



B&B
VIŠJA STROKOVNA ŠOLA

Diplomsko delo višješolskega strokovnega študija
Program: Ekonomist
Modul: Tehnični komercialist

ZAPOSLITVENI RAZGOVOR

Mentorica: Ana Peklenik, prof.
Lektorica: Ana Peklenik, prof.

Kandidatka: Damjana Kaker

Kranj, marec 2015

ZAHVALA

Zahvaljujem se mentorici Ani Peklenik, prof. slov., ki me je strokovno vodila k uspešnemu zaključku študija z diplomsko nalogo ter mi je nalogo tudi lektorirala.

Zahvaljujem se tudi svoji družini, ki me je v času pisanja diplomske naloge spodbujala in mi stala ob strani.

IZJAVA

»Študentka Damjana Kaker izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom Ane Peklenik, prof.«

»Skladno s 1. odstavkom 21. člena Zakona o avtorski in sorodnih pravicah dovoljujem objavo tega diplomskega dela na spletni strani šole.«

Dne _____

Podpis: _____

POVZETEK

Diplomska naloga z naslovom Zaposlitveni razgovor je namenjena vsem iskalcem zaposlitve, tudi tistim, ki na trg delovne sile vstopajo prvič. Namen naloge je spodbuditi kandidate, da se na pomembni dogodek čim bolje pripravijo. Glede na to je diplomska naloga razdeljena na dva dela, na teoretičnega in praktičnega.

Prvi del je teoretični in prikazuje pripravo na zaposlitveni razgovor. Predstavljene so vrste zaposlitvenega razgovora, najpogosteje se opravi klasična oblika. Nato se naloga nadaljuje s kandidatovo pripravo na razgovor, ki vključuje različne dejavnosti. Pomisliti je treba tudi na osebno higieno in primerno obleko. Posebno pomemben je potek razgovora in aktivnosti po njem. Teoretični del se zaključuje z obravnavo bontona.

V drugem, praktičnem delu smo analizirali anketni vprašalnik. Ugotovljeno je bilo, da so kandidati dokaj dobro seznanjeni s pripravami na zaposlitveni razgovor, malo manj pozornosti pa posvečajo bontonu.

KLJUČNE BESEDE

- zaposlitveni razgovor
- priprava na razgovor
- zahvalno pismo
- bonton

ABSTRACT

The thesis titled Job interview is intended for all job seekers, including those who are entering the labor market for the first time. The purpose of the thesis is to encourage candidates to prepare for an important event as well as possible. According to this, the thesis is divided into two parts, the theoretical and the practical.

The first part is theoretical and presents the preparation for a job interview. Types of job interview are presented, the classical one being the most common. Next, a candidate's preparation for a job interview is presented, which includes various activities. Some thought should also be given to personal hygiene and an appropriate dress. Especially, the course of a job interview is important as well as the activities that follow after. Theoretical part is concluded with the topic of etiquette.

In the second, the practical part, an analysis of a survey questionnaire was made. It was determined that the candidates are fairly well acquainted with the preparation for a job interview, however, pay a little less attention to etiquette.

KEYWORDS

- job interview
- preparation for a job interview
- thank you letter
- etiquette

KAZALO VSEBINE

1	UVOD	1
1.1	PREDSTAVITEV PROBLEMA	1
1.2	CILJI NALOGE	1
1.3	PREDSTAVITEV OKOLJA	2
1.4	PREDPOSTAVKE IN OMEJITVE	2
1.5	METODE DELA	2
2	VRSTE ZAPOSLOTVENEGA RAZGOVORA	2
2.1	KLASIČNI RAZGOVOR	2
2.2	SEKUNDARNI RAZGOVOR	3
2.3	INFORMATIVNI RAZGOVOR	4
2.4	TELEFONSKI RAZGOVOR	4
2.5	STRESNI RAZGOVOR	4
2.6	IMPROVIZIRANI RAZGOVOR	4
2.7	RAZGOVOR MED KOSILOM	4
3	KAKO SE PRIPRAVITI NA ZAPOSLOTVENI RAZGOVOR	5
3.1	REFERENCE	5
3.2	POZNAVANJE SAMEGA SEBE	5
3.3	VIRI ZA PRIDOBIVANJE INFORMACIJ O DELODAJALCU	6
3.4	MOŽNA VPRAŠANJA DELODAJALCA NA ZAPOSLOTVENEM RAZGOVORU	7
3.5	PRIPRAVA VPRAŠANJ ZA DELODAJALCA	7
3.6	»ILEGALNA« VPRAŠANJA NA RAZGOVORU	8
4	POTEK ZAPOSLOTVENEGA RAZGOVORA	9
4.1	RAZGOVOR OZ. INTERVJU	10
4.2	PRIHOD NA RAZGOVOR	11
4.3	POTEK RAZGOVORA	11
4.4	ZAKLJUČEK RAZGOVORA	12
5	AKTIVNOSTI PO KONČANEM RAZGOVORU	13
5.1	ZAHVALNO PISMO	13
5.2	PSIHOMETRIČNA TESTIRANJA	15
6	BONTON	16
6.1	KOMUNIKACIJA IN GOVORICA TELESA	16
6.2	OSEBNA UREJENOST	18
7	REZULTATI IN INTERPRETACIJA ANKETNE RAZISKAVE	21
7.1	SPOL ANKETIRANCEV	21
7.2	STAROST ANKETIRANCEV	22
7.3	STOPNJA IZOBRAZBE	24
7.4	STATUS ZAPOSLENOSTI ANKETIRANCEV	25
7.5	ANALIZA ANKETIRANCEV, KI SO ŽE IMELI OZIROMA NISO IMELI RAZGOVORA ZA SLUŽBO	26
7.6	ŠTEVILO OPRAVLJENIH RAZGOVOROV	27

7.7	PRIPRAVA NA RAZGOVOR.....	28
7.8	PRIPRAVA ANKETIRANCEV NA RAZGOVOR	29
7.9	PRIDOBIVANJE INFORMACIJ O PODJETJU	30
7.10	VNAPREJŠNJA PRIPRAVA REFERENC ZA RAZGOVOR	31
7.11	ODNOS ANKETIRANCEV DO DELODAJALCA.....	32
7.12	ODNOS DELODAJALCA DO ANKETIRANCEV.....	33
7.13	ODNOS DO BONTONA.....	34
7.14	UPOŠTEVANJE BONTONA	35
7.15	NAJPOGOSTEJŠA VPRAŠANJA NA RAZGOVORIH.....	36
7.16	ZAHVALNO PISMO	37
8	SKLEPI	38
8.1	POVZETEK RAZISKAVE	38
8.2	PREVERJANJE HIPOTEZ	41
8.3	PREDLOGI IZBOLJŠAV	41
8.4	MOŽNOSTI NADALJNJIH RAZISKAV	43
9	ZAKLJUČEK	44
	LITERATURA IN VIRI	45
	PRILOGA: ANKETNI VPRAŠALNIK.....	47

KAZALO SLIK

Slika 1:	Klasični razgovor	3
Slika 2:	Priprava na razgovor	5
Slika 3:	Zaposlitveni razgovor.....	10
Slika 4:	Neverbalna komunikacija.....	16
Slika 5:	Pravilno rokovanje	17
Slika 6:	Osebna urejenost	19
Slika 7:	Spol anketirancev	22
Slika 8:	Starost anketirancev	23
Slika 9:	Stopnja izobrazbe	24
Slika 10:	Status zaposlenosti anketirancev.....	25
Slika 11:	Analiza anketirancev, ki so že imeli oziroma niso imeli razgovora za službo	26
Slika 12:	Število opravljenih razgovorov	27
Slika 13:	Priprava na razgovor	28
Slika 14:	Priprava anketirancev na razgovor.....	29
Slika 15:	Pridobivanje informacij o podjetju	30
Slika 16:	Vnaprejšnja priprava referenc za razgovor.....	31
Slika 17:	Odnos anketirancev do delodajalca	32
Slika 18:	Odnos delodajalca do anketirancev	33
Slika 19:	Odnos do bontona	34
Slika 20:	Upoštevanje bontona.....	35

Slika 21: Najpogostejša vprašanja na razgovorih	36
Slika 22: Zahvalno pismo	37

KAZALO TABEL

Tabela 1: Spol anketirancev	21
Tabela 2: Starost anketirancev	22
Tabela 3: Stopnja izobrazbe	24
Tabela 4: Status zaposlenosti anketirancev	25
Tabela 5: Analiza anketirancev, ki so že imeli oziroma niso imeli razgovora za službo	26
Tabela 6: Število opravljenih razgovorov	27
Tabela 7: Priprava na razgovor	28
Tabela 8: Priprava anketirancev na razgovor	29
Tabela 9: Pridobivanje informacij o podjetju	30
Tabela 10: Vnaprejšnja priprava referenc za razgovor	31
Tabela 11: Odnos anketirancev do delodajalca	32
Tabela 12: Odnos delodajalca do anketirancev	33
Tabela 13: Odnos do bontona	34
Tabela 14: Upoštevanje bontona	35
Tabela 15: Najpogostejša vprašanja na razgovorih	36
Tabela 16: Zahvalno pismo	37

1 UVOD

Diplomska naloga se nanaša na zaposlitveni razgovor, ki je prvi stik z našim potencialnim delodajalcem. Zavedati se moramo pomembnosti svojih priprav na razgovor. Če smo dobili možnost razgovora, ne smemo misliti, da se nam ni treba več truditi.

Če se bomo dobro pripravili, imamo seveda zelo dobre možnosti, da želeno zaposlitev tudi dobimo. Prihod na razgovor mora biti zelo prepričljiv, zato moramo poznati tudi osnove bontona, saj že stisk rok pove marsikaj. Seveda je pomembna tudi obleka, ki se mora prilagati vrsti zaposlitvenega razgovora.

1.1 PREDSTAVITEV PROBLEMA

V današnjih časih, ko po svetu, tudi v Sloveniji, vlada svetovna kriza, je zelo težko najti zaposlitev. Veliko podjetij je šlo v stečaj in posledično je tudi manj delovnih mest, zato je veliko ljudi brezposelnih. Ko so razpisana delovna mesta, marsikdo ne izpusti ponujene možnosti, tudi če delo ne ustreza njegovi izobrazbi in je plačilo manjše.

Problem se pojavi, ko smo povabljeni na razgovor za službo. Kako se v tistem trenutku, ko smo pred delodajalcem, obnašati? Kako narediti čim boljši prvi vtis, da ne bi izgubili možnosti za zaposlitev?

1.2 CILJI NALOGE

Z raziskavo želimo ugotoviti, ali se posamezniki že vnaprej pripravijo na razgovor za službo. Ugotoviti želimo tudi, ali upoštevajo bonton, ki je vsekakor tudi pomemben, saj lahko delodajalec že iz tega razbere, kakšen kandidat smo.

Ugotoviti torej želimo:

- Ali se kandidati za razgovor pripravljajo vnaprej?
- Kakšne priprave to vključuje: poznavanje samega sebe, iskanje informacij o potencialnem delodajalcu, priprava na možna vprašanja ter priprava vprašanj za delodajalca?
- Ali kandidati upoštevajo bonton?
- Ali ostanejo aktivni po razgovoru za službo in pošiljajo zahvalna pisma potencialnem delodajalcem?

1.3 PREDSTAVITEV OKOLJA

Zaposlitveni razgovor je pomemben tako za brezposelne kot tudi za ostale iskalce zaposlitve. Brezposelnost je velik problem v Sloveniji, čeprav se je leta 2014 malo zmanjšala, in sicer je bilo za 13,7 % več zaposlitev. Konec decembra 2014 je bilo registriranih 119.458 brezposelnih oseb.¹

1.4 PREDPOSTAVKE IN OMEJITVE

Predpostavljamo, da se ljudje zavedajo priprav na razgovor, ki vključujejo tudi bonton, vendar jim še vedno ne posvečajo dovolj pozornosti. Marsikateri kandidat ne ve, kako se pravilno vesti na razgovoru za službo, saj se mu to ne zdi pomembno.

1.5 METODE DELA

V diplomski nalogi bomo uporabili opisno oz. deskriptivno metodo s študijo različne domače in tuje literature. Za raziskovalno metodo bomo uporabili metodo anketiranja. Podatke, ki jih bomo dobili, bomo predstavili grafično in opisno. Anketa bo popolnoma anonimna in uporabljena predvsem za raziskavo pri diplomski nalogi. V zaključku naloge bomo odgovorili na raziskovalna vprašanja.

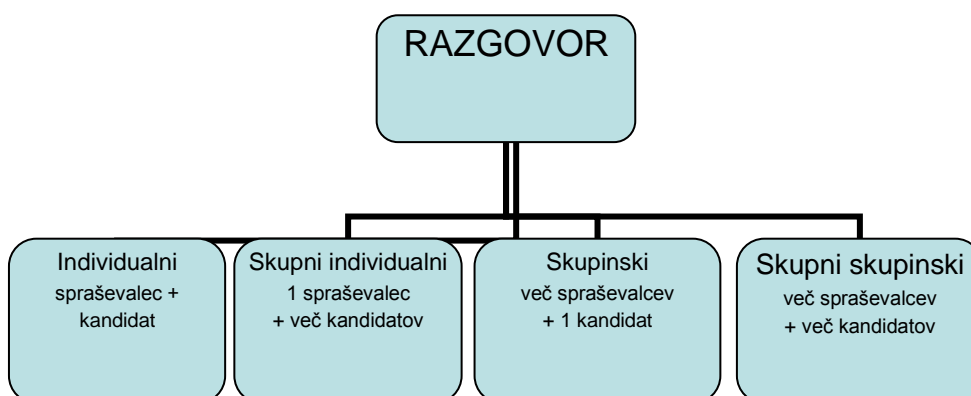
2 VRSTE ZAPOSLOTIVENEGA RAZGOVORA

Glede na vrsto in število udeležencev poznamo več vrst zaposlitvenega razgovora.

2.1 KLASIČNI RAZGOVOR

Klasične razgovore Zaletel in Prah (2012, str. 194) razvrščata v štiri skupine, ki jih prikazujemo na sliki 1.

¹ Podatek velja za mesec december 2014 (Vir: http://www.ess.gov.si/trg_dela/aktualno_o_trgu_dela, dne 7. 1. 2015).



Slika 1: Klasični razgovor
(Vir: Zaletel, Prah, 2012, str. 194)

- Individualni razgovor

Je največkrat uporabljena oblika klasičnega razgovora, na njem sta prisotna spraševalec in kandidat.

- Skupni individualni razgovor

Tu se delodajalec odloči, da povabi na razgovor večje število kandidatov, torej je prisotnih več kandidatov in spraševalec. Pri tej vrsti razgovora je izziv, da se kandidati izločajo sami med seboj.

- Skupinski razgovor

Na tem razgovoru je prisotnih več izpraševalcev iz določenega podjetja ter samo en kandidat. Kandidat mora biti sposoben držati ustrezni očesni kontakt z vsemi izpraševalci.

- Skupni skupinski intervju

Tu je prisotnih več spraševalcev ter tudi več kandidatov.

2.2 SEKUNDARNI RAZGOVOR

Če je delodajalec ob prvem razgovoru dobil dober vtis o potencialnem kandidatu, je velika možnost za sekundarni razgovor. Ob tej priložnosti bodo pogovori dolgotrajnejši in intenzivnejši. Možnost na tem razgovoru je tudi spoznavanje morebitnih bodočih sodelavcev. V tem krogu je pomembno tudi dobro poznavanje podjetja, saj s tem pokažemo resnično zanimanje za delovno mesto (Zaletel, Prah, 2012, str. 195).

2.3 INFORMATIVNI RAZGOVOR

Ta vrsta razgovora je namenjena zbiranju informacij o možnostih zaposlitve ter spoznavanju ljudi, ne pa o možnosti takojšne zaposlitve. Informativni razgovor je predvsem koristen za študente ter iskalce zaposlitve, ki so šele vstopili na trg delovne sile (Zaletel, Palčič, 2008, str. 125).

2.4 TELEFONSKI RAZGOVOR

Da delodajalec prihrani čas, lahko ocenjuje kandidata tudi preko telefona. Na ta način tudi zoži izbor kandidatov, ki jih bo povabil na osebno srečanje. V tem primeru je zelo priporočljivo imeti življenjepis in ponudbo v bližini telefona (Zaletel, Palčič, 2008, str. 127).

2.5 STRESNI RAZGOVOR

Ta vrsta razgovora se uporablja takrat, ko je pomembna zahteva delovnega mesta reagiranje posameznika v stresnih situacijah. Tako delodajalec ugotavlja, kako kandidat reagira pod hudim pritiskom in v težkih situacijah. Iskalec zaposlitve lahko ugotovi, ali si to delovno mesto resnično želi ali bi bilo zanj bolje poiskati zaposlitev, kjer ni takšnega pritiska (http://www.ess.gov.si/_files/4344/zaposlitveni_razgovor.pdf).

2.6 IMPROVIZIRANI RAZGOVOR

V tem primeru delodajalec ogovori kandidata neposredno in poskuša biti čim bolj neuraden. Delodajalec na ta način spoznava kandidata, da bi ugotovil, ali se mu zdi dovolj zanimiv in zainteresiran za zaposlitveni razgovor v ožjem krogu (http://sl.wikipedia.org/wiki/Zaposlitveni_razgovor).

2.7 RAZGOVOR MED KOSILOM

Razgovori med kosilom se odvijajo v restavracijah, so neformalni in družabni. Za to vrsto razgovora se delodajalci odločajo, kadar želijo preveriti, v kolikšni meri je kandidat sposoben navezovati medsebojne odnose, komunicirati ter se primerno vesti (Zaletel, Prah, 2012, str. 198).

3 KAKO SE PRIPRAVITI NA ZAPOSLOTIVENI RAZGOVOR

V tem poglavju bomo predstavili, kako se dobro pripraviti na razgovor, saj je dobra priprava ključ do uspeha. Kandidati ne smejo vzeti razgovora kot samoumevnega, zavedati se morajo, da imajo samo enkratno priložnost, da se pokažejo v čim boljši luči in posledično pridejo do zelenega delovnega mesta. Marsikateri delodajalec preverja potencialne kandidate, kako dobro poznajo podjetje samo, kako so se pripravili na možna vprašanja, kako so jih cenili v predhodnem podjetju, če so že bili zaposleni. Če zaposlitve še ni bilo, pa preverjajo uspehe v šoli, dosežke, pohvale ipd.

3.1 REFERENCE

Reference so zaposlitvena priporočila prejšnjih delodajalcev, najbolj zaželena so priporočila z zadnjega delovnega mesta. Priporočljivo jih je imeti že pred zaposlitvenim razgovorom. Najpogosteje delodajalci preverjajo reference glavnih kandidatov za določeno delovno mesto (Powers, 2005, str. 108, 109).

Nekaj nasvetov glede referenc (<http://www.mojedelo.com/karierni-nasveti/spremno-pismo/priporocila-kljuc-do-uspeha-pri-iskanju-zaposlitve-1654>).

- Referenc se ne prilaga k prijavi za delovno mesto, prinese se jih s seboj na zaposlitveni razgovor.
- Vsako podjetje, ki se ga zapušča, se prosi za priporočila.
- Za vsako prejeto priporočilo se je treba vljudno zahvaliti.
- V življenjepis se vključuje primerne stavke iz priporočil.

3.2 POZNAVANJE SAMEGA SEBE

Katere kategorije vprašanj se lahko predvideva, Powers (2005, str. 88–92) prikazuje s sledečo metodo.



Slika 2: Priprava na razgovor
(Vir: Powers, 2005, str. 88)

- Spoznavanje samega sebe

V tej kategoriji se lahko kandidat postavi v vlogo delodajalca, tako da je on spraševalec in poskuša dognati, kakšna vprašanja bi njega zanimala na razgovoru. Zato se ta kategorija nanaša na spoznavanje samega sebe, lastnih prednosti in na ta način izkoristiti prednosti pred ostalimi kandidati.

- Kariera

V tej kategoriji bo izpraševalec želel vedeti, kako vidimo kariero v prihodnosti, zato se je treba pripraviti na vprašanja, ki vključujejo prihodnost kariere za to delovno mesto.

- Zaposlitev

Bistvo te kategorije je, da se zbere čim več informacij o delovnem mestu, za katero se potegujemo. Čeprav zbiranje informacij dela preglavice, je zelo pomembno, da se jih pred odhodom na razgovor pridobi čim več. To bo na delodajalca naredilo močan vtis.

- Podjetje

Na razgovoru je treba pokazati zanimanje za celotno podjetje in ne samo za delovno mesto, za katero se potegujemo. Pridobiti si je treba veliko informacij o celotnem podjetju, tako bo izpraševalec dobil vtis zainteresiranosti zanj. Pred odhodom na razgovor je dobro vedeti naslednje podatke o delodajalcu: položaj v panogi, ali je storitveno ali proizvodno podjetje, kakšno finančno stanje ima, ali je v zasebni ali državni lasti, koliko je zaposlenih, kakšna je prodaja ipd.

- Panoga

V primeru kandidiranja za vodilno mesto je dobro poznati panogo podjetja. V nasprotnem primeru je pomembno imeti sposobnost pogovora o tem, v kakšnem položaju je panoga, kako pravilno usmeriti panogo v prihodnosti, poznati trenutne trende itd.

3.3 VIRI ZA PRIDOBIVANJE INFORMACIJ O DELODAJALCU

- Splet je zelo dober vir pridobivanja informacij, saj daje vedno nove in sveže podatke. Delodajalec pričakuje dobro poznavanje svoje spletne strani, samega podjetja, pa tudi poznavanje konkurence (http://www.ess.gov.si/_files/4343/prijava_vloga_ponudba_in_zivljenjepis.pdf).
- Za iskanje informacij obstajajo tudi Google, Najdi.si ipd. ali družbena omrežja, kot so Facebook, Twitter ipd. (http://www.ess.gov.si/_files/4343/prijava_vloga_ponudba_in_zivljenjepis.pdf).

- O aktualnih novicah se lahko seznanimo tudi preko TV-ja, radia ter drugih avdiovizualnih medijev (http://www.ess.gov.si/_files/4343/prijava_vloga_ponudba_in_zivljenjepis.pdf).
- Članki o podjetju. Na podlagi člankov lahko premislimo, če resnično želimo poslati ponudbo za zaposlitev, saj se o podjetju velikokrat pišejo negativne stvari, ki pa so lahko, po drugi strani, tudi neresnične. Zato je treba preveriti, če je vse res tako, kot piše (Rosenstein, 2007, str. 31).
- Informacije o podjetju se lahko dobijo tudi preko zaposlenih, ki lahko razkrijejo marsikaj zanimivega (Rosenstein, 2007, str. 31).
- Na razpolago so tudi objavljeni letni izkazi podjetij. Na podlagi tega se lahko ugotovi, kako podjetje posluje. Seveda se ponudba ne bo poslala v podjetje s slabim finančnim stanjem (Rosenstein, 2007, str. 31).

3.4 MOŽNA VPRAŠANJA DELODAJALCA NA ZAPOSPLITVENEM RAZGOVORU

Rosenstein (2007, str. 31) navaja naslednja možna vprašanja:

- Ste se pripravljene dodatno izobraževati ter usposabljanje?
- Katere so vaše negativne in pozitivne lastnosti?
- Kateri je razlog za menjavo službe?
- Zakaj ste se odločili za to podjetje?

Bolles (1999, str. 187) pa našteva naslednja možna vprašanja:

- Opišite se.
- Kakšna pridobitev boste za to podjetje?
- Kje se vidite v prihodnosti?
- Kakšna je vaša prednost pred ostalimi kandidati, ki se potegujejo za to delovno mesto?
- Kaj veste o tem podjetju?

3.5 PRIPRAVA VPRAŠANJ ZA DELODAJALCA

Bolles (1999, str. 187) predlaga, da zastavimo naslednja vprašanja:

- Kakšna bo naša odgovornost?
- Kdo je odgovoren, da poskrbi za usposabljanje?
- Katere naloge bodo naša odgovornost na tem delovnem mestu, če bomo sprejeti?
- Bomo delali v timu ali individualno?

Zaletel in Palčič (2008, str. 141, 142) pa predlagata naslednja vprašanja:

- Bi mogoče z uvajanjem telefonskega centra izboljšali prodajo?
- Ali imajo delavci možnost izražati lastna mnenja?
- Ali je vzpostavljena dobra ali slaba komunikacija med vodstvom in oddelki?
- Ali mogoče razmišljajo o odpiranju novih oddelkov?

3.6 »ILEGALNA« VPRAŠANJA NA RAZGOVORU

To so vprašanja, ki jih lahko postavi delodajalec, vendar posegajo v naše zasebno življenje, versko prepričanje, spolno usmerjenost ... Ta vrsta vprašanj ni neposredno povezana s potencialnim delovnim mestom. Nekaj primerov »ilegalnih« vprašanj: koliko smo visoki, težki; smo poročeni ali živimo v izvenzakonski skupnosti; imamo kaj otrok, imamo varstvo otrok urejeno; naše versko prepričanje.

Na ilegalno vprašanje se lahko preprosto odgovori, vendar se s tem odzivamo na vprašanje, ki ni povezano z delovnim mestom. Vprašanje se lahko tudi zavrne, vendar se tvega izločitev v naslednjem krogu, saj to delodajalec lahko razume kot nesodelovanje. Na vprašanje se lahko odgovori tudi diplomatsko, to pomeni, da se odgovori na način, ki se lahko nanaša na delovno mesto, vendar delodajalcu ne pove nič osebnega.

Primer diplomatskega odgovora:

»Ali ste že pridobili državljanstvo Slovenije?« »Iz katere države izvirate?«

»Imam dovoljenje za delo v Republiki Sloveniji.« (Zaletel, Prah, 2012, str. 207).

4 POTEK ZAPOSLOITVENEGA RAZGOVORA

»V podjetju so iskali novega finančnega direktorja. Ko so prosilci hodili na zaposlitvene razgovore, jim je generalni direktor v garažo in v dvigalo »podtaknil« dva vohuna – hišnika in snažilko. Veliko prednost so imeli kandidati, ki so oba prijazno pozdravili oz. se z njima zapletli celo v pogovor.« (Peklenik, 2008/09, str. 16).

Prvi vtis je zlasti za zaposlitev mogoče celo odločilen. Zavedati se je treba, da ni vseeno, kakšen pride kandidat na razgovor, kakšna je njegova obleka ali njegov videz. Ali zna vljudno potrkati na vrata ali kar vstopi? V življenju obstaja veliko primerov, ko smo odvisni od tega, kakšen prvi vtis dobijo o nas drugi ljudje. Nekaj teh primerov je naštetih spodaj (Popovič, Zajc, 2002, str. 27):

- Način izražanja pri predstavljanju prvega dne v službi.
- Obnašanje pred pomembno osebo, npr. pred delodajalcem na zaposlitvenem razgovoru.
- Prvi nastop pred novimi strankami ...

»Zavedati se moramo, da je za poznejši uspeh pomemben prvi vtis. Ugled, dostojanstvo in zaupanje si ustvarimo sčasoma, z delom.«

Za zaposlitvene razgovore Bolles (1999, str. 183) priporoča naslednje:

- Zaposlitev se išče v podjetjih, kjer ni zaposlenih več kot dvajset ljudi.
- Razgovor za zaposlitev se poskuša dobiti preko znancev, ki so zaposleni v podjetju.
- Postavlja se čim več vprašanj ter na podlagi tega, kar delodajalec pove, ugotovi, ali je to delovno mesto ustrezno.
- Odgovarja se kratko in jedrnato, odgovori naj ne bodo predolgi.
- Narediti je treba vtis najboljšega kandidata za to delovno mesto.
- Po razgovoru se čim prej napiše zahvalno pismo delodajalcu, saj se mu tako potrdi zanimanje za to delovno mesto.

Osredečki (1994, str. 89) pa priporoča naslednje:

- Pozornost pri poslušanju, odgovori naj bodo razumljivi.
- Prepričljivost o svojih sposobnostih.
- Izogibati se je treba karanju samega sebe ter ostati samozavesten.
- Govoriti je treba resnico.
- Točnost – raje pet minut prej kot minuto pozneje.
- Ostati je treba osredotočen na delodajalca in njegova vprašanja.

4.1 RAZGOVOR OZ. INTERVJU

Razgovor je zadnja prelomnica, potrebna za pridobitev želenega delovnega mesta. Skoraj vsak iskalec dela se je osebno srečal z delodajalcem, vendar se lahko še vedno najde kakšna izjema, ki ji je bil ta proces prihranjen.

Namen zaposlitvenega razgovora je dobiti najprimernejše kandidate za določeno delovno mesto ter izločiti posameznike, ki ne ustrezajo zahtevam delodajalca. Delodajalec na razgovoru zastavi veliko vprašanj ter se na podlagi tega odloča, kdo bi bil najboljši kandidat zanj (Zaletel, Palčič, 2008, str. 118).



Slika 3: Zaposlitveni razgovor

(Vir: <http://www.trainerguide.si/1-najemanje-in-zaposlovanje-/b-zaposlitveni-razgovor.aspx>)

Vsak delodajalec si ustvari neko sliko o kandidatu. Seveda pa mora vsak primeren kandidat izpolnjevati zahteve splošnih kriterijev. Na zaposlitvenem razgovoru se predstavimo z naslednjimi karakteristikami, kot navajata Zaletel in Palčič (2008, str. 118, 119).

- Ker je v sodobnih podjetjih poudarek na timskem delu, imamo veliko prednost, če smo sposobni delati v timu. V nasprotnem primeru imamo veliko možnosti spora s sodelavci. Ker nadrejenemu spori lahko predstavljajo veliko oviro, bo najverjetneje uporabil neko upravičeno priložnost, da tega človeka izloči.
- Veliko prednost bomo imeli, če bomo sposobni pokazati delodajalcu, da bo naša prisotnost prinesla dobičke in ne stroške.
- Zanesljivost je velika vrlina, saj se mora nadrejeni zanesiti na svoje zaposlene, da bo določena naloga opravljena. Zato dokažimo, da se delodajalec lahko zanesa na nas že na podlagi naših preteklih izkušenj.
- Večji ko je krog naših poznanstev, večjo korist predstavljamo podjetju, saj delodajalcu veliko pomeni, da nas ni treba vseskozi predstavljati strankam.

- Samoiniciativnost nam bo v veliko pomoč, saj delodajalci dajejo velik pomen sposobnosti prepoznati in rešiti nastali problem.
- Bodimo ciljno usmerjeni in to delodajalcu tudi pokažimo. Na razgovoru se to poudari npr. z izrazi *bomo*, *vem* ipd. Dokažimo prilagodljivost ter pripravljenost ostajati tudi dlje v službi, samo da bo cilj dosežen.
- Pokažimo motiviranost ter zanesljivost tudi v primeru, kadar se podjetje sooča s padci. To delodajalci opazujejo in kadar morajo odpuščati, upoštevajo tudi to.
- Nadrejeni se bo izogibal kandidatom, za katere bo menil, da kažejo pesimizem, ciničnost. Takšni ljudje slabo vplivajo na ljudi v svojem timu in so posledično tudi odgovorni za slab uspeh opravljene naloge.

4.2 PRIHOD NA RAZGOVOR

Pred odhodom na zaposlitveni razgovor se je pametno pozanimati, kje točno bo srečanje potekalo, saj zamuda naredi slab vtis na delodajalca. Tik pred razgovorom je priporočljivo obiskati to lokacijo. V tem primeru ne bo dileme, koliko časa vzame pot od doma do kraja razgovora (Powers, 2005, str. 81).

Vljudno je pozdraviti receptorja, snažilko, vratarja ali kogar koli drugega, saj so to lahko novi sodelavci.

4.3 POTEK RAZGOVORA

Vstop v prostor, kjer bo potekal razgovor, naj bo pozitiven, z nasmehom na ustih. Če bomo dobro pripravljene, bo stres manjši in razgovor posledično dobro opravljen, saj se lahko v primeru nervoze slabo konča (Powers, 2005, str. 86).

Ko se vstopi v prostor, kjer bo potekal razgovor, se pozdravi in predstavi. Stisk roke naj ne bo medel in ne premočan. Vljudno se počaka na povabilo delodajalca, preden se sede na stol. Ne kaže se nervoze, se ne preseda ali vije rok. Če se začnejo vprašanja lahkotne narave, temu sledimo, npr. pohvalimo pisarno ali rečemo nekaj besed o vremenu. Med pogovorom sta potrebni samozavest in profesionalnost.

Če je izpraševalcev več, je velika dilema, komu nameniti največ pozornosti. To se lahko ugotovi, če se opazuje izpraševalce, komu posvečajo največ pozornosti. To je najverjetneje vodja. Vendar ni nujno, da bo o nas odločal samo vodja, zato se trudimo vse spraševalce obravnavati kot vodje (Zaletel, Prah, 2012, str. 188, 189).

Powers (2005, str. 94) priporoča, kako pravilno odgovarjati na vprašanja.

- Vsako vprašanje se pazljivo posluša.
- Za vsak odgovor si je treba vzeti čas, vendar ne preveč.
- Iskrenost.
- Izogibati se je treba negativnim besedam o sebi oziroma ne dopustiti, da nam drugi polagajo negativne besede na jezik.

Če se bo razgovor opravil uspešno, najbrž ne bo zadnji. Zato je treba ostati aktiven tudi po razgovoru ter še naprej zbirati podatke o želenem delovnem mestu. Delodajalcu je treba dokazati, da ustrezamo pogojem za zasedbo tega delovnega mesta. Če naša kandidatura napreduje, se poskuša dvigniti tekmovalni nivo (Zaletel, Prah, 2012, str. 189).

4.4 ZAKLJUČEK RAZGOVORA

Ko se razgovor bliža koncu, je smotrno ponovno poudariti svoje vrline, zakaj smo najboljši kandidat za to delovno mesto. To je torej opomin delodajalcu, da mu ostanemo v spominu. Preden odidemo, delodajalca povprašamo, kdaj lahko pričakujemo njegov odgovor oziroma še bolje, kdaj ga lahko pokličemo mi (Zaletel, Prah, 2012, str. 191).

Bolles (1999, 201–202) predlaga naslednja vprašanja pred koncem razgovora.

- Če smo dovolj drzni, lahko vprašamo, *ali smo si zaslužili to delovno mesto*. Tudi to vprašanje nam lahko prinese zaposlitev v želenem podjetju. Mogoče zato, ker delodajalec ne more reči *ne* direktnemu vprašanju. Vprašamo lahko tudi zato, ker si to zaposlitev resnično želimo. Kar se lahko zgodi, je, da delodajalec reče *ne* ali da mora o tem še razmisliti.
- Vprašamo lahko tudi, *če je glede na naše izkušnje primerno kakšno delovno mesto v podjetju*. To se sprašuje v primeru, če ni točno določenega delovnega mesta.
- Ker je težko ostati v dvomih, lahko delodajalca vprašamo, *kdaj se bo javil z odgovorom*.

Kdaj je konec razgovora, lahko delodajalec kaže na dva načina, z odprtimi in neodprtimi znamenji. Odprtih znamenj ni težko prepoznati, to so (Powers, 2005, str. 131):

- Prilagodljivost pri nas ne bo delala težav.
- Izkušnost ne bo delala problemov.
- Kakšen odpovedni rok je pri prejšnjem delodajalcu?

Primeri neodprtih znamenj:

- Imate mogoče kakšno idejo, kako bi preuredili oddelek?
- Razmišljanje se mi zdi smiselno.

5 AKTIVNOSTI PO KONČANEM RAZGOVORU

5.1 ZAHVALNO PISMO

Zahvalno pismo se pošlje najkasneje v 24 urah po opravljenem razgovoru oziroma čim prej. Namen pisma je zahvala za čas, ki nam ga je posvetil delodajalec. To pomaga tudi pri krepitvi kandidature. Pismo je potrditev zanimanja za delovno mesto, navedba dodatnih kvalifikacij, ki morda še niso bile omenjene, ter možna pojasnila nesoglasij. V pismo se vključi zahvala za čas, ki smo jim ga vzeli; povečanje kandidature, poudarek navdušenja nad podjetjem in kako bi naša prisotnost pripomogla k njegovi uspešnosti; doda se lahko tudi izgovor za klic, če smo dogovorjeni, da nas obvestijo glede kandidature. Če se do določenega roka ne javijo, imamo izgovor, da jih pokličemo sami (Zaletel, Palčič, 2008, str. 89).

Zahvalno pismo se lahko napiše tudi, če ni prišlo do zaposlitve. V pismu se navede obžalovanje, da nismo bili izbrani, možnost zaposlitve v prihodnje ter zahvalo za opravljen razgovor. Mogoče bo prav ta lepa gesta v prihodnosti prinesla možnost zaposlitve ravno pri tem delodajalcu (http://www.ess.gov.si/_files/4344/zaposlitveni_razgovor.pdf).

Primer zahvalnega pisma

Damjana Kaker
Slonova ulica 15
1000 Ljubljana

Ljubljana, 23. januar 2015

Mercator d.d.
Jurčičeva 14/b
1000 Ljubljana

Zahvala

Spoštovani g. Novak,

zelo vesela sem, da ste me povabili na zaposlitveni razgovor ter mi s tem omogočili поблиže spoznati vaše podjetje ter zaposlene v njem. O vašem podjetju sem si pridobila veliko informacij že pred razgovorom, vendar ste me o možnem potencialnem delovnem mestu za vodjo prodaje dodatno navdušili.

Menim, da z dosedanjimi izkušnjami lahko postanem uspešna sodelavka v oddelku, ki ste mi ga predstavili. To dokazujejo moji uspehi na trenutnem delovnem mestu, saj smo lansko leto zelo dobro poslovali, prodajo smo izboljšali za 10 %. Sem zelo timski človek in vem, da je v sodobnih podjetjih zelo priporočljivo, da se projekti izvajajo v skupini.

Če sem vas prav razumela, me boste o možnosti zaposlitve obvestili v roku treh tednov, zato vas v pričakovanju pozitivnega odgovora lepo pozdravljam ter se vam še enkrat lepo zahvaljujem za opravljeni razgovor.

Damjana Kaker

(Vir: lastni)

5.2 PSIHOMETRIČNA TESTIRANJA

S psihometričnimi testi delodajalci ugotavljajo razlike med posameznimi kandidati. Uporabljajo jih, da se lažje odločajo, komu ponuditi zaposlitev. To jim je tudi v pomoč, saj lahko s testi ugotovijo veliko več o posameznem kandidatu kot pa na samem razgovoru (Zaletel, Palčič, 2008, str. 129, 130).

Poznamo dve vrsti psihometričnega testiranja.

- TESTI SPOSOBNOSTI

Z njimi ugotavljajo sposobnost kritičnega razmišljanja, vezano na časovno omejitev ter za točno določeno področje. Ne preverjajo splošnega znanja. Ker je časovno omejeno, je treba hitro reagirati na določena vprašanja, zato je bistvenega pomena, da se jih opravlja (Zaletel, Palčič, 2008, str. 129, 130).

- OSEBNOSTNI TESTI

Tu se testi omejujejo na posameznikovo osebnost: kako se obnašamo v stresnih situacijah, smo motivirani, kakšna čustva premoremo ... Pri teh testih ni niti časovne omejitve niti napačnega odgovora. Na vprašanja se odgovarja odkrito in se jih ne prilagaja, tako da so vseč delodajalcu, saj se lahko v nasprotnem primeru neodkritost pokaže že pri naslednjem vprašanju (Zaletel, Palčič, 2008, str. 129, 130).

6 BONTON

6.1 KOMUNIKACIJA IN GOVORICA TELESA

Pri besedni komunikaciji smo predvsem pozorni na naslednje (Osredečki, 1994, str. 103):

- Nerazumljivih stvari se ne omenja.
- Nikakor se ne sili v ospredje.
- Ne uporablja se slenga.
- Ko sogovornik govori, se počaka na besedo.
- Strpnost do drugačnega mišljenja.

Zanimivo je, da 93 % komunikacije poteka neverbalno, torej je samo 7 % komunikacije z besedami. Od tega 55 % komunikacije poteka preko mimike obraza in govornice telesa, 38 % pa se zazna slušno, npr. preko barve glasu (<http://www.mojedelo.com/karierni-nasveti/intervju/govorica-telesa-na-zaposlitve-nem-razgovoru-1867>).



Slika 4: Neverbalna komunikacija

(Vir: <http://si.pokerpro.cc/strategija/14-neverbalna-komunikacija-v-pokru-poker-face.html>)

Razumevanje nebesedne komunikacije bo na zaposlitvenem razgovoru v veliko pomoč. Če obstaja možnost, je zelo priporočljivo prositi nekoga, da pomaga vaditi razgovor, mogoče pred ogledalom. Tako se je lažje naučiti telesne govornice in posledično nam to pomaga pri večji sproščenosti pred delodajalcem. Če je na zaposlitvenem razgovoru kljub vaji prisoten stres, ostanimo pozitivni, saj vsak delodajalec razume naš položaj, tudi sam ga je nekoč imel (http://www.ess.gov.si/_files/4344/zaposlitveni_razgovor.pdf).

Kako obvladati prostor in čas

Z vstopom v tuj prostor je potrebno spoštovati tuj red. Seveda se ne zasede stola, če ga nihče ne ponudi, prav tako se ne sme postaviti naokoli po sobi. Nikakor se ne sme sesti na rob stola, to kaže strah. S tem sporočamo, da tako ali tako ne bomo dolgo.

Točnost je vrlina, s katero se delodajalcu izkaže spoštovanje, poleg tega se s tem pokaže tudi naša zanesljiva narava. V primeru zamude se je treba opravičiti, vendar se nam s tem že poslabša položaj in imamo že manjše možnosti zaposlitve od tistih kandidatov, ki so prišli ob dogovorjeni uri. Treba se je zavedati, da smo delodajalcu vzeli njegov zelo dragoceni čas. Na razgovorih se nikoli ne gleda na uro (Molcho, 1996, str. 120).

Rokovanje

Roko vedno ponudi »gostitelj«. Stisk roke mora biti čvrst, vendar ne predolg. Rokovanje z ohlapno roko ali z drugo v žepu kaže nespoštovanje. Rok se ne skriva, vedno morajo biti na vidiku ter od časa do časa pospremiti besede. Dlani, stisnjene v pest, kažejo zaprtost in nezaupljivost, zato naj bodo vedno odprte (http://www.ess.gov.si/_files/4344/zaposlitveni_razgovor.pdf).



Slika 5: Pravilno rokovanje

(Vir: <http://www.vodja.net/index.php?blog=1&title=znate-ustvariti-odli-en-prvi-vtis-1&more=1&c=1&tb=1&pb=1>)

Mimika obraza

Skozi celoten razgovor je potrebno ohranjati očesi stik, saj v nasprotnem primeru sporočamo neiskrenost. S tem ko se sogovornika gleda v oči, se mu sporoča, da se ga posluša z zanimanjem (http://www.ess.gov.si/_files/4344/zaposlitveni_razgovor.pdf).

6.2 OSEBNA UREJENOST

Osebni videz in urejenost sta dve zelo pomembni stvari v katerem koli obdobju življenja, ko pa pride do velike prelomnice, npr. zaposlitvenega razgovora, se to še bolj poudarja. Ko se vstopi v prostor, kjer bo potekal razgovor, se delodajalcu najprej predstavimo z zunanjim videzom. Če se na razgovor pride urejeno in profesionalno, so večje možnosti zaposlitve, kot če se pride v ponošenih čevljih in z od daleč vidnimi mastnimi lasmi. Vsak raje vidi urejenega človeka, to je dejstvo. Obstajajo seveda tudi ljudje, ki imajo probleme z osebno urejenostjo, pa se tega ne zavedajo, zato jim to nehote lahko nakoplje težave. Nekdo ima npr. lahko zelo slab zadah iz ust, pa se tega ne zaveda, vendar ima lahko zaradi tega manjše možnosti zaposlitve. Zato je zelo pomembno, preden se gre na razgovor, poskrbeti na urejenost od glave do nog ter s tem ohraniti večjo samozavest. Tako se zavedamo, da je bilo narejeno vse, kar je v naši moči, seveda z vključitvijo vsega naštetega v že prejšnjih poglavjih.

HIGIENA (Osredečki, 1994, str. 254–256)

Britje – pred razgovorom se je potrebno obriti, drugače mora biti brada urejena in negovana. Naj bodo moški, ki uporabljajo kremo ali vodico po britju, skromni, da ne bo vonj bolj neprijeten kot prijeten.

Lasje – tako moški kot ženske moramo imeti negovane. Tisti moški, ki imajo težave s plešavostjo, naj ne kupujejo lasulje, saj lahko delodajalec že od daleč vidi, da nimajo naravnih las. Seveda je oseba z negovanimi lasmi, ženska ali moški, na pogled privlačnejša.

Ličila – z ličili morajo biti ženske preudarne. Vedeti morajo, kaj koži najbolj ustreza. Ženska se mora dobro poznati, da ve, katero ličilo jo naredi privlačnejšo. Zato naj se z ličili ne pretirava, bolje manj kot preveč.

Nega telesa – to je osnovna navada vsakega človeka, redno prhanje ali kopanje. Pred odhodom na razgovor se ne sme pozabiti na dezodorant. Uporablja se blage dezodorante in ne premočne.

Zobje – nikoli se ne sme pozabiti na higieno zob, sploh preden se stopi pred pomembno osebo. V primeru kajenja je treba poskrbeti, da delodajalec ne zazna neprijetnih dišav iz ust. Če je že treba kaditi, preden se vstopi, je pri sebi pomembno imeti osvežilec daha ali žvečilko, ki pa se je ne sme pozabiti vzeti iz ust pred vstopom v prostor.



Slika 6: Osebna urejenost

(Vir: <http://www.mladina.si/95920/kravate-proti-kavbojkam/>)

OBLAČILA

»Ameriška raziskava, ki je zajela sto poslovoznikov uglednih firm, je pokazala, da ima 97 % podjetij svoja pravila oblačenja, pisna ali ustna; da ima sodelavec, ki ve, kako naj se oblači, boljše možnosti za napredovanje (96 %); kar 84 % odklanja neprimerno oblečene interesente za službo; 92 % poslovoznikov si ne bi za pomočnika izbralo mlajšega sodelavca, ki se ne bi oblačil, kot je treba.« (Tavčar, 1997, str. 87).

Nauk: Tudi obleka ima velik pomen, zato se je treba obleči tako, kot to pričakujejo nadrejeni oz. kot je kodeks oblačenja določenega podjetja (Tavčar, 1997, str. 87).

Obleka še ne naredi človeka, ker je poleg urejenosti pomembna tudi osebna nega. Obleka o človeku pove marsikaj, zato se lahko reče, da je del njegove identitete. Nekdo, ki je skromno oblečen, vendar urejen ter omikan, naredi bistveno boljši vtis kot nekdo, ki je eleganten ter domišljjav (Osredečki, 1994, str. 257).

Z obleko, izbrano za razgovor, človek odraža samega sebe. Obleka naj bo vedno na posebnem mestu v omari, da se ne zmečka že pred razgovorom, priporočljivo jo je nesti tudi v čistilnico. Moški naj za razgovor izbere črno ali temno modro obleko, belo srajco ter kravato. Sivi se je treba izogibati. Ženska naj si izbere temne kostime ali obleke ter svetle bluže, nežne barve. Pri izbiri obleke za razgovor morajo biti ženske pozorne, da ni prekratka, tesno oprijeta ali pregloboko dekoltirana. Nogavice naj bodo kožne barve. Z nakitom se ne sme pretiravati (Rosenstein, 2007, str. 70).

Velika pozornost je potrebna tudi pri skladnosti oblačil. Obleka, srajca in kravata naj se barvno ujemajo. Barvno se ujamejo rjava z zeleno, rdeča z modro ali belo ipd. (Tavčar, 1997, str. 87).

Rosenstein (2007, str. 70) predlaga naslednje namige, kako se pusti vtis profesionalnosti:

- Torba oziroma torbica naj se sklada z obleko.
- Pozornost je treba nameniti obutvi, saj ponošen videz ni nič kaj profesionalen, ravno tako velja za oblačila, naj ne bodo obrabljena.
- Naj vas obleka naredi samozavestnejše.
- Roke in nohti morajo biti urejeni, torej nohti postrženi in roke negovane.

7 REZULTATI IN INTERPRETACIJA ANKETNE RAZISKAVE

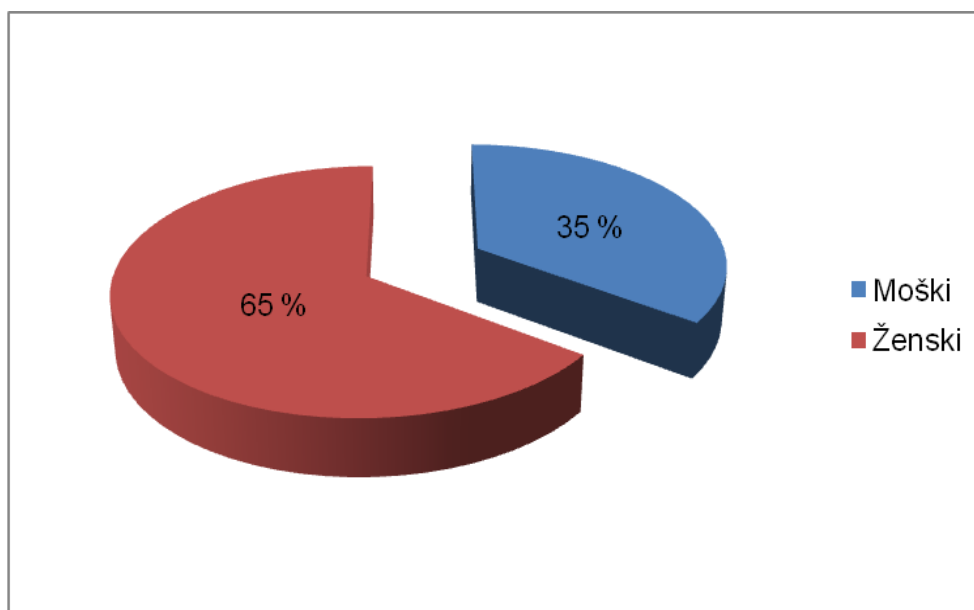
V praktičnem delu diplomske naloge smo želeli raziskati, koliko se ljudje pripravljajo na zaposlitvene razgovore. Vprašali smo se, ali so pripravljeni žrtvovati čas za iskanje podatkov o želenem delovnem mestu. Poleg tega smo želeli preveriti, ali se zavedajo osnov bontona, ki ima lahko odločilno vlogo.

Anketa je bila izdelana na spletu in je zagotavljala popolno anonimnost. Razdeljena je bila na dva dela, in sicer je prvi del zajemal demografska vprašanja, drugi del se je nanašal na zaposlitveni razgovor. Anketa je bila aktivirana 6. 1. 2015 in zaključena 14. 1. 2015. Omejena je bila z vprašanjem, ali so anketiranci že imeli zaposlitveni razgovor. Če anketiranec še ni imel razgovora, se je zanj anketa zaključila po tem vprašanju. Ostali, ki so že imeli zaposlitvene razgovore, so lahko odgovarjali do konca ankete. Anketa je bila poslana na 157 e-naslovov, skupaj smo dobili 109 ustreznih rezultatov. Od tega je bilo 6 delno izpolnjenih, to pomeni, da je anketiranec izpolnil eno rubriko ali več, mogoče tudi celotno anketo, vendar je prišlo do prekinitve, ne da bi jo zaključil. Skupaj so v celoti rešili anketo 103 anketiranci.

7.1 SPOL ANKETIRANCEV

Spol	Število	Odstotek
Moški	36	35 %
Ženski	68	65 %

Tabela 1: Spol anketirancev
(Vir: lastni)



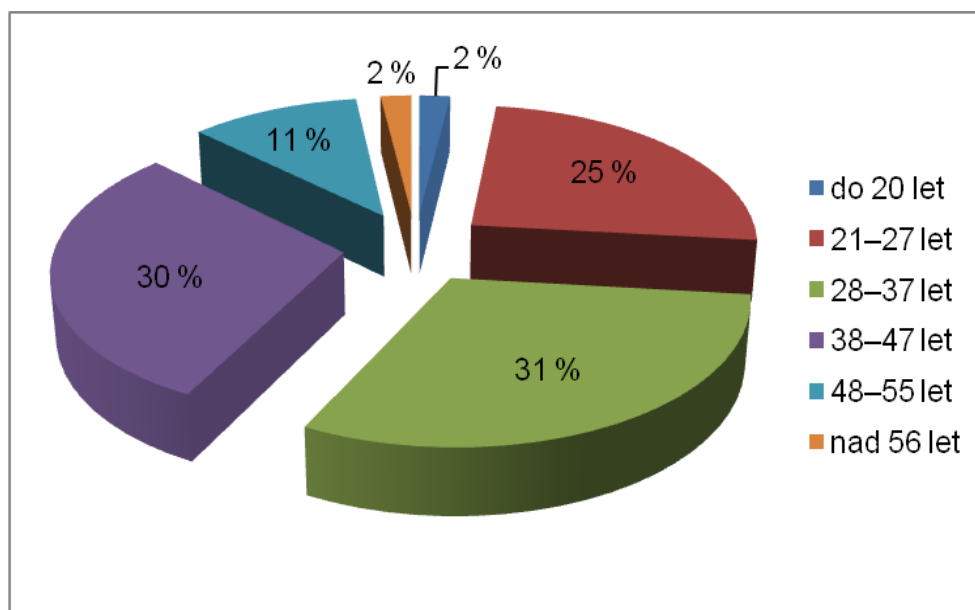
Slika 7: Spol anketirancev
(Vir: lastni)

Če bi primerjali rezultate ankete s statističnimi podatki zavoda za zaposlovanje, veljavnosti ne bi mogli potrditi, saj je v anketi sodeloval večji delež žensk (65 %). Na zavodu za zaposlovanje pa je naveden večji delež brezposelnih moških. Če primerjamo delež ženskega spola z deležem moškega spola v anketi, razlika ni velika (http://www.ess.gov.si/trg_dela/trg_dela_v_stevilkah/registrirana_brezposelnost#Slovenija).

7.2 STAROST ANKETIRANCEV

Starost	Število	Odstotek
do 20 let	2	2 %
21–27 let	27	25 %
28–37 let	33	31 %
38–47 let	32	30 %
48–55 let	12	11 %
nad 56 let	2	2 %

Tabela 2: Starost anketirancev
(Vir: lastni)



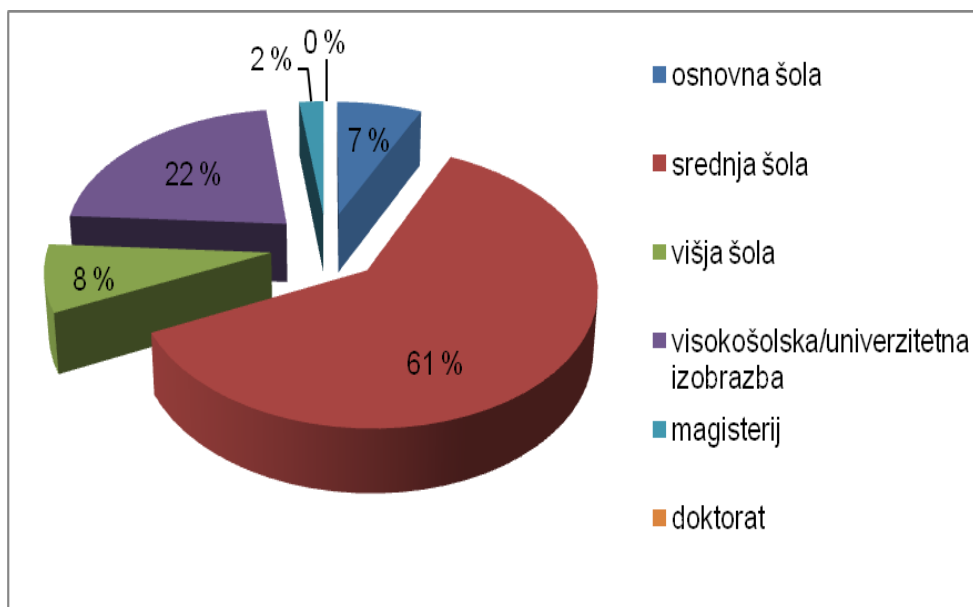
Slika 8: Starost anketirancev
(Vir: lastni)

Največji delež anketirancev spada v starostno skupino 28–47 let, saj je bilo teh 61 %, torej lahko razberemo, da je anketo izpolnjevala predvsem srednja starostna generacija anketirancev. Najmanj, samo 2 %, je bilo mlajših od 20 let in starejših od 56 let. Hkrati anketa kaže enakovredno zastopanost vseh starostnih skupin. Povprečna starost anketiranca je 38 let. Če primerjamo te podatke s podatki zavoda za zaposlovanje, so si rezultati podobni. Zaznano je, da je velika brezposelnost predvsem med iskalci zaposlitve, ki so stari med 30 in 39 leti ter 40 do 49 let, ki tudi v naši anketi predstavljajo največji delež. Ta podatek je torej veljaven za našo anketo, saj brezposelnost pri iskalcih zaposlitve v starosti 30 do 39 let najbolj narašča. Razlog za to so lahko tudi iskalci prve zaposlitve, ki so že dlje časa brez zaposlitve in se je njihova starost premaknila na 30 let in več. Iskalci prve zaposlitve so v povprečju stari 28 let, vendar jih je v naši anketi zaznanih 13 %, torej iskanje prve zaposlitve ne more biti razlog tako velike brezposelnosti (http://www.ess.gov.si/trg_dela/trg_dela_v_stevilkah/registrirana_brezposelnost#Slovenija), (http://www.ess.gov.si/_files/5175/strokovna_izhodisca_za_letno_%202014.pdf).

7.3 STOPNJA IZOBRAZBE

Stopnja izobrazbe	Število	Odstotek
osnovna šola	7	7 %
srednja šola	65	61 %
višja šola	9	8 %
visokošolska/univerzitetna izobrazba	24	22 %
magisterij	2	2 %
doktorat	0	0 %

Tabela 3: Stopnja izobrazbe
(Vir: lastni)



Slika 9: Stopnja izobrazbe
(Vir: lastni)

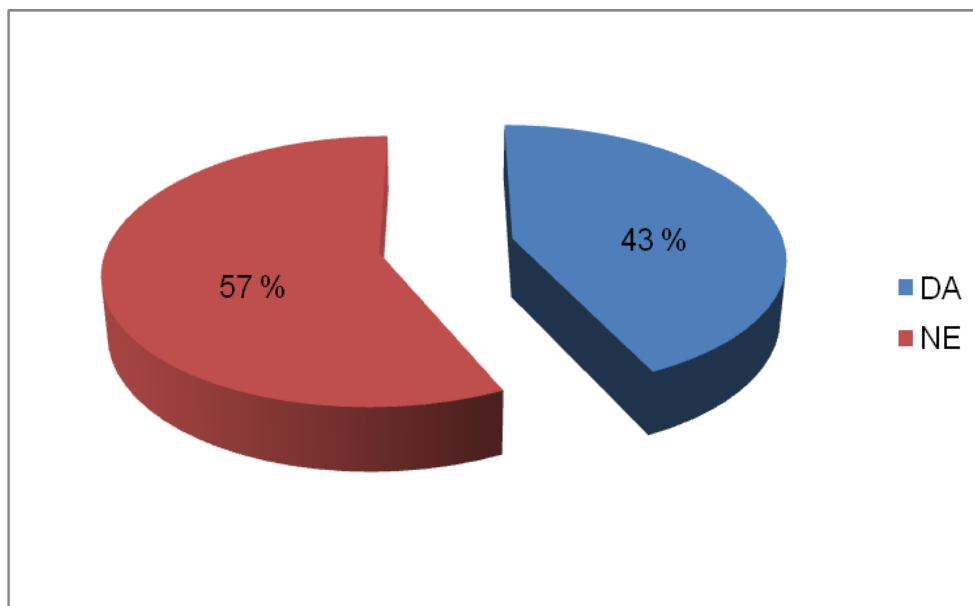
Graf prikazuje anketirance po stopnji izobrazbe. Razberemo lahko, da so odgovarjali predvsem anketiranci s srednješolsko izobrazbo, teh je 61 %. To nam pove, da se večina anketiranih ni odločila za nadaljnje šolanje, saj prevladuje starost 28–47 let, torej se je večina zaposlila takoj po srednji šoli. Mogoče je bila takrat pot do zaposlitve lažja, kot je sedaj. Najmanj anketirancev je z magisterijem, samo 2 %. Možen odgovor je bil tudi doktorat, vendar takšna izobrazba ni bila zaznana. Na zavodu je največ brezposelnih z osnovnošolsko izobrazbo in manj glede na dolgotrajno brezposelnost, vendar jih je več kot polovica brezposelnih s srednjo poklicno šolo. Torej je naša anketa v primerjavi s podatki zavoda delno veljavna. Višja ko je raven izobrazbe, manjša je dolgotrajna brezposelnost (http://www.ess.gov.si/trg_dela/trg_dela_v_stevilkah/registrirana_brezposelnost#

Slovenija), (http://www.ess.gov.si/_files/5175/strokovna_izhodisca_za_let_202014.pdf).

7.4 STATUS ZAPOSLENOSTI ANKETIRANCEV

Ali ste trenutno zaposleni?	Število	Odstotek
DA	46	43 %
NE	61	57 %

Tabela 4: Status zaposlenosti anketirancev
(Vir: lastni)



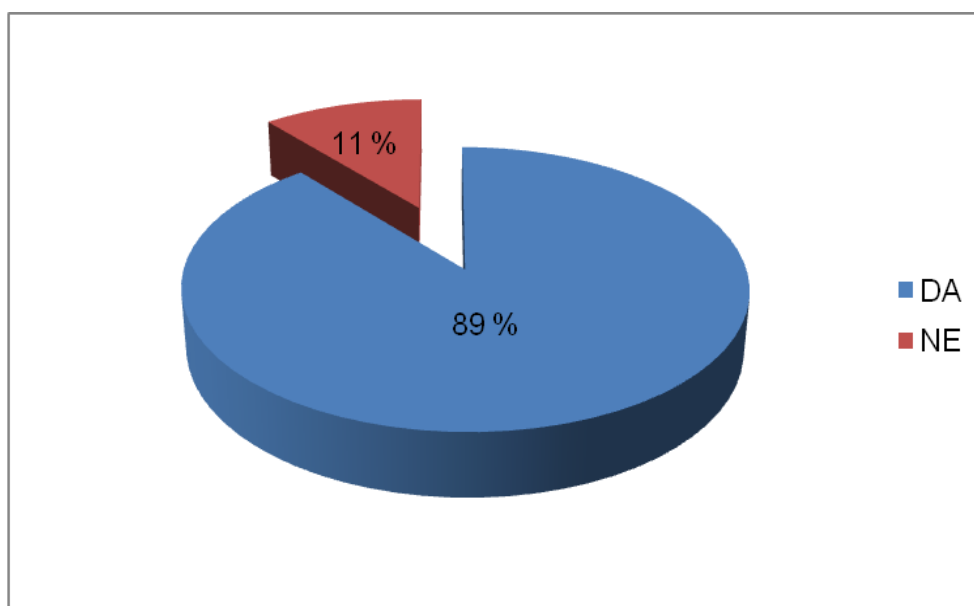
Slika 10: Status zaposlenosti anketirancev
(Vir: lastni)

Iz tega grafa lahko razberemo, da je več kot polovica anketirancev brezposelna, kar 57 %. Razlog je v tem, da smo anketo poslali ljudem, ki so v preteklem letu obiskali delavnico za iskanje zaposlitve. Ta podatek kaže, kako velik problem je brezposelnost naši državi. Glede na podatek o starosti anketirancev, kjer, kot smo že omenili, prevladuje starost 28–47 let, predvidevamo, da je večina anketirancev izgubila zaposlitve. Brezposelnost v Sloveniji se že od leta 2008 povečuje. Napovedi niso ravno obetajoče, saj se bo zaposlenost še naprej zmanjševala in bo še do leta 2015 vztrajala na številu preko 120 tisoč. Ostalih 43 % anketirancev je zaposlenih (http://www.ess.gov.si/_files/5175/strokovna_izhodisca_za_let_202014.pdf).

7.5 ANALIZA ANKETIRANCEV, KI SO ŽE IMELI OZIROMA NISO IMELI RAZGOVORA ZA SLUŽBO

Ste že kdaj imeli razgovor za službo?	Število	Odstotek
DA	96	89 %
NE	12	11 %

Tabela 5: Analiza anketirancev, ki so že imeli oziroma niso imeli razgovora za službo
(Vir: lastni)



Slika 11: Analiza anketirancev, ki so že imeli oziroma niso imeli razgovora za službo
(Vir: lastni)

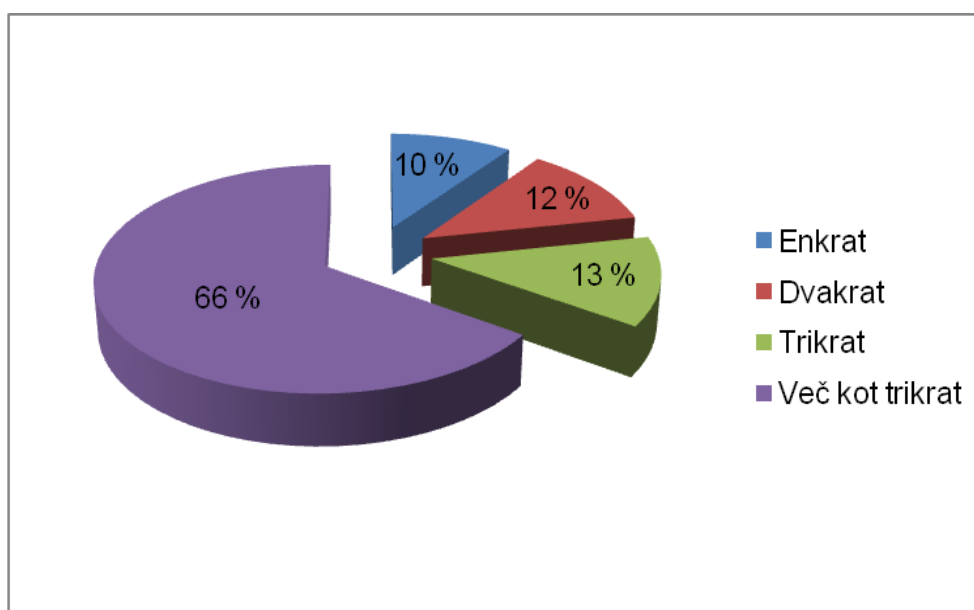
Na vprašanje: »Ste že imeli razgovor za službo?« je 89 % anketirancev odgovorilo pritrdilno. Iz tega lahko razberemo, da se je večina anketirancev že srečala s potencialnim delodajalcem, vendar večinoma niso bili uspešni, glede na podatek iz prejšnjega grafa. Lahko tudi predvidevamo, da mogoče teh 11 % anketirancev ni imelo razgovora, pa so zaposleni.

Pri tem vprašanju se je za tiste, ki še nikoli niso imeli razgovora, anketa zaključila.

7.6 ŠTEVILO OPRAVLJENIH RAZGOVOROV

Kolikokrat ste že bili na razgovoru?	Število	Odstotek
Enkrat	9	10 %
Dvakrat	11	12 %
Trikrat	12	13 %
Več kot trikrat	62	66 %

Tabela 6: Število opravljenih razgovorov
(Vir: lastni)



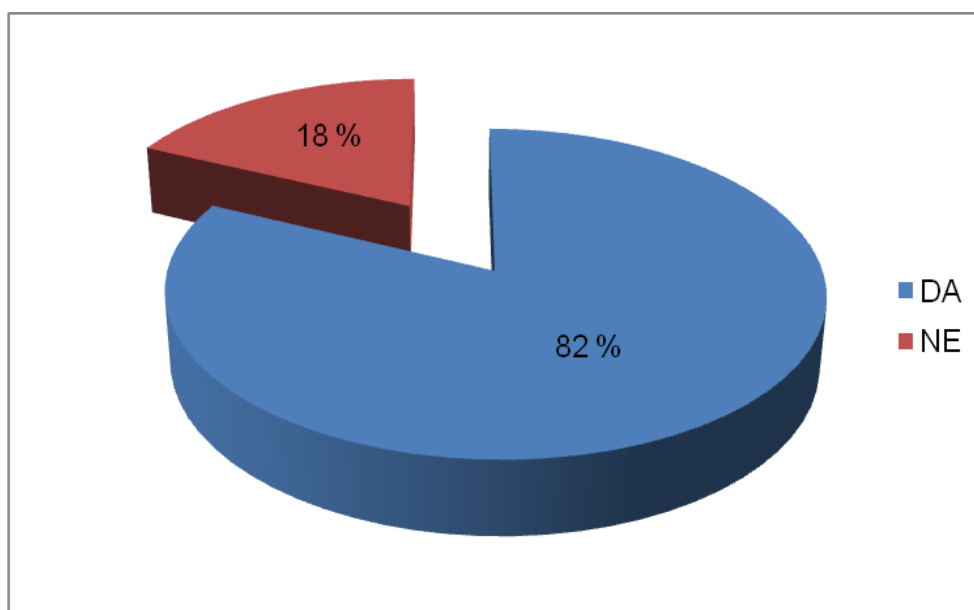
Slika 12: Število opravljenih razgovorov
(Vir: lastni)

Iz grafa lahko razberemo, da je bila več kot polovica anketiranih, 66 %, že večkrat na zaposlitvenem razgovoru. To pomeni, da je lahko večina zamenjala že več delovnih mest ali pa niso tako uspešni in morajo hoditi od enega delodajalca do drugega. En razgovor je imelo samo 10 % anketiranih, torej lahko predvidevamo, da je to mlajša generacija, ki šele vstopa na trg delovne sile, ali tisti srečneži, ki so lahko obdržali svojo prvo zaposlitev.

7.7 PRIPRAVA NA RAZGOVOR

Ste se na razgovor za službo že vnaprej pripravili?	Število	Odstotek
DA	76	82 %
NE	17	18 %

Tabela 7: Priprava na razgovor
(Vir: lastni)



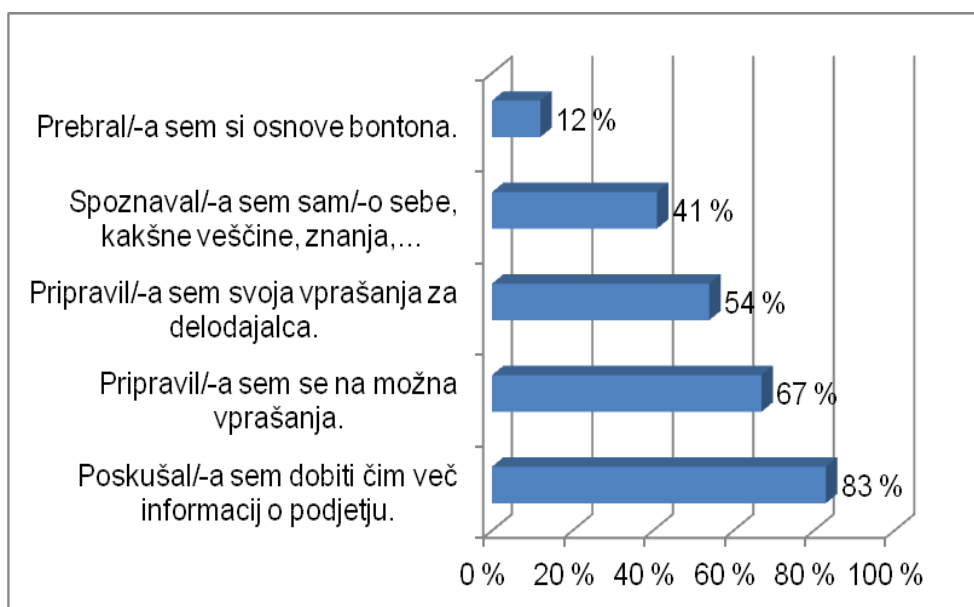
Slika 13: Priprava na razgovor
(Vir: lastni)

Iz grafa je razvidno, da so se anketiranci na razgovore pripravljali zelo pogosto, saj je pritrdilno odgovorilo kar 82 % vseh vprašanih. To so zelo pozitivni odgovori, saj je razvidno, da se anketirani zavedajo intenzivnih priprav na razgovor ter večje možnosti zaposlitve. Ostalih 18 % je odgovorilo negativno in čeprav jih je malo, jih je morda ravno nepoznavanje podjetja stalo zaposlitve. Glede na to, da so priprave zelo pomembne, bi bilo zelo priporočljivo, da bi ostali, ki se niso pripravljali, to vzeli v poduk in v prihodnje to sprejemali resneje.

7.8 PRIPRAVA ANKETIRANCEV NA RAZGOVOR

Če ste na zgornje vprašanje odgovorili pritrdilno, prosim obkrožite, kako ste se pripravili.	Število	Odstotek
Poskušal/-a sem dobiti čim več informacij o podjetju.	65	83 %
Pripravil/-a sem se na možna vprašanja.	52	67 %
Pripravil/-a sem svoja vprašanja za delodajalca.	42	54 %
Spoznaval/-a sem sam/-o sebe, kakšne veščine, znanja, vrednote ... imam.	32	41 %
Prebral/-a sem si osnove bontona.	9	12 %

Tabela 8: Priprava anketirancev na razgovor
(Vir: lastni)



Slika 14: Priprava anketirancev na razgovor
(Vir: lastni)

Pri tem vprašanju je bilo možno označiti več odgovorov.

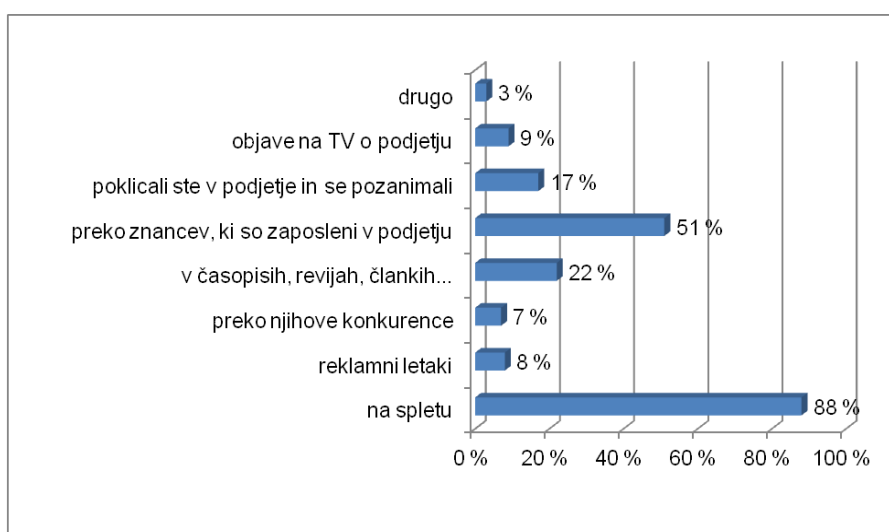
Kot je razvidno iz grafa, se je večina anketirancev, kar 83 %, pripravljala na zaposlitveni razgovor, tako da so pridobili čim več informacij o podjetju. Veliko anketirancev, 67 %, se pripravlja na možna vprašanja delodajalca. Najmanj anketirancev, samo 12 %, se posveča bontonu, kar vsekakor ni dober rezultat, saj je poznavanje vsaj nekaj osnov bontona zelo pomembno, morda celo odločilno pri odločitvah delodajalca o naši prihodnosti. Na splošno gledano so anketiranci poskušali pridobiti čim več informacij o podjetju ter se pripravljati na možna

vprašanja. Zelo pomembno je, da v prvi vrsti vsak kandidat čim bolje pozna samega sebe, da pokaže, kakšno znanje ima. Delodajalcu bo veliko pomenilo, če mu bomo na osebnem srečanju znali pokazati, kdo smo ter da imamo splošno znanje o podjetju in delovnem mestu, za katero se potegujemo. Seveda se je treba pripraviti tudi na vprašanja delodajalca ter premisliti o svojih vprašanih zanj. Zaskrbljujoče je dejstvo, da anketirancem bonton ni tako pomemben, da bi si prebrali vsaj nekaj osnov. Neverbalna komunikacija pomeni več kot same besede, zato se je treba vsaj delno naučiti, ko gre za zaposlitveni razgovor. Delodajalec iz mimike in kretenj lahko marsikaj razbere, ne samo pozitivne stvari, tudi negativne. Pozabiti ne smemo tudi na osebno nego. Zato je bonton ravno tako pomemben kot ostala priprava na zaposlitveni razgovor.

7.9 PRIDOBIVANJE INFORMACIJ O PODJETJU

Kje ste iskali informacije o podjetju?	Število	Odstotek
na spletu	76	88 %
reklamni letaki	7	8 %
preko njihove konkurence	6	7 %
v časopisih, revijah, člankih...	19	22 %
preko znancev, ki so zaposleni v podjetju	44	51 %
poklicali ste v podjetje in se pozanimali	15	17 %
objave na TV o podjetju	8	9 %
drugo	3	3 %

Tabela 9: Pridobivanje informacij o podjetju
(Vir: lastni)



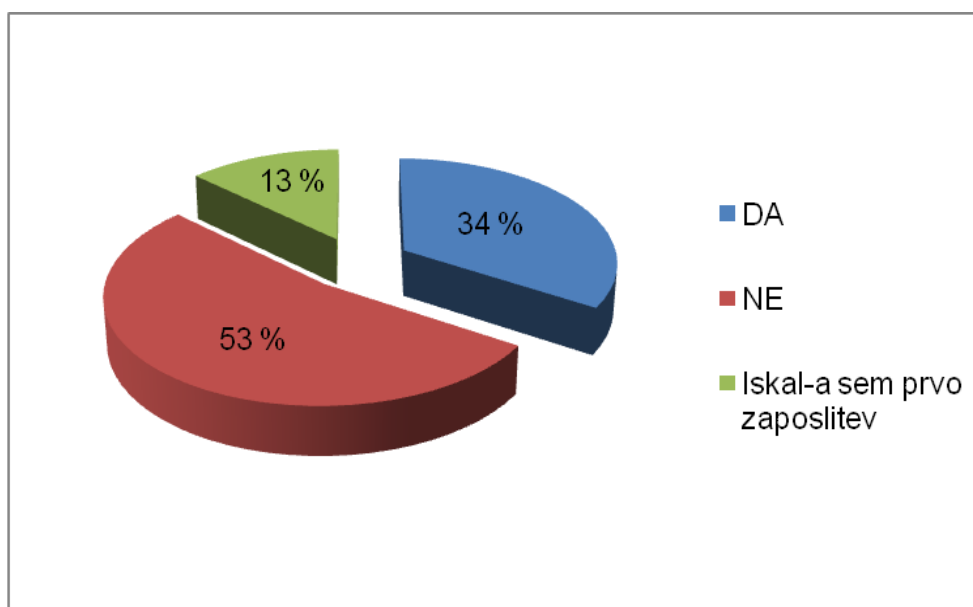
Slika 15: Pridobivanje informacij o podjetju
(Vir: lastni)

Ker smo v sodobnem svetu, je kar 88 % anketirancev zbiralo informacije preko svetovnega speta, veliko, 51 % jih je informacije dobilo tudi preko znancev, ki so zaposleni v podjetju. Pridobivanje informacij o podjetju je na spletu zelo aktualno, saj so informacije vedno sveže ter se sproti obnavljajo. Informacije, ki se pridobijo preko znancev, zaposlenih v podjetju, so lahko zelo dobrodošle, saj nam omogočajo posredovanje zadnjih sprememb v podjetju. Ostali so informacije iskali tudi drugje, najmanj, 7 %, preko konkurence. Možnost »drugo« je izbralo samo 3 % anketirancev, naveden je bil odgovor, da so dobili informacije preko delodajalčevih znancev.

7.10 VNAPREJŠNJA PRIPRAVA REFERENC ZA RAZGOVOR

Ali ste imeli reference od prejšnjih delodajalcev že pripravljene, če ste že bili zaposleni?	Število	Odstotek
DA	31	34 %
NE	48	53 %
Iskal-a sem prvo zaposlitev	12	13 %

Tabela 10: Vnaprejšnja priprava referenc za razgovor
(Vir: lastni)



Slika 16: Vnaprejšnja priprava referenc za razgovor
(Vir: lastni)

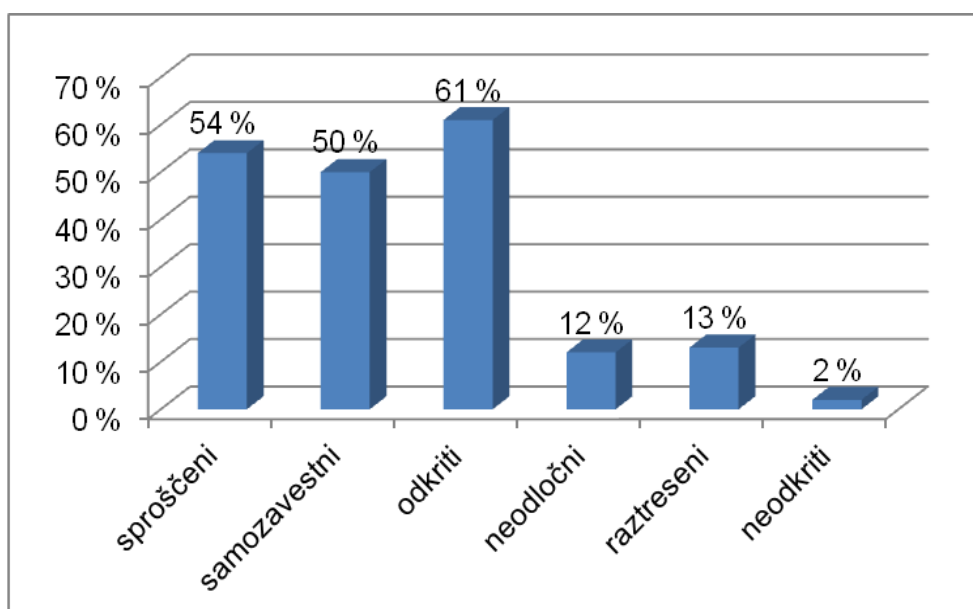
Z grafa je razvidno, da si več kot polovica anketirancev, kar 53 %, ni vnaprej pripravilo priporočil prejšnjih delodajalcev. Ta podatek ni zadovoljiv, saj je zelo

pomembno, da kandidati svoja priporočila prinesejo na zaposlitveni razgovor, kot tudi, da jih omenijo v napisanem življenjepis. Reference so zaposlitvena priporočila prejšnjih delodajalcev in so zelo pomembna zlasti za iskalce, ki so med glavnimi kandidati za zaposlitev. Pomembno si je zapomniti, da vsakega delodajalca, ki ga zapuščamo, prosimo za priporočila, ki jih bomo potrebovali za naslednjo kandidaturo. 13 % anketirancev še ni imelo zaposlitve. V primeru prve zaposlitve se za reference zaprosi profesorje, mentorje ali bivše sodelavce iz podjetij, kjer smo delali preko študentskega servisa.

7.11 ODNOS ANKETIRANCEV DO DELODAJALCA

Ko ste prišli na razgovor za službo, ste bili...	Število	Odstotek
sproščeni	49	54 %
samozavestni	45	50 %
odkriti	55	61 %
neodločni	11	12 %
raztreseni	12	13 %
neodkriti	2	2 %

Tabela 11: Odnos anketirancev do delodajalca
(Vir: lastni)



Slika 17: Odnos anketirancev do delodajalca
(Vir: lastni)

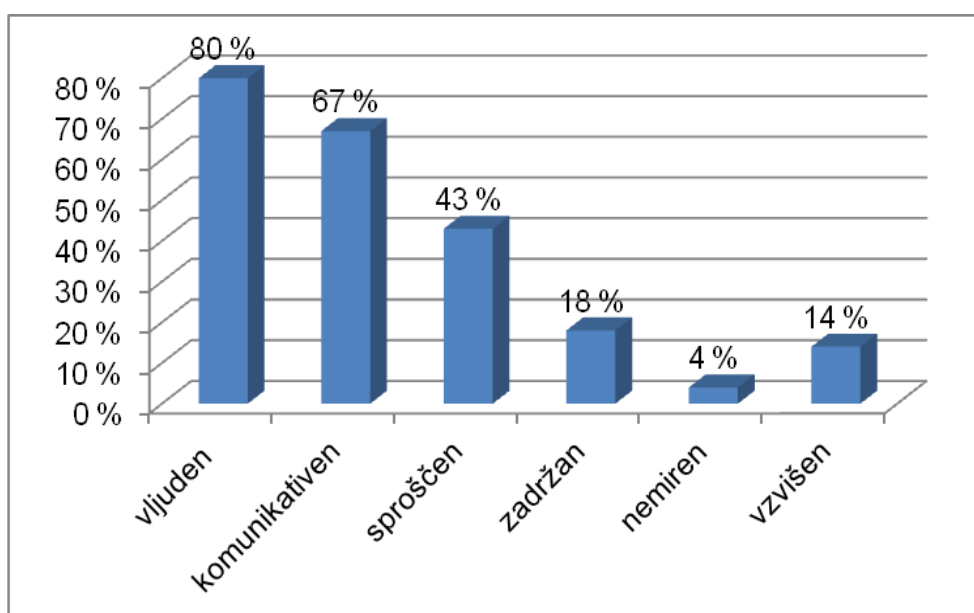
Pri tem vprašanju je bilo možno označiti več odgovorov.

Graf predstavlja odnos anketirancev do delodajalca na zaposlitvenem razgovoru. 61 % anketiranih je bilo na razgovoru odkritih, kar je zelo pozitivno, saj so se predstavili takšni, kot so v resnici. Odkritost je zelo dobra vrлина, saj se lahko v nasprotnem primeru ugotovi neresnica in ta lahko marsikoga spravi v težak položaj. Kot na primer, ta 2 % anketiranih, ki navajajo, da so bili neodkriti. Na splošno je bilo več anketiranih na razgovorih pozitivno naravnanih kot pa negativno.

7.12 ODNOS DELODAJALCA DO ANKETIRANCEV

Potencialni delodajalec je bil do vas?	Število	Odstotek
vljuden	72	80 %
komunikativen	60	67 %
sproščen	39	43 %
zadržan	16	18 %
nemiren	4	4 %
vzvišen	13	14 %

Tabela 12: Odnos delodajalca do anketirancev
(Vir: lastni)



Slika 18: Odnos delodajalca do anketirancev
(Vir: lastni)

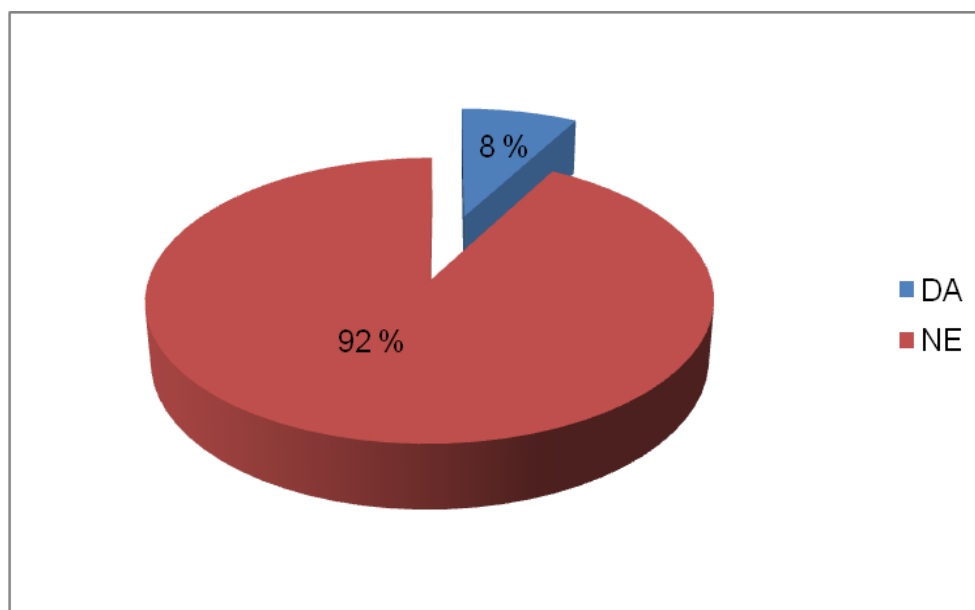
Pri tem vprašanju je bilo možno označiti več odgovorov.

Tu smo želeli ugotoviti odnos delodajalca do kandidatov. Iz grafa je razvidno, da je anketirancem delodajalec ostal v dobrem spominu, saj jih kar 80 % meni, da je bil vljuden, 67 % jih meni, da je bil komunikativen, ter ostalih 43 % ocenjuje, da je bil sproščen. Nekaj je bilo tudi negativnih kritik, najmanj, 4 % vprašanih, meni, da je bil delodajalec nemiren. Glede na podatek, da kar 80 % anketiranih meni, da je delodajalec vljuden, najbrž strah in trema nista razlog za zavrnitev. Ugotovljeno je bilo, da je v večini primerov delodajalec pozitivno naravnano do kandidatov.

7.13 ODNOS DO BONTONA

Ste pred razgovorom prebrali kakšno knjigo o bontonu?	Število	Odstotek
DA	7	8 %
NE	83	92 %

Tabela 13: Odnos do bontona
(Vir: lastni)



Slika 19: Odnos do bontona
(Vir: lastni)

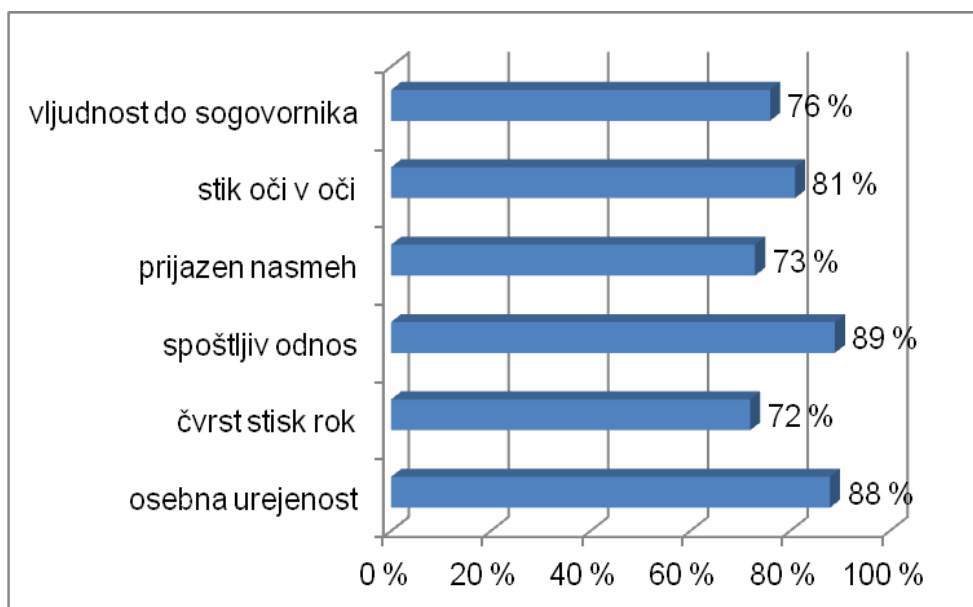
S tem vprašanjem smo poskušali ugotoviti, koliko se kandidati pripravljajo na zaposlitveni razgovor z upoštevanjem bontona, ki je vsekakor tudi zelo pomemben, saj delodajalec, ko prvič vstopimo skozi vrata, najprej vidi naše zunanje ravnanje. Na žalost je pozitivno odgovorilo samo 8 % anketiranih, 92 % vprašanih ni prebralo

nobene knjige. Verjamemo, da je vprašanje anketirance spodbudilo k razmisleku o posvečanju pozornosti bontonu.

7.14 UPOŠTEVANJE BONTONA

Katera pravila bontona ste upoštevali?	Število	Odstotek
osebna urejenost	78	88 %
čvrst stisk rok	64	72 %
spoštljiv odnos	79	89 %
prijazen nasmeh	65	73 %
stik oči v oči	72	81 %
vljudnost do sogovornika	68	76 %

Tabela 14: Upoštevanje bontona
(Vir: lastni)



Slika 20: Upoštevanje bontona
(Vir: lastni)

Pri tem vprašanju je bilo možno označiti več odgovorov.

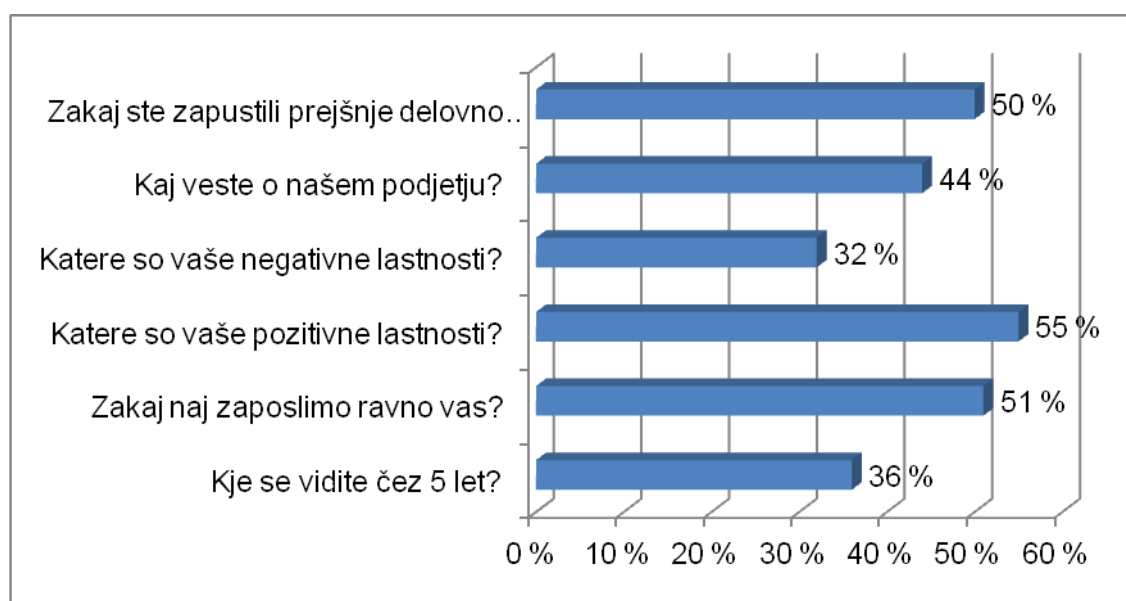
Iz grafa lahko razberemo, da so anketiranci, čeprav jih je zelo malo prebralo kakšno knjigo o bontonu, upoštevali nekaj osnov bontona. Posamezniku je že po naravi dano, da se pred pomembno osebo obnaša bolj profesionalno kot v zasebnem življenju. Vendar se vseh pomembnosti ne moremo sami priučiti, zato je zelo

pomembno, da pogledamo malo širše, npr. preberemo kakšno knjigo. Anketiranci poudarjajo predvsem spoštljiv odnos do delodajalca (89 %), vsi drugi možni odgovori imajo zelo podobne rezultate, najbrž zato, ker je večina kandidatov upoštevala več možnih odgovorov.

7.15 NAJPOGOSTEJŠA VPRAŠANJA NA RAZGOVORIH

Spodaj je naštetih nekaj najpogostejših vprašanj na razgovorih, če ste dobili kakšnega od spodaj naštetih, ga (jih) prosim obkrožite.	Število	Odstotek
Kje se vidite čez 5 let?	30	36 %
Zakaj naj zaposlimo ravno vas?	43	51 %
Katere so vaše pozitivne lastnosti?	46	55 %
Katere so vaše negativne lastnosti?	27	32 %
Kaj veste o našem podjetju?	37	44 %
Zakaj ste zapustili prejšnje delovno mesto?	42	50 %

Tabela 15: Najpogostejša vprašanja na razgovorih
(Vir: lastni)



Slika 21: Najpogostejša vprašanja na razgovorih
(Vir: lastni)

Pri tem vprašanju je bilo možno označiti več odgovorov.

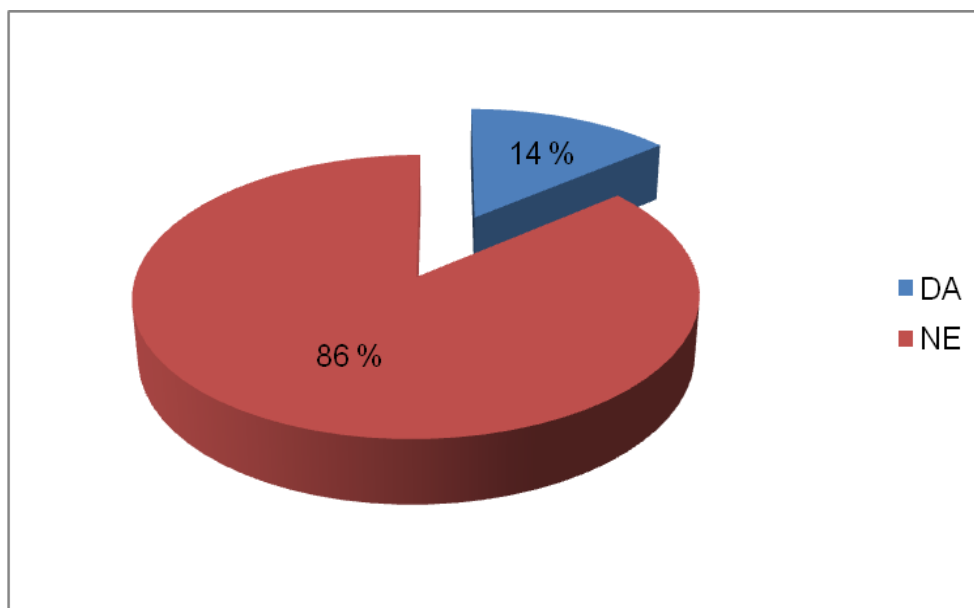
Iz grafa 21, ki predstavlja najpogostejša vprašanja na razgovorih, je razvidno, da prevladuje vprašanje o pozitivnih lastnostih kandidatov. Ker je veliko odgovorov tudi

na ostala vprašanja, lahko predvidevamo, da je veliko anketirancev dobilo več ali vsaj eno vprašanje iz tega sklopa. Iz rezultata lahko razberemo, da se iskalci zaposlitve pripravijo vsaj na teh šest vprašanj.

7.16 ZAHVALNO PISMO

Ste po razgovoru za službo napisali zahvalno pismo potencialnemu delodajalcu?	Število	Veljavni
DA	12	14 %
NE	75	86 %

Tabela 16: Zahvalno pismo
(Vir: lastni)



Slika 22: Zahvalno pismo
(Vir: lastni)

Iz grafa lahko razberemo, da večina, 86 % anketiranih, ni poslala zahvalnega pisma potencialnemu delodajalcu. To lahko pomeni, da so bili nekateri anketirani razočarani, saj so jim mogoče že na razgovoru povedali, da želene zaposlitve ne bodo dobili. Lahko pa so se po razgovoru sami odločili, da jim to delovno mesto ne bi ustrezalo in zato niso poslali zahvalnega pisma. Je pa ostalih 14 % imelo več možnosti zaposlitve, saj so s tem, ko so poslali zahvalno pismo, pokazali spoštovanje delodajalcu ter zanimanje za delovno mesto. Glede na to, da je tako

malo anketirancev pripravljenih pisati zahvalna pisma, naj jih vprašanje spodbudi, da jih bodo pogosteje pisali in si s tem odprli več možnosti.

8 SKLEPI

8.1 POVZETEK RAZISKAVE

V raziskavi sta sodelovala oba spola, vendar je bil delež ženskega spola večji, in sicer je bilo anketiranih 65 % žensk. Vse starostne skupine so enakovredno zastopane, ravno tako so v anketi sodelovali anketiranci z vsemi stopnjami izobrazbe.

Med anketiranci je večji delež nezaposlenih. Glede na trenutne razmere v Sloveniji in posledice svetovne krize je bilo to pričakovati. Ugotovljeno je bilo tudi, da se je delež nezaposlenosti v letu 2014 v primerjavi z letom 2013 zmanjšal, tako da je naprej treba gledati optimistično.

Zelo velik delež anketiranih, 89 %, je že imelo zaposlitveni razgovor s potencialnim delodajalcem. Glede na ugotovitve iz prejšnjega vprašanja, kjer je visok odstotek brezposelnosti, predpostavljamo, da večina anketirancev na razgovorih ni uspešna. Predlagamo, da se anketiranci, ko se potegujejo za določeno delovno mesto, osredotočijo predvsem na zaposlitveni razgovor ter se nanj čim boljše pripravijo.

Glede na število razgovorov je bilo največ anketirancev že večkrat na zaposlitvenih razgovorih. Predvidevamo lahko, da je veliko anketirancev imelo večje število razgovorov, ker so že večkrat zamenjali zaposlitev ali pa so bili zaposleni za določen čas. Ko jim je potekla pogodba, so morali ponovno iskati zaposlitev. Priporočljivo je, da se zaposlitve čim manj menja, saj delodajalec na razgovoru v nasprotnem primeru lahko na nas gleda kot na nezanesljivega človeka, ki rad menja službe. Zato je potrebno, če je seveda mogoče, zaposlitev obdržati čim dlje.

Odstotek priprave anketirancev na razgovor je zadovoljiv. Želeli bi, da bi bil odstotek pozitiven pri vseh anketiranih, saj je priprava bistvenega pomena, če želimo doseči želeni uspeh. Priprave so pomembne v vsakem pomenu, saj bo dober izpraševalec vedel, ali se pogaja s pripravljenim kandidatom. Moramo se zavedati, da je razgovor naša prodaja potencialnemu delodajalcu, zato se je treba pokazati v čim boljši luči.

Ker je to vprašanje pogojeno s prejšnjim, je nanj odgovarjalo 82 % anketiranih, ostali se na razgovor niso pripravljali. V tem sklopu vprašanj smo poskušali ugotoviti, kako potekajo priprave. Glede na ugotovitve se anketiranci pripravljajo vsaj na navedenih pet vprašanj. Največji odstotek je pri pridobivanju informacij o podjetju, tudi priprava

vprašanj za delodajalca je zadovoljiva. Najmanj pozornosti so namenili poznavanju sebe in bontonu. Priporočamo, da se kandidati v prvi vrsti najprej posvečajo samemu sebi, da spoznajo, katere vrednote, ki jih mogoče še sami ne poznajo, lahko pokažejo delodajalcu.

Bonton je zelo razširjen pojem, saj govorimo o osebni urejenosti, mimiki obraza, kretnjah itd. Zato priporočamo, da se kandidati v prihodnje na bonton intenzivneje pripravljajo, ne bi bilo škode, če bi si vsak posameznik včasih prebral kakšno knjigo ali članek o bontonu. Bonton je temelj lepega obnašanja, s katerim kažemo svoj odnos do sebe in drugih.

Ko se pripravljamo na zaposlitveni razgovor, je pomembno, kje si pridobimo informacije o podjetju. Raziskava je pokazala, da kar 88 % anketirancev pridobiva informacije preko spleta, kar je v sodobnem času pričakovati, saj je splet zelo dostopen in praktičen. Veliko anketirancev je navedlo tudi, da informacije pridobivajo preko znancev, zaposlenih v podjetju, kar je zelo priporočljivo, če imamo možnost. Zaposleni nam lahko posredujejo zadnje aktualne informacije o dogodkih v podjetju. Kandidati iščejo informacije tudi na druge možne načine, vendar bistveno manj od omenjenih dveh.

Obe možnosti pridobivanja informacij z največ odgovori sta zelo dobri, toda mogoče bi bilo dobro tudi kar poklicati v podjetje ter se tam pozanimati o še aktualnejših temah. To bo dalo osebi, s katero govorimo, vedeti, da se za njihovo podjetje resnično zanimamo, dobili bi pa tudi najnovejše novice o trenutnem dogajanju.

Vnaprejšnja priprava referenc so priporočila prejšnjih delodajalcev in kažejo na zelo dobro pripravljenega kandidata. V raziskavi se večje število kandidatov, 53 %, ni pripravilo v tem smislu. Ta podatek kaže, da se kandidati, čeprav jih je večina navedla, da se pripravljajo na razgovore, ni popolnoma pripravila. 34 % jih je navedlo, da so iskalci prve zaposlitve, vendar tudi oni lahko pripravijo priporočila profesorjev ali mentorjev iz šole, ki so jo obiskovali. Ostali kandidati so se dobro pripravili, saj so pomislili tudi na priporočila. Glede na omenjene podatke predlagamo, da se kandidati zavedajo, da je lahko vsaka priprava odločilna ter da se tudi priporočila vzamejo resno. Vsakega delodajalca, ki se ga zapušča, se prosi za zaposlitvena priporočila, ki lahko igrajo pomembno vlogo pri možnosti zaposlitve v prihodnosti.

Raziskava odnosa anketirancev do delodajalca razkriva, da je bil večji del anketirancev pozitivno naravnanih do delodajalca. Več kot polovica anketiranih je na razgovorih odkrita. Odkritost je naša dobra vrlina, vendar nas včasih lahko tudi negativno presenetijo. Predlagamo, da smo na razgovorih odkriti do neke mere. Mogoče je kakšno stvar bolje zamolčati in jo čez čas, če nas sprejmejo, pokazati. Npr. če nas povabijo na razgovor ob kosilu, lahko delodajalec ne samo preizkuša

navezovanje medsebojnih stikov, ampak lahko na ta način ugotavlja, ali kadimo. Predlagamo, da se takrat ne kadi, tudi v primeru, da smo zelo živčni, saj lahko naša grda razvada delodajalca odbije. To se delodajalcu v primeru zaposlitve pove kasneje.

Tudi raziskava odnosa delodajalca do anketirancev kaže pozitivno naravnost. Večina anketirancev je navedla, da je odnos delodajalca pozitiven, kar kaže, da so delodajalci v večini primerov vljudni. Naj bo to v pogum tistim, ki se razgovorov mogoče bojijo ali so jim odbijajoči, ker so v preteklosti že kdaj imeli negativne izkušnje z delodajalcem. 18 % anketirancev meni, da je bil delodajalec zadržan in to lahko pomeni, da ni ravno komunikativen ali pa je morda reševal kakšen problem in se ni mogel sprostiti. Predlagamo, da gre vsak kandidat na razgovor pozitivno naravn, tako bo tudi potek razgovora bolj sproščen, posledično bo tudi zadržani delodajalec bolj komunikativen. V nasprotnem primeru lahko napeto ozračje negativno vpliva na oba udeleženca.

Kar 92 % vseh anketiranih si ni prebralo nobene knjige o bontonu. Najbrž to pomeni, da anketiranci bontona ne jemljejo resno ali se jim ne zdi tako zelo pomemben in mislijo, da že vse vedo. Vendar to ni res, marsikatera kretnja, ki jo naredimo, je mogoče za delodajalca zelo pomembna pri ugotavljanju, kakšna oseba smo.

Predlagamo, da kandidati preberejo kakšno knjigo ali vsaj članek ter s tem osvežijo spomin, na kaj je potrebno biti pozoren, ko stojimo pred pomembno osebo.

Raziskava o upoštevanju bontona je dala dokaj pozitivne odgovore. Glede na to, da je zelo malo anketiranih prebralo kakšno knjigo, so se pripravili vsaj na ta del bontona. Anketiranci so imeli v večini spoštljiv odnos (89 %) ter so bili osebno urejeni (88 %), v večji meri so upoštevali tudi ostala pravila bontona, ki smo jih navedli v vprašanju.

Predlagamo, da se na bonton pripravlja v tako veliki meri kot na ostale elemente razgovora. Pomnimo, da smo v teoriji omenili, da 93 % komunikacije poteka neverbalno, to pomeni, da je samo 7 % komunikacije z besedami. Zato je bonton tako pomemben, saj s kretnjami, mimiko obraza, obleko, osebno higieno ipd. povemo več kot pa s stotimi besedami.

Raziskava je pokazala, da je sklop šestih najpogostejših vprašanj na razgovorih res dokaj pogost, saj so si rezultati zelo podobni. Ugotovili smo tudi, da so se anketiranci pripravili vsaj na teh šest vprašanj. Teorija navaja veliko več možnih vprašanj, vendar še vedno izstopa sklop teh šestih, torej je zelo verjetno, da na razgovorih dobimo vsaj eno ali mogoče vsa vprašanja, kar se vidi tudi iz ankete. Priporočamo, da se pred razgovorom zelo dobro pripravimo na ta vprašanja, vendar ne zanemarimo tudi ostalih, ki se lahko pojavijo. Ta vprašanja naj nam bodo v

poduk, da je pri sami pripravi na razgovor zelo pomembno poznati samega sebe ter posledično na vprašanja odgovarjati samozavestno brez kakšnega koli dvoma.

Zahvalno pismo je zahvala za delodajalčev čas, ki nam ga je namenil na razgovoru. Ugotovitve raziskave niso pozitivne, saj je zahvalno pismo napisalo samo 14 % vseh anketirancev. Ostalim 86 % anketirancem se to ni zdelo potrebno. To je bila možna napaka, da niso dobili zaposlitve, saj delodajalec ceni naš trud. Priporočamo, da se po vsakem zaposlitvenem razgovoru napiše zahvalno pismo, če nas ta zaposlitev resnično zanima. Napišemo ga lahko tudi, če vemo, da zaposlitve ne bomo dobili, saj je to lepa gesta in nam v prihodnosti lahko prinese zaposlitev ravno pri tem delodajalcu.

8.2 PREVERJANJE HIPOTEZ

Na začetku diplomske naloge smo postavili dve trditvi, in sicer, da se ljudje zavedajo priprav na razgovor, vendar jim ne posvečajo dovolj pozornosti. Pri drugi hipotezi, ki vključuje bonton, smo trdili, da iskalci še vedno ne vedo, kako se pravilno vesti na razgovorih.

Prvo hipotezo bi v celoti potrdili, ker anketirani sicer menijo, da so vnaprejšnje priprave na zaposlitveni razgovor pomembne, vendar pa se ne pripravijo dovolj. To je razvidno iz vnaprejšnjih priprav referenc in pošiljanja zahvalnega pisma. Pri tem vprašanju je več kot polovica anketiranih odgovorila negativno, kar 53 %. Pri pisanju zahvalnega pisma je bil odstotek anketiranih z negativnim odgovorom (75 %) še večji.

Drugo hipotezo lahko v celoti potrdimo. Kot je razvidno iz ankete, iskalci zaposlitve poznajo osnove vedenja pred pomembno osebo, kar 89 % jih je imelo spoštljiv odnos do delodajalca, vendar jih je še vedno zelo malo, samo 8 %, ki si pred razgovorom prebere kakšno knjigo o bontonu in si s tem pridobi več znanja. Če povzamemo, se iskalci zaposlitve zavedajo bontona, vendar si ne pridobivajo oziroma utrjujejo znanja.

8.3 PREDLOGI IZBOLJŠAV

1. Priporoča se, da iskalci zaposlitve, ko se potegujejo za določeno delovno mesto, osredotočajo predvsem na zaposlitveni razgovor ter se nanj čim bolje pripravijo.
2. Iskalci naj se v prvi vrsti najprej posvečajo samemu sebi, da spoznajo, katere vrednote, ki se jih mogoče še sami ne zavedajo, lahko pokažejo delodajalcu.

3. Priporočamo, da se iskalci na bonton pripravljajo intenzivneje. Prebrati si je treba kakšno knjigo ali članek, iz katerega se lahko vedno naučimo kaj novega. Zavedajmo se, da je temelj lepega obnašanja, saj se z njim odraža naš odnos do sebe in drugih.
4. Ko zbiramo informacije o podjetju, je priporočljivo poklicati kar v podjetje samo, kjer lahko dobimo še aktualnejše novice. To bi na osebo, s katero govorimo, naredilo večji vtis, saj bi ji pokazali, da se za podjetje resnično zanimamo. Pridobili bi si tudi najnovejše informacije o trenutnem dogajanju.
5. Ko govorimo o zaposlitvenih priporočilih, jih moramo tako kot ostalo pripravo vzeti zelo resno. Predlagamo, da iskalci zaposlitve vsakega delodajalca, ki ga zapuščajo, prosijo za priporočila, ki lahko v prihodnosti prinesejo želeno zaposlitev.
6. Na vsakem razgovoru se priporoča odkritost do neke mere. Mogoče je kakšno stvar bolje zamolčati ter jo čez čas, če nas zaposlijo, povedati.
7. Na razgovor gremo vedno pozitivno naravnani, kar posledično vodi v sproščen razgovor z delodajalcem. V nasprotnem primeru lahko napeto ozračje negativno vpliva na oba udeleženca.
8. Predlagamo, da iskalci zaposlitve preberejo kakšno knjigo ali vsaj članek ter s tem osvežijo spomin, na kaj je potrebno biti pozoren, ko smo pred delodajalcem.
9. Priporočamo, da se iskalci zaposlitve dobro pripravijo na sklop šestih vprašanj, ki so navedena v anketi. Poleg tega se ne sme zanemariti tudi ostalih vprašanj, ki se lahko pojavijo na razgovoru. Zapomniti si je treba, da so nam lahko ta vprašanja v poduk, da pripravimo samega sebe v čim boljši meri. To nam bo na razgovoru dalo samozavest pri odgovarjanju na vprašanja.
10. Zahvalno pismo je priporočljivo napisati, če nas delovno mesto, za katero se potegujemo, resnično zanima. Napiše se lahko tudi v primeru, če zaposlitve ne dobimo, saj nam ta lepa gesta v prihodnosti lahko prinese zaposlitev ravno pri tem delodajalcu.

8.4 MOŽNOSTI NADALJNJIH RAZISKAV

Anketa je sestavljena iz demografskih vprašanj ter vprašanj, ki se nanašajo na zaposlitveni razgovor. Demografska vprašanja zajemajo spol, starost ter izobrazbo anketirancev. Menimo, da smo pri demografskih vprašanjih zajeli vsa bistvena vprašanja.

Pri vprašanjih, ki se nanašajo na zaposlitveni razgovor, ankete ne bi spreminjali, bi pa dodali še kakšno vprašanje ali podvprašanje o pripravi na razgovor. Pri vprašanju, ki vključuje priprave, bi pustili možnost, da anketirani sami dopišejo, če so se pripravljali tudi na drugačen način.

Pri referencah bi vključili še vprašanje, od koliko anketiranih je delodajalec zahteval priporočila, da bi ugotovili, kako pogosto se to dogaja.

V anketi smo navedli najpogostejša vprašanja na razgovoru. Dodali bi tudi možnost, da anketiranci sami dopišejo vprašanje, ki so ga dobili na razgovoru in v anketi ni navedeno. Ugotovili bi, če se še kakšno vprašanje večkrat pojavi.

Pri bontonu bi navedli dodatno vprašanje, vezano na kodeks oblačenja v podjetju. Ker je kodeks oblačenja čedalje pogostejši, bi dodali vprašanje, če so imeli v podjetjih, kjer so anketirani imeli razgovor, ta pravila. Tako bi ugotovili, kako pogosto je to v Sloveniji.

Pri zahvalnem pismu bi dodali vprašanje, čeprav jih je zelo malo odgovorilo pozitivno, če so mnenja, da so dobili zaposlitev ravno zaradi te lepe geste. Tako bi ugotovili, kakšen dejanski vpliv ima zahvalno pismo za pridobitev zaposlitve.

9 ZAKLJUČEK

Vsak kandidat za zaposlitev bi se moral zavedati, da so priprave bistvenega pomena za doseg želenega cilja. Razgovore je treba vzeti zelo resno in ne kot nekaj samoumevnega. Noben iskalec zaposlitve se ni rodil z vsem znanjem tega sveta, zato se je treba posvečati tako bontonu kot vsem ostalim pripravam. Vsak kandidat se bo slej ko prej osebno srečal s svojim potencialnim delodajalcem, če bo želel dobiti zaposlitev.

Pomniti je treba, da moramo za čim boljši prvi vtis narediti čisto vse, kar je v naši moči, da si nas delodajalec zapomni. Tako je možnost zaposlitve večja.

Anketna raziskava kaže, da se iskalci zaposlitve delno pripravljajo na zaposlitveni razgovor, saj določenim delom priprave ne posvečajo dovolj pozornosti. Izkazalo se je, da ne pripravijo referenc, ki so tudi del načrta priprav, saj tako delodajalec ugotovi, kako uspešno smo opravljali delo v preteklosti. Iskalci prve zaposlitve lahko izpostavijo uspehe v šoli ter aktivnosti pri študentskem delu, prostovoljstvu ipd. Večjo pozornost je treba nameniti tudi pisanju zahvalnega pisma, ki nam lahko prinese želeno zaposlitev, saj so pozornosti zelo cenjene.

Tudi bontonu bi bilo treba nameniti več pozornosti, kot so jo anketiranci v raziskavi. Neverbalna komunikacija je pomembna v vsakem trenutku našega življenja, saj nas že izraz na obrazu lahko izda, tudi če z besedami trdimo drugače. Knjiga o bontonu ali udeležba na kakšnem seminarju nam pomaga pridobiti znanje, kako pravilno ravnati na zaposlitvenem razgovoru. Moramo se zavedati, da nam ni vse prirojeno in da imamo pomanjkljivo znanje. Marsikatera kretnja rok ali nog nekaj pomeni, samo da se tega ne zavedamo ali ne vemo, ker temu ne posvečamo pozornosti. Na razgovoru lahko naletimo na izpraševalca, ki mu je to zelo blizu in če bomo poznali podrobnosti tudi mi, lahko naredimo nanj velik vtis.

Če bomo vključevali vse, smo lahko prepričani, da bomo na zaposlitvenih razgovorih dosegli odlične rezultate.

LITERATURA IN VIRI

Knjige

1. Bolles, R. N. (1999). *Kakšne barve je tvoje padalo: priročnik za iskalce zaposlitve in tiste, ki žele spremeniti poklicno pot*. Ljubljana: Gnosis-Quatro.
2. Molcho, S. (1996). *Govorica telesa*. Ljubljana: Mladinska knjiga.
3. Osredečki, E. (1994). *Nova kultura poslovnega komuniciranja. Poslovni bonton*. Lesce: Oziris.
4. Popovič, M., Zajc M. (2002). *Vstop v poslovni svet*. Ljubljana: Tehniška založba.
5. Powers, P. (2005). *Zmagovalni zaposlitveni razgovor*. Varaždin: Katarina Zrinski.
6. Rosenstein, N. (2007). *Po korakih do prave zaposlitve: priročnik za uspešno kariero*. Ljubljana: Ambicij.
7. Tavčar, M. (1997). *Preprosti poslovni bonton*. Ljubljana: Novi forum.
8. Zaletel, A. (2008). *Kariera/09: kako uspešno iskati zaposlitev? Navodila za uspešno gradnjo kariere, izbor najboljših delodajalcev*. Ljubljana: Moje delo.
9. Zaletel, A., Prah G. (2012). *Kako uspešno iskati zaposlitev? Vaš nujen pripomoček za učinkovito iskanje sanjskega dela*. Ljubljana: Moje delo (zbirka kariera).

Interni viri

1. Peklenik, A. (2008/09). *Poslovno komuniciranje*. Interno gradivo za višjo strokovno šolo. Kranj: B&B.

Internetni viri

1. *Govorica telesa na zaposlitvenem razgovoru*. Dosegljivo na naslovu <http://www.mojedelo.com/karierni-nasveti/intervju/govorica-telesa-na-zaposlitvenem-razgovoru-1867> dne 11. 1. 2015.

2. *Ključ do uspeha pri iskanju zaposlitve*. Dosegljivo na naslovu <http://www.mojedelo.com/karierni-nasveti/spremno-pismo/priporocila-kljuc-do-uspeha-pri-iskanju-zaposlitve-1654> dne 9. 1. 2015.
3. *Kravate proti kavbojkam*. Dosegljivo na naslovu <http://www.mladina.si/95920/kravate-proti-kavbojkam/> dne 21. 1. 2015.
4. *Najemanje in zaposlovanje*. Dosegljivo na naslovu <http://www.trainerguide.si/1-najemanje-in-zaposlovanje/-b-zaposlitveni-razgovor.aspx> dne 20. 1. 2015.
5. *Neverbalna komunikacija*. Dosegljivo na naslovu <http://si.pokerpro.cc/strategija/14-neverbalna-komunikacija-v-pokru-poker-face.html> dne 29. 1. 2015.
6. *Odličen prvi vtis*. Dosegljivo na naslovu <http://www.vodja.net/index.php?blog=1&title=znate-ustvariti-odli-en-prvi-vtis-1&more=1&c=1&tb=1&pb=1> dne 21. 1. 2015.
7. *Prijava ponudbe in življenjepisa*. Dosegljivo na naslovu http://www.ess.gov.si/files/4343/prijava_vloga_ponudba_in_zivljenjepis.pdf dne 9. 1. 2015.
8. *Strokovna izhodišča za leto 2014*. Dosegljivo na naslovu http://www.ess.gov.si/_files/5175/strokovna_izhodisca_za_leto_%202014.pdf dne 26. 2. 2015.
9. *Trg dela*. Dosegljivo na naslovu http://www.ess.gov.si/trg_dela/aktualno_o_trgu_dela dne 7. 1. 2015.
10. *Trg dela v številkah*. Dosegljivo na naslovu http://www.ess.gov.si/trg_dela/trg_dela_v_stevilkah/registrirana_brezposelnost#Slovenija dne 8. 2. 2015.
11. *Zaposlitveni razgovor*. Dosegljivo na naslovu http://www.ess.gov.si/_files/4344/zaposlitveni_razgovor.pdf dne 8. 1. 2015.
12. *Zaposlitveni razgovor*. Dosegljivo na naslovu http://sl.wikipedia.org/wiki/Zaposlitveni_razgovor dne 8. 1. 2015.

PRILOGA: ANKETNI VPRAŠALNIK

Spol:

- Moški
- Ženski

V katero starostno skupino spadate?

- do 20 let
- 21–27 let
- 28–37 let
- 38–47 let
- 48–55 let
- nad 56 let

Kakšna je vaša najvišja dosežena formalna izobrazba?

- osnovna šola
- srednja šola
- višja šola
- visokošolska/univerzitetna izobrazba
- magisterij
- doktorat

Ali ste trenutno zaposleni?

- DA
- NE

Ste že kdaj imeli razgovor za službo?

- DA
- NE

Če ste na zgornje vprašanje odgovorili pritrdilno, prosim odgovorite na vprašanja, ki sledijo. V nasprotnem primeru se vam zahvaljujem za sodelovanje.

Kolikokrat ste že bili na razgovoru?

- Enkrat
- Dvakrat
- Trikrat
- Več kot trikrat

Ste se na razgovor za službo že vnaprej pripravili?

- DA
- NE

Če ste na zgornje vprašanje odgovorili pritrdilno, prosim obkrožite, kako ste se pripravili?

Možnih je več odgovorov

- poskušal/-a sem dobiti čim več informacij o podjetju
- pripravil/-a sem se na možna vprašanja
- pripravil/-a sem svoja vprašanja za delodajalca
- spoznaval/-a sem sam/-o sebe, kakšne veščine, znanja, vrednote ... imam
- prebral/-a sem si osnove bontona

Kje ste iskali informacije o podjetju?

Možnih je več odgovorov

- na spletu
- reklamni letaki
- preko njihove konkurence
- v časopisih, revijah, člankih ...
- preko znancev, ki so zaposleni v podjetju
- poklicali ste v podjetje in se pozanimali
- objave na TV o podjetju
- drugo

Ali ste imeli reference od prejšnjih delodajalcev že pripravljene, če ste že bili zaposleni?

- DA
- NE
- Iskal/-a sem prvo zaposlitev

Ko ste prišli na razgovor za službo, ste bili ...

Možnih je več odgovorov

- sproščeni
- samozavestni
- odkriti
- neodločni
- raztreseni
- neodkriti

Potencialni delodajalec je bil do vas?

Možnih je več odgovorov

- vljuden
- komunikativen
- sproščen
- zadržan
- nemiren
- vzvišen

Ste pred razgovorom prebrali kakšno knjigo o bontonu?

- DA
- NE

Katera pravila bontona ste upoštevali?

Možnih je več odgovorov

- osebna urejenost
- čvrst stisk rok
- spoštljiv odnos
- prijazen nasmeh
- stik oči v oči
- vljudnost do sogovornika

Spodaj je naštetih nekaj najpogostejših vprašanj na razgovorih, če ste dobili kakšnega od spodaj naštetih, ga (jih) prosim obkrožite.

Možnih je več odgovorov

- Kje se vidite čez 5 let?
- Zakaj naj zaposlimo ravno vas?
- Kašne so vaše pozitivne lastnosti?
- Kakšne so vaše negativne lastnosti?
- Kaj veste o našem podjetju?
- Zakaj ste zapustili prejšnje delovno mesto?

Ste po razgovoru za službo napisali zahvalno pismo potencialnemu delodajalcu?

- DA
- NE