je vedno kazalo svojo ambicioznost, sposobnost dosega ciljev, skozi različne dosežke, kot so gradnja veličastnih egipčanskih piramid, ustvarjanje pesniških stihov in premagovanje številnih osebnih izzivov. Postavljanje ciljev je vgrajeno v človeško naravo, ki nam podarja smisel in motivacijo za napredek. Zastavljeni cilji nam pomagajo ustvariti lastno vizijo za življenje. Dajejo fokus, občutek produktivnosti in koristnosti ob dosegi le-teh. Da lahko spremljamo napredek in dosežke v skladu z zastavljenimi cilji, moramo cilje načrtovati. Ta proces vključuje določitev glavnega cilja in korakov, potrebnih za njegovo uresničitev (Stewart idr., 2024).

Pri načrtovanju ciljev je treba imeti jasno smer, razumeti lastne strasti, vrednote in prednosti, ki nas dejansko motivirajo (Osamwonyi, 2023). Skozi zgodovino so se oblikovali različni modeli in metode, ki nam pomagajo načrtovati cilje in jih nato tudi doseči. Metoda SMART je eden izmed modelov za načrtovanje ciljev, kjer vsaka črka predstavlja določene lastnosti ciljev. Ta pristop zagotavlja, da so cilji zastavljeni tako,

da so specifični, merljivi, dosegljivi, relevantni in časovno določeni (Stewart idr., 2024).

Uspeh se najpogosteje doseže z združevanjem samodiscipline in vztrajnosti, kar prinaša najboljše rezultate (Ludokun, 2024). Z odločnostjo in predanostjo k izboljšanju samodiscipline se odpirajo številne priložnosti za osebno in poklicno rast (Tracy, b. d.). Psihologinja Angela Duckworth je v svoji raziskavi ugotovila, da je samodisciplina boljši kazalnik uspeha kot inteligenčni kvocient (IQ). Izklop mobilnega telefona med učenjem je izraz samodiscipline, ki zagotavlja nemoteno študiranje. Pomembno je razumeti, da je samodisciplina naučena veščina oz. življenjska spretnost, ki lahko vpliva na različna področja in druge vidike življenja. Z implementacijo principov samodiscipline je mogoče premagovati ovire in doseči želene rezultate.

Uspeh je pogosto posledica združevanja samodiscipline in vztrajnosti, saj ta kombinacija vodi do najboljših rezultatov. Samodisciplina se kaže kot izvajanje nalog v pravem trenutku ne glede na trenutna čustva. Vztrajnost je v resnici samodisciplina v praksi, nepopustljivo sledenje ciljem in vztrajanje kljub izzivom ter oviram na poti do uspeha. Kot je pravilno ugotovil Will Rogers: »Pot do uspeha je posejana s številnimi mamljivimi parkirnimi mesti.« Neomajna odločenost oz. vztrajnost omogoča nadaljevanje proti ciljem kljub morebitnim neuspehom (Ludokun, 2024).

Vzdrževanje vedenja, usmerjenega k dosegu ciljev, imenujemo motivacija. Motivacijski proces se prične, ko se pojavi potreba. To lahko vključuje žejo, lakoto ali potrebo po počitku. Dejavnost predstavlja vedenje, ki vodi do določenega predmeta, dogodka ali cilja, kar omogoči uresničitev le-tega. Cilj se nato oblikuje za zadovoljitev potrebe (Kobal Grum in Musek, 2009). Razčlenitev ciljev na manjše cilje pripomore k temu, da se motivacija ohrani dlje časa. Manjši cilji omogočajo pogostejše zmage, krepijo predanost in z vsakim doseženim ciljem, pa čeprav majhnim oz. delnim, se dviguje samozavest (Osamwonyi, 2023).

Samospoštovanje in samozavest nista isto. Samozavest se kaže navzven, samospoštovanje je notranje. Verjeti vase in v svoje sposobnosti je samozavest, medtem ko samospoštovanje pomeni poznavanje samega sebe in cenjenje lastne vrednosti. Samozavest je ključna za uspeh in kompetentnost, je pomemben pokazatelj strokovnosti, medtem ko je samospoštovanje bolj povezano z notranjim čutenjem in zavedanjem lastne vrednosti, ki lahko vpliva na osebni razvoj.

V sodobnem svetu je pomemben koncept nenehnega učenja. Pomaga pri doseganju ciljev kariernega razvoja, omogoča pridobitev licenc ali certifikatov, spodbuja raziskovanje, iskanje novih priložnosti ter nenehno izpopolnjevanje. Prinaša številne koristi tako na kariernem kot osebnem področju (Timon, 2023).

Komunikacija je neizogiben del vsakdana in poti do uspeha. Je osnova za vzpostavljanje spoštovanja, zaupanja, gradnjo odnosov in doseganje ciljev. Čeprav se zdi komunikacija preprosta, večino sporočil v resnici ne razumemo pravilno. Dobra komunikacija zahteva več kot zgolj prenos informacij. K učinkoviti komunikaciji pripomore jasno in kohezivno sporočilo, ki se osredotoča na bistvo ter je podprto z ustrezno vsebino.

Za doseg uspeha je treba vložiti veliko truda in se soočiti z izzivi, ovirami, napakami ter padci na poti. V raziskavi (Ericsson idr., 1993) je bilo ugotovljeno, da osebne lastnosti igrajo pomembno vlogo pri napovedovanju poti do uspeha in tem, kako postati uspešen. Talent sam po sebi ni dovolj za uspeh, saj lahko omogoči potencial za uspeh, a brez truda se ta potencial pogosto ne uresniči. Talentu je treba dodati spretnost, vendar tudi spretnost ni zagotovilo za uspeh.

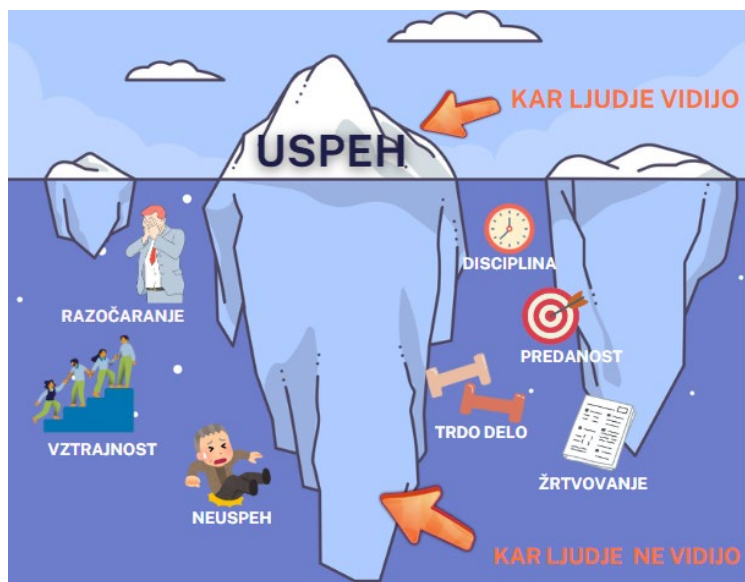
Eden od načinov, kako opredeliti posameznikov potencial, je z izračunom v formuli: $(PL + DL) * R = PD$, kjer: PL predstavlja prirojene lastnosti (naravnost, nagnjenost, splošna mentalna sposobnost), DL pa dobljene lastnosti (znanje, spretnosti, talent, izkušnje). R predstavlja razpoloženje kot duševno moč, ki jo ima posameznik. Ko pomnožimo prirojene in dobljene lastnosti z razpoloženjem, dobimo končni rezultat – posameznikovo delo (PD). Notranje lastnosti, naravne talente in sposobnosti uvrščamo med »prirojene lastnosti«. Določene so v genetskem zapisu ob rojstvu in nanje nimamo neposrednega vpliva. Pridobljene lastnosti, kot so spretnosti in sposobnosti, pa se razvijajo s pridobivanjem znanja in izkušenj v življenju. Kljub temu da je pridobivanje teh lastnosti proces, ki zahteva čas, trud in disciplino, lahko vplivamo na njihov razvoj. Edina spremenljivka v enačbi je R – razpoloženje oz. naravnost posameznika, ki se lahko spreminja v vsakem trenutku ter vpliva na realizacijo prirojenih in pridobljenih lastnosti v posameznikovem delu (Tracy, 1996).

Enačbi Kanhnemana (2013) poenostavljeno opisujeta povezavo med uspehom in kombinacijo talenta ter sreče. Prva enačba »Uspeh = talent + sreča« poudarja, da je uspeh rezultat kombinacije posameznikovega talenta in naključnih dejavnikov, ki jih označujemo kot srečo. Druga enačba »Velik uspeh = malo več talenta + veliko sreče«

pa nakazuje, da za dosego izjemnega uspeha posameznik potrebuje nekoliko več talenta kot za običajen uspeh, vendar je še vedno ključna tudi velika mera sreče. Kanhneman (2013) s tem izraža, da kljub talentu potrebujemo tudi naključje in ugodne okoliščine za doseganje resnično velikega uspeha.

Uspeh se običajno meri po dosežkih in rezultatih, ki jih posameznik doseže. Vendar pa pogosto spregledamo trud, ki je bil vložen v ozadju tega uspeha in zato ne prejme priznanja, ki si ga zasluži. Umetnica Sylvia Duckworth je zato ustvarila vizualizacijo, ki ponazarja stopnje učenja, skozi katere gre posameznik z miselnostjo rasti, da bi dosegel uspeh. Posamezniki navadno vidijo le vrh ledene gore – vidni del uspeha –, pri tem pa ne opazijo napak, vztrajnosti, trdega dela in neuspehov, ki se skrivajo v spodnjem delu ledene gore, pod vodno gladino, in prav tako predstavljajo pomemben del poti do uspeha (Sheridan, b. d.).

Konceptualizacija uspeha kot ledena gora in vsega, kar je pod njo, pomaga pri sprejemanju dejstva, da je vsaka znana ali zelo uspešna oseba morala vložiti veliko dela in truda, da je dosegla svoje cilje. Ta teorija pomaga spodbuditi vztrajnost in jasno poudarja, da je za dosego uspeha treba storiti vse, kar je potrebno (Planet.Interactive., b. d.).



Slika 12: Vizualizacija ledene gore
Sheridan, b. d.

4 Zaključek

Skupno vsem nam je, da življenje predstavlja pot od rojstva do smrti, polno uspehov in neuspehov, preizkušenj in dogodkov, ki nas oblikujejo. Vsak posameznik stopa po svoji edinstveni poti, saj vsaka pot ponuja drugačne izzive in lekcije. Kljub temu da je vsaka pot edinstvena, je nepredvidljiva in nobeden izmed nas zares ne ve, kakšne izzive prinaša prihodnost na tej poti.

V svetu, kjer so priložnosti večje kot kadarkoli prej, je uspeh odkriti svojo lastno definicijo uspeha, delovati v skladu z njo ter stremeti k uspehu z zavzetostjo in predanostjo. Uspeh predstavlja rezultat truda, dela, vztrajnosti in preizkušanje postavljenih ciljev, ki zahtevajo samodisciplino, motivacijo, samozavest, talente, učenje, rast, komunikacijo in vztrajnost.

Pomembno je postaviti cilje, ki so dovolj močni, da ohranjajo motivacijo in vztrajnost tudi v najtežjih trenutkih. Za dosledno sledenje ciljem je potrebna samodisciplina, tudi takrat, ko stvari postanejo težke. Poleg discipline je treba ohranjati motivacijo, ki pomaga pri premagovanju ovir in vztrajanju v zahtevnih situacijah. Verjeti moramo v svoje sposobnosti, talente in rast, s tem premagamo največje dvome – dvome vase. S stalnim izpopolnjevanjem se razvijamo in napredujemo k svojim prizadevanjem.

Pot do uspeha je pot učenja, ki nam prinaša in od nas zahteva obilo. Čeprav je to naša lastna pot, zahteva od nas različne komunikacijske veščine bodisi za pridobivanje podpore bodisi za deljenje idej. Vztrajnost omogoča, da kljub neuspehom, kljub težavam ostanemo osredotočeni na svoje cilje in ne obupamo. Če združimo vse našete komponente, lahko dosežemo uspeh. Na poti do uspeha želje same po sebi niso dovolj. Za dosego uspeha je potrebno nekaj več kot le izrisana pot in motivacija.

Pomembno je znati prepoznati in ceniti dosežke ter ne pozabiti dejstva, da je uspeh subjektiven. Kadar gre za zastavljene cilje skupine, je treba upoštevati še druge dejavnike. Vsaka priložnost prinese nove izzive, izkušnje, znanja in možnosti za napredek. Ko se odločimo izkoristiti ponujene priložnosti, se odprejo nova vrata za razvoj. Treba je biti odprt za nove priložnosti, saj so morda to pomembni koraki do našega uspeha.

Uspeh ni povezan zgolj z dosežki, temveč tudi z načinom, kako te dosežke dosežemo. Med svojo potjo je treba delovati pošteno, etično in odgovorno. Pomembno je, da si prizadevamo za uspeh v skladu z našimi vrednotami in prepričanji.

Literatura

- A. Bonneville-Roussy, G.L. Lavigne, R.J. Vallerand. (2011). When passion leads to excellence: The case of musicians. 39(1). PP. 123–138
- Abdelwhab, H. (2021). *Self-Discipline is Key to Success*. Wittenborg.eu. <https://www.wittenborg.eu/self-discipline-key-success.htm>
- Al-Daihani, E. H., Pamesko, G., Matar, M., Raza, S.M., Nandi, A.K. (2015). Talent Management, Opportunities and Challenges. https://www.researchgate.net/publication/377566268_Application_of_Artificial_Intelligence_for_Talent_Management_Challenges_and_Opportunities?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6ImhvbWUiLCJwYXVlIjoic2VhcmNoIiwicG9zaXRpb24iOiJwYXVlSGVhZGZyIn19
- American psychology association. (2018). APA Dictionary of Psychology: talent. <https://dictionary.apa.org/talent>
- Atherton, S., Antley, A., Evans, N., Cernis, E., Lister, R., Dunn, G., Slater, M., & Freeman, D. (2016). Self-confidence and paranoia: An experimental study using an immersive virtual reality social situation. *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, 44, 56–64.
- B. Sumaiya, S. Subodh, J. Vipin, P. Ved (2022). World Journal of English Language: The Role of Effective Communication Skills in Professional Life. 12(3):134. 10.5430/wjel.v12n3p134
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191–215.
- Bonneville-Roussy, G.L. Lavigne, R.J. Vallerand. (2011). When passion leads to excellence: The case of musicians. 39(1). PP. 123–138
- Branden, N. (1969). *The psychology of self-esteem*. Los Angeles, CA: Nash Publishing.
- Clark, N. M., & Gakuru, O. N. (2014). The effect on health and self-confidence of participation in collaborative learning activities. *Health Education & Behavior*, 41, 476–484. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844024033784>
- Clingingsmith, D. (2016). Negative emotions, income, and welfare: Causal estimates from the PSID. *Journal of Economic Behavior and Organization*. <https://doi.org/10.1016/J.JEBO.2016.07.004>
- Cooks-Campbell, A. (2023). *Examples of behavioral goals: 7 career objectives*. Betterup.com. <https://www.betterup.com/blog/examples-of-behavioral-goals>
- Corsera (2024). What Is Effective Communication? Skills for Work, School, and Life. <https://www.coursera.org/articles/communication-effectiveness>
- Daniel Kahneman. (2013). *Thinking Fast and Slow*. Farrar, Straus and Giroux.
- Davis, D. K. (2024). Effective Communication: Definition, 7 Steps, Examples. UpGrad. <https://www.knowledgehut.com/blog/project-management/effective-communication>
- De la Fuente, J., Paoloni, P., Kauffman, D., Yilmaz Soylu, M., Sander, P., & Zapata, L. (2020). Big Five, Self-Regulation, and Coping Strategies as Predictors of Achievement Emotions in Undergraduate Students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(10), 3602.
- Dörnyei, Z. in Henry, A. (2022) *Advances in motivation science: Chapter Four - Accounting for long-term motivation and sustained motivated learning: Motivational currents, self-concordant vision, and persistence in language learning*. (9) 89–134. <https://doi.org/10.1016/bs.adms.2021.12.003>
- Duckworth, A. (2016) *Grit*. Scribner.

- E. Boštjančič in Z. Slana. (2018). Front Psychol: The Role of Talent Management Comparing Medium-Sized and Large Companies – Major Challenges in Attracting and Retaining Talented Employees. 9:1750. 10.3389/fpsyg.2018.01750
- E. Thelen, L. B. Smith. (1994). A dynamic systems approach to the development of cognition and action.
https://scholar.google.com/scholar_lookup?title=A%20dynamic%20systems%20approach%20to%20the%20development%20of%20cognition%20and%20action&publication_year=1994&author=E.%20Thelen&author=L.B.%20Smith
- Enthusiastic (b. d.). The 5 C's of Communication: Key to Effective Communication. Enthu.com.
<https://enthu.com/blog/public-speaking/5c-of-communication/>
- Entrustech (2023). *Ongoing Career Development for Lifelong Success: How to Continuously Learn and Grow*. Medium.com. <https://medium.com/@entrustech/ongoing-career-development-for-lifelong-success-how-to-continuously-learn-and-grow-e07ea64e097d>
- Faster Capital. (b. d.). Persistence: Overcoming Challenges through Goal Seeking (2024)
<https://fastercapital.com/content/Persistence--Overcoming-Challenges-through-Goal-Seeking.html>
- FasterCapital (2024). Peak Challenges: Overcoming Obstacles on the Path to Success. Fastercapital.com. <https://fastercapital.com/content/Peak-Challenges--Overcoming-Obstacles-on-the-Path-to-Success.html>
- Ferjan, M.(1999). Organizacija izobraževanja. Moderna organizacija.
- G. Sala, F. Gobet. (2017). Does far transfer exist? Negative evidence from chess, music, and working memory training. 26 (6). Pp. 515–520
- Global Experiences. (b.d.). *12 Remarkably Successful People Define Success*.
<https://www.globalexperiences.com/blog/successful-people-define-success>
- H. Sigmundsson, B.H. Dybendal, J. M. Loftesnes, B. Ólafsson, S. Grassini. (2022). New Ideas in Psychology: *Passion a key for success: Exploring motivational factors in football players* (65).
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0732118X22000022>
- H. Sigmundsson, L. Trana, R. Polman, M. Haga. (2017). What is trained develops! theoretical perspective on skill learning. 5(2). p. 38
- Hashemi-Pour, C. (b. d.). *Continuous learning*. TechTarget.
<https://www.techtarget.com/whatis/definition/continuous-learning>
- Indeed. (b. d.). *Benefits of Self-Discipline (With How to Develop and Tips)*. Ca.indeed.com.
<https://ca.indeed.com/career-advice/career-development/benefits-of-self-discipline>
- Jackson, D. B. in Vaughn, M. G. (2019). American Journal of Preventive Medicine: Adolescent Health Lifestyles and Educational Risk: Findings From the Monitoring the Future Study, 2010–2016. 57(4). 470–477.
- Jackson, N. (2023). Defining Success: What Does Success Mean to You?
<https://www.linkedin.com/pulse/defining-success-what-does-mean-you-jackson-jd-edd-bcc/>
- K. Ericsson , N. Charness. (1994). Expert performance: Its structure and acquisition. Pp. 725.747
- K. Ericsson , R. T. Krampe , C. Tesch-Römer (1993). The role of deliberate practice in the acquisition of expert performance. 100(3). Pp. 163–181
- K. Ericsson, M. Prietula, E.T. Cokely, T. E. (2007) The making of an expert. Pp 115-121
- K. Ericsson, R. T. Krampe, C. Tesch-Römer. (1993). The role of deliberate practice in the acquisition of expert performance. 100(9). Pp. 363
- Kobal Grum, D. in Musek, J. (2009). Perspektive motivacije. Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta.
- Krskova, H., Baumann, C., & Breyer, Y. A. (2024). Shaping individual competitiveness: the role of discipline, parental expectations, and participation in extracurricular activities. Heliyon, e31042. <https://doi.org/10.1016/J.HELİYON.2024.E31042>
- Lamovec, T. (1986). Psihologija motivacije. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta, Oddelek za psihologijo.
- Larkin, P. , Cocić, D., Hendry, D.T., A. M. Williams, O., Donna, B., Merim. (2023). Psychology of Sport and Exercise: Gritting One's way to success : *Grit explains skill in elite youth soccer players*

- beyond (deliberate) practice.* (64).
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1469029222001960>
- Lenney, E. (1977). Women's self-confidence in achievement settings. *Psychological Bulletin*, 84, 1–13.
- Ludokun, G. (2024). *Self-discipline and Persistence*. <https://www.linkedin.com/pulse/self-discipline-persistence-gabriel-ladokun--jm9le/>
- M. Merwe, P. Nel in C. Hoole. (2024). *Front Psychol: How talent management execution impacts career experiences: exploring the organization-individual intersect*. 15:1272645. 10.3389/fpsyg.2024.1272645
- Maddux, R.B. (1992). Poverjanje nalog za boljši uspeh. GZP Mariborski tisk, Maribor.
- Mann, M., Hosman, C. M. H., Schaalma, H. P., & de Vries, N. K. (2004). Self-esteem in a broad-spectrum approach for mental health promotion. *Health Education Research*, 19, 357–372.
- Martin, A. J., Bostwick, K. C. P., Burns, E. C., Munro-Smith, V., George, T., Kennett, R., Pearson, J. (2024). *Journal of School Psychology: A healthy breakfast each and every day is important for students' motivation and achievement*. 104 (101298).
- McGonigal, K. (2011) 'The Magic Word that Helps Kids In School' *Psychology Today*. Psychologytoday.com. www.psychologytoday.com/blog/the-science-willpower/201112/the-magic-word-helps-kids-in-school
- McMahon, S. (1992). *The Portable Therapist*. Dell Pub., New York, N.Y.
- MindTools. (b. d.). Self-discipline. <https://www.mindtools.com/adjf7nz/self-discipline>
- MindTools. (b. d.). SMART Goals. <https://www.mindtools.com/a4wo118/smart-goals>
- Mineo, L. in Writer, H. S. (2017). Harvard study, almost 80 years old, has proved that embracing community helps us live longer, and be happier. *Newsharvard.edu*.
<https://news.harvard.edu/gazette/story/2017/04/over-nearly-80-years-harvard-study-has-been-showing-how-to-live-a-healthy-and-happy-life/>
- Osmawonyi, I. (2023). *A step-by-step guide to successful life goal planning*. Medium.com.
<https://medium.com/@osamwonyiivie118/a-step-by-step-guide-to-successful-life-goal-planning-9f5e58f61a88>
- Parincu, Z. (b. d.). I. <https://www.berkeleywellbeing.com/self-discipline.html>
- Perry, E. (2023). Build real self-confidence: These tips get beneath the surface. *Betterup.com*.
<https://www.betterup.com/blog/how-to-build-confidence>
- Petri, H. L. in Govern, J. M. (2004). *Motivation: Theory, resarch and application* (5. izdaja). Wadsworth Pub. Co.
- Planet.Interactive. (b. d.). The Iceberg Illusion Of Success!. Planetinteractive.com.
<https://planetinteractive.com.cy/the-iceberg-illusion-of-success/>
- Ramezanzade Tabriz, E., Sadeghi, M., Tavana, E., Heidarian Miri, H., & Heshmati Nabavi, F. (2024). Approaches for boosting self-confidence of clinical nursing students: A systematic review and meta-analysis. *Heliyon*, 10(6), e27347.
<https://doi.org/10.1016/J.HELİYON.2024.E27347>
- Reeves, S., Halsey, L. G., McMeel, Y. in Huber, J.W. (2013). Appetite: Breakfast habits, beliefs and measures of health and wellbeing in a nationally representative UK sample. 60 (51-57).
- Robak, L. J. (2017). 25 Definitions of Success from Very Accomplished People. Medium.com.
<https://medium.com/thrive-global/25-definitions-of-success-from-very-accomplished-people-d3c43955e40e>
- Robbins Stephen, P., Judge, T. A., Millett, B., Boyle, M. (2014). *Organisational behaviour*. (7. izd.). Person Australia.
- Rose, S. (30. 1. 2016). The true meaning of success. *Steverosephd.com*.
<https://steverosephd.com/the-true-meaning-of-success/>
- Rufus, A. (2014). *How to Stop Hating Yourself*. TarcherPerigee.
- Schmeichel, B. J., & Crowell, A. (2016). Exercising Self-Control Increases Approach-Motivated Impulse Strength. *Self-Regulation and Ego Control*, 111–124.
<https://doi.org/10.1016/B978-0-12-801850-7.00006-8>

- Seltzer, L. F. (7. 7. 2021). How do you define Success?. Psychologytoday.com.
<https://www.psychologytoday.com/us/blog/evolution-the-self/202107/how-do-you-define-success>
- Sheridan. (b. d.). Iceberg Illusion. Schridancollage.libguides.com.
<https://shridancollage.libguides.com/mindsetmatters/mindset/iceburg-illusion>
- Simpson, E. H., Balsam, P. D. (2016). Behavioral Neuroscience of Motivation: *The Behavioral Neuroscience of Motivation: An Overview of Concepts, Measures, and Translational Applications*. 27, 1–12. https://doi.org/10.1007/7854_2015_402
- Singfield, A. (2020). The Five C's of Effective Communication. Vistaprojects.com.
<https://www.vistaprojects.com/effective-communication/>
- Skenderis, V. M. (2015). Implementing a team approach to improve positive behavioral changes for 9th graders: An action research study. Capella University, ProQuest Information & Learning. UMI number 3705434
- Slabbinck, H., Van Witteloostuijn, A. (2020). Frontiers in Psychology: *Explicit and Implicit Basic Human Motives, and Public Service Motivation*. 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01542>
- Stankov, L. & Lee, J. (2014). Quest for the best non-cognitive predictor of academic achievement. *Educational Psychology*, 34, 1–8.
- Stankov, L. (2013). Noncognitive predictors of intelligence and academic achievement: An important role of confidence. *Personality and Individual Differences*, 55, 727–732.
- Stewart, V., McMillan, S., Hu, J., Collins, J., El-Den, S., O'Reilly, C. L., Wheeler, A. (2024). International Journal for Quality in Health Care: *Are SMART goals fit-for-purpose? Goal planning with mental health service-users in Australian community pharmacies*. 36 (1).
https://www.researchgate.net/publication/378370329_Are_SMART_goals_fit-for-purpose_Goal_planning_with_mental_health_service-users_in_Australian_community_pharmacies
- Timon, M. (2023). Continuous Learning: What It Is & Why It's Important For Your Business.
<https://www.workramp.com/blog/continuous-learning/>
- Timon, M. (2023). *Continuous Learning: What It Is & Why It's Important For Your Business*. Workramp.com. <https://www.workramp.com/blog/continuous-learning/>
- Tracy, B. (1996). Pot do uspeha: Preizkušeni sistemi strategij in spretnosti, ki bo sprostil vaše notranje moči za uspeh. Vernar Consulting.
- Tracy, B. (1996). Pot do uspeha: Preizkušeni sistemi strategij in spretnosti, ki bo sprostil vaše notranje moči za uspeh. Vernar Consulting.
- Tracy, B.. (b. d.). *How To Develop Self-Discipline To Succeed*. <https://www.briantracy.com/blog/personal-success/self-discipline/>
- W. Styk, S. Zmorzynski in M. Samardakiewicz (2023). Brain Sci.: Persistence Is Multi-Trait: Persistence Scale Development and Persistence Perseveration and Perfectionism Questionnaire into Polish Translation. 13(6):864. 10.3390/brainsci13060864
- W.F. Helsen, J.L. Starkes, N.J. Hodges. (1998). Team sports and the theory of deliberate practice. 20 (1). pp. 12-34
- Wanderlust Worker. (b. d.). *Setting S.M.A.R.T.E.R. Goals: 7 Steps to Achieving Any Goal*.
<https://www.wanderlustworker.com/setting-s-m-a-r-t-e-r-goals-7-steps-to-achieving-any-goal/>
- Welford, M. (2013). *The Power of Self-Compassion*. New Harbinger.
- Williamspn, D. (b. d.). *Success – what matters more, talent or hard work?*. Dariawilliamson.com.
<https://dariawilliamson.com/success-talent-work/>
- Yost, M. (2021). 19 definitions of success you should ever ignore. LifeHack.
<https://www.lifehack.org/articles/communication/the-new-definitions-success.html>
- Zimmerman, B. J., and Kitsantas, A. (2014). Comparing Students' Self-Discipline and Self-Regulation Measures and Their Prediction of Academic Achievement. *Contemp. Educ. Psychol.* 39 (2), 145–155.

O avtorjih

Ana Repas je študentka na Fakulteti za organizacijske vede Univerze v Mariboru. Obiskovala je Šolski center Velenje, Elektro in računalniško šolo, kjer je pridobila naziv tehnik računalništva ter priznanje izjemne dijakinje Elektro in računalniške šole. Trenutno študira v programu Organizacija in management informacijskih sistemov. Je avtorica znanstvenega članka o vzpostavitvi podpornega okolja za zmanjšanje ogljičnega odtisa. Njeni raziskovalni interesi zajemajo področje računalništva in managementa. Aktivno sodeluje v sistemu tutorstva in demonstratorstva na fakulteti. *Ana Repas is a student at the University of Maribor's, Faculty of Organizational Sciences. She attended high school at the School Center Velenje, School of Electrical and Computer Engineering, where she obtained the title of computer technician and was recognized as an exceptional student. She is currently studying in the Organization and Management of Information Systems program of the faculty. She is the author of a scientific article on establishing a supportive environment for reducing the carbon footprint. Her research interests encompass the fields of computer science, management, and success. She actively participates in the tutoring and demonstration system at the faculty.*

Miha Marič je raziskovalec s področja vodenja, managementa in organizacijskih ved. Doktoriral je na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani. Trenutno je zaposlen kot izredni profesor na Univerzi v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede. Njegovi raziskovalni interesi so moč, vodenje, organizacijsko vodenje, kadrovski management, organizacija in management. Je avtor številnih izvirnih znanstvenih člankov, strokovnih člankov, prispevkov na znanstvenih konferencah in znanstvenih monografij ter urednik in recenzent. Sodeluje tudi pri raziskovalnih projektih in svetovalnem delu. *Miha Marič, Ph.D., is a researcher in the field of leadership, management, and organizational sciences. He holds a Ph.D. from the Faculty of Economics, University of Ljubljana. He is currently employed as an associate professor at the University of Maribor's Faculty of Organizational Sciences. His research interests are power, leadership, organizational behavior, human resource management, organization, and management. He is the author of numerous original scientific articles, professional articles, papers at scientific conferences, scientific monographs, and was an editor and reviewer. He also participates in research projects and consulting work.*