



B&B
VIŠJA STROKOVNA ŠOLA

Diplomsko delo višješolskega strokovnega študija
Program: Ekonomist
Modul: Organizator poslovanja – organizator podjetništva
in trženja

ISKANJE ZAPOSLOTITVE – VIDIK DELODAJALCA

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

Kandidatka: Marija Štricelj

Kamnik, oktober 2013

ZAHVALA

Zahvaljujem se mentorici, Ani Peklenik, prof., za spodbudo, nasvete in pomoč pri pisanju diplomske naloge. Zahvaljujem se ji tudi za lektoriranje moje diplomske naloge.

Prav tako se zahvaljujem vsem predavateljem ter celotnemu kolektivu Višje strokovne šole B&B za dano znanje med študijem.

Hvala sogovornikom iz podjetij, ki so bili pripravljeni sodelovati in z menoj opraviti intervju.

Zahvaljujem se tudi svoji družini za potrpežljivost in podporo v času študija in pisanja diplome.

IZJAVA

»Študentka Marija Štricelj 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

Vsak človek se z iskanjem službe sooči vsaj enkrat v življenju. Če gre za iskanje prve službe ali po odpovedi delodajalca, se morajo iskalci zaposlitve toliko bolj potruditi pri iskanju nove zaposlitve. Delodajalci prosta delovna mesta objavljajo na različnih mestih: ZRSZ, zaposlitvenih portalih in spletnih straneh podjetij. Skrbno je treba prebrati zahteve za določeno delovno mesto in se temu primerno prijaviti. Zelo velik poudarek je na pripravi na zaposlitveni razgovor, kajti ta je odločilen.

Prav tako je za delodajalce iskanje novih delavcev zelo zahtevno delo, saj vemo, da je danes na trgu konkurenca velika in da k uspešnemu poslovanju veliko prispevajo dobri delavci, ki imajo določeno stopnjo in področje izobrazbe, delovne izkušnje. Pri nekaterih delovnih mestih so delovne izkušnje celo odločilni dejavnik za zaposlitev. Pomembne so tudi delovne izkušnje, pridobljene v času študija. Poleg izkušenj in motiviranosti delodajalci iščejo odgovorne, komunikativne, poštene, inovativne ljudi. Če delodajalci želijo doseči pričakovane rezultate, morajo zaposlene stimulirati, ne le v smislu denarnih nagrad, temveč tudi z odnosi in urejenim delovnim okoljem.

Čeprav smo v fazi slabe rasti gospodarstva, se delovna mesta še vedno odpirajo zaradi povečanja dela, odhoda delavcev v drugo zaposlitev, boleznih ali upokojitev. Pomembno je, da smo iskalci zaposlitve neprestano aktivni, vztrajni in odločni.

KLJUČNE BESEDE

- zaposlitev,
- delodajalec,
- ponudba,
- prosto delovno mesto,
- iskalci zaposlitve.

ABSTRACT

Every human being is faced with losing and finding a new job at least once in a lifetime. Searching for a first employment or facing sudden employment termination also tend to be stressful, making job-seekers having to make even larger effort. Employers post vacant job positions at various sites, such as the Slovenian Employment Agency (ZRSZ), various employment websites and employers' company websites. A job seeker needs to carefully and thoroughly read through job requirements and prepare a good application for the chosen job. A good preparation for a job-interview plays a crucial role after a successful application.

Employers also face a difficult task at seeking for new employees. Labour market nowadays is very competitive, whereas good employees play a large part in successful business operation with their level, field of education and know-how. With some job positions know-how even plays the key role. Work experience acquired during studies also counts. Aside from experience and dilligence, employers search for responsible, communicative, honest and innovative people. To achieve top results, employers need to provide a stimulative environment, not only in terms of financial stimulation, but also social relations at work and a positive work atmosphere.

Although we are facing weak economic growth, everyday one may find new vacant job positions due to increased needs in work processes, employee migration, a sick leave or retirement. It is important for a job-seeker to be constantly on the move, and remain persistent and determined.

KEYWORDS

- employment
- employer
- job offer
- job vacancy
- job-seekers

KAZALO

1	UVOD	1
1.1	PREDSTAVITEV PROBLEMA	1
1.2	CILJI NALOGE.....	1
1.3	PREDVIDENI REZULTAT NALOGE	2
1.4	METODE DELA	2
2	BREZPOSELNOST IN TRG DELA.....	2
2.1	BREZPOSELNOST IN IZOBRAŽEVANJE	2
2.1.1	PISMENOST	3
2.2	TRG DELA.....	4
3	ISKANJE ZAPOSLOTITVE	7
3.1	LASTNOSTI USPEŠNEGA DELAVCA.....	8
4	RAZGOVOR ZA DELO	11
4.1	VPRAŠANJA DELODAJALCA	12
4.2	VPRAŠANJA KANDIDATA NA INFORMATIVNEM RAZGOVORU	13
5	EMPIRIČNI DEL.....	14
5.1	REZULTATI INFORMATIVNEGA RAZGOVORA	14
5.2	PRIPOROČILO ZA ISKALCE ZAPOSLOTITVE	25
6	ZAKLJUČEK	26
	LITERATURA IN VIRI	27
	PRILOGE	28
	KAZALO SLIK.....	28

1 UVOD

Zaposlitev je za človeka ena najpomembnejših zadev v življenju. Prinaša mu ne samo materialno, saj brez nje pač ni mogoče živeti, ampak tudi duhovno korist. Zaposlen človek je bolj aktiven, optimističen, odnosi v družini so bolj sproščeni itd. V današnjem času pa se moramo navaditi tudi na izgubo službe. Danes rednih, varnih služb za nedoločen čas skorajda ni več, in sicer ne zaradi krize, ampak je bil tak vzorec že prej sprejet v tujini. V bližnji prihodnosti naj bi redne službe menjavali na pet do deset let. Drugi problem je, če služb sploh ni. Vendar v vsakem primeru ostane človek ob izgubi službe prizadet. Takrat je pomembno, da se ne zapre, ne vzame izgube za svoj osebni poraz, ne postane celo depresiven, ampak vzame stvari v svoje roke, se izobražuje naprej, aktivno išče novo zaposlitev.

1.1 PREDSTAVITEV PROBLEMA

V diplomski nalogi obravnavamo trg dela, in sicer smo se osredotočili na delodajalce. Dobro poznamo statistiko, vemo, kako razmišljajo iskalci dela, ki velikokrat napačno predvidevajo in ocenjujejo vedenje delodajalcev. Zato v nalogi obravnavamo predvsem delodajalce – zaposlovalce v podjetjih, kjer je več kot 20 zaposlenih.

Razgovor za službo je ključen pri odločitvi, ali bodo iskalca zaposlitve izbrali ali bodo zaposlili drugega kandidata. Temelj diplomske naloge je iskanje nove zaposlitve. V teoretičnem delu je kratka predstavitev stanja na slovenskem delovnem trgu, opis načinov za iskanje zaposlitve, kako se pripraviti na razgovor, kaj pričakovati od bodočih delodajalcev oz. kaj naj bi oni pričakovali od iskalca zaposlitve, kakšna nerodna vprašanja nas lahko čakajo na razgovoru, predvsem pa, na kakšen način naj bi delodajalci izbirali kandidata.

1.2 CILJI NALOGE

Pri pripravi naloge smo si zastavili konkretni cilj – raziskati trg dela, predvsem vidik delodajalcev. V raziskavi smo ugotovili, kateri so po mnenju delodajalcev tisti pravi načini, ki vodijo v zaposlitev. Analiza odgovorov bo pokazala še, kakšne so realne možnosti za zaposlovanje v teh kriznih časih, kakšnega kandidata dejansko izberejo.

1.3 PREDVIDENI REZULTAT NALOGE

Na podlagi povzetkov strokovne literature in opravljenih intervjujev bomo sestavili kratka priporočila za iskalce zaposlitve, ki so v težkem položaju in ne vedo, kako in zakaj delodajalci izbirajo novo delovno silo.

1.4 METODE DELA

V diplomski nalogi uporabljamo opisno metodo povzemanja, saj smo prebrali in povzeli ustrezno strokovno literaturo. V empiričnem delu sta kombinirani metoda študije primera in metoda intervjuja. Poiskali smo delodajalce, ki so bili pripravljeni opraviti informativni intervju, jih obiskali in z njimi opravili intervju. Odgovore delodajalcev smo analizirali ter poiskali stične točke in razlike v njihovem razmišljanju o zaposlovanju. Kot rezultat naloge načrtujemo seznam priporočil, ki naj bi jih iskalci zaposlitve upoštevali pri vzpostavljanju stikov z delodajalcev.

2 BREZPOSELNOST IN TRG DELA

2.1 BREZPOSELNOST IN IZOBRAŽEVANJE

Diplomska naloga se nanaša na vse brezposelne osebe: iskalce prve in vseh naslednjih zaposlitev (mladih) ter brezposelne, ki so že opravljali delo.

Brezposelnost je posledica gospodarskih, družbenih, tehnoloških sprememb ter neenakomerne porazdelitve moči v družbi. V slovenskem gospodarstvu ima velik vpliv svetovna finančna in gospodarska kriza, ki se je začela leta 2008. Od takrat je veliko ljudi izgubilo službo, trenutno je brezposelnih 12,8 odstotka ljudi. Drugi problem so mladi, za katere ni delovnih mest, posledično bežijo v tujino, kjer so boljši pogoji za delo, življenje. V zadnjih petih letih se jih je izselilo več kot 20.000, gre predvsem za izobražen kader.

Najtežje se zaposlujejo manj izobraženi ljudje (z nedokončano in dokončano osnovno šolo) ter iskalci prve zaposlitve, saj nimajo delovnih izkušenj, ki bi jih ponudili na trgu delovne sile. Po analizi iz leta 2010 razberemo, da so v prvem letu po končanem izobraževanju možnosti zaposlitve majhne ne glede na doseženo izobrazbo, potem pa pride do razlik med kandidati z različno stopnjo izobrazbe. Najkrajši čas iskanja je pri mladih s končano visoko strokovno in univerzitetno izobrazbo, najdaljši pa pri najmanj izobraženih, prve stabilnejše zaposlitve polovica teh ne uspe najti po šestih letih (Ivančič, 2010, str. 91–93). Povsod po svetu, tudi pri nas, so razvili različne svetovalne dejavnosti, ki ljudem pomagajo pri načrtovanju poklicne kariere. Pri slabše izobraženih ne gre le za pridobljeni poklic ali izobrazbo,

ampak tudi za veščine in spretnosti, ki jih morajo razviti pri iskanju zaposlitve (Pačnik in drugi, 1995, str. 161–163).

V Sloveniji ponuja take delavnice Zavod za zaposlovanje. Gre za tečaje tujih jezikov, računalništva, možnost pridobitve novega poklica ter delavnice o bolj učinkovitem pristopu na trgu dela, o socialnem podjetništvu, kako se pripraviti na razgovor itd. Take delavnice, ki brezposelnega učijo o veščinah, so zelo koristne, saj postane bolj aktiven pri iskanju zaposlitve, samozavesten, dobi novo upanje in ima manj treme na razgovoru.

Izobraževanje pomaga ljudem, da bolje razumejo nove probleme in jih začnejo samostojno reševati. Izobraževanje v takih delavnicah ali šolah je tudi druženje. Ljudje imajo občutek, da ponovno nekam pripadajo, vrne jim samospoštovanje, saj je učenje ustvarjalna dejavnost in zahtevno delo (Pačnik in drugi, 1995, str. 182). Nadaljnje izobraževanje je potrebno še pri višje izobraženih, saj se stvari tehnološko hitro spreminjajo, delodajalci zahtevajo vedno več različnega znanja.

Drugačen problem so brezposelni (mladi in starejši), ki ne vedo, kaj bi sploh počeli v življenju oz. kakšno delo bi opravljali. Tudi za take obstajajo delavnice, svetovalci, ki jim pomagajo ugotoviti, kaj jih veseli, kakšno delo bi bilo primerno. Na voljo so še razni psihološki testi (v priložnikih in na spletu) za ljudi, ki so zaradi svojega položaja v zadregi, in jih lahko samostojno rešujejo.

2.1.1 PISMENOST

Pomemben faktor izobraževanja je pismenost. Stopnja pismenosti države je glavno merilo pri določanju vrednosti človeškega kapitala, saj je pismene ljudi ceneje izučiti kot nepismene; višja pismenost pa pomeni tudi več priložnosti za zaposlitev (po <http://sl.wikipedia.org/wiki/Pismenost>). Pismenost na delovnem mestu je vse bolj aktualna zaradi zahtev, ki jih pred zaposlene postavlja informacijska tehnologija. Pismenost ne pomeni več branja in pisanja, ampak tudi nove temeljne spretnosti, ki delavcem omogočajo, da sami upravljajo svoje delo, prevzemajo odgovornost za boljšo produktivnost in doseg organizacijskih ciljev. Raba spretnosti pismenosti je pomaknjena v središče upravljanja novega delovnega mesta zaradi obdobja hiperkonkurence, ki pripisuje velik pomen podatkovno utemeljenem odločanju (po Ivančič, 2010, str. 137).

Obstaja več vrst pismenosti:

1. pisanje, branje/razumevanje;
2. matematična;
3. medijska (omogoča ljudem ustvarjanje, ocenjevanje in analiziranje sporočil v medijih);

4. računalniška (sposobnost uporabe računalnikov in računalniške tehnologije);
5. elektronska (spretnost komunikativnega izkoriščanja celotnega potenciala elektronskih medijev);
6. glasbena;
7. kulturna.

Osnovna pismenost je problem predvsem pri slabše izobraženih brezposelnih. Seveda pričakujemo, da se ne bodo zavzemali za delovno mesto z visokim položajem, vendar je pomembno bralno razumevanje in pisanje uradnih besedil. Pri podpisovanju zaposlitvenih pogodb mora bodoči zaposleni pogodbo nujno prebrati/razumeti, si vzeti čas (pogodbe ni treba podpisati takoj v isti minuti, ko jo delodajalec predloži), opozoriti na morebitne nejasnosti, dvoumne ali celo nasprotujoče si izjave, kot je bilo rečeno ustno (npr. o delovnem času, plačilu, mestu, zavarovanja, dopustu ...). Tako ne pride do morebitnega izkoriščanja s strani delodajalca.

Še preden pridemo do pogodbe, je pismenost pomembna pri iskanju zaposlitve. Danes razpisana delovna mesta ne visijo samo na oglasni deski ali časopisu, več mest je na internetnih straneh (tudi na straneh samih podjetij, ki iščejo zaposlitev). Tako je pomembna računalniška pismenost, ki dela težave tudi starejšim iz obdobja pred računalniško/internetno revolucijo. Ko najdemo primerno delovno mesto, moramo poslati prijavo nanj. Veliko brezposelnim pisanje prijav in življenjepisov predstavlja problem. Delodajalec bo zagotovo posvetil veliko pozornosti videzu ter vsebini prijave in življenjepisa. Ne bo se odločil za prijavo/življenjepis, ki je skopo napisana z veliko slovničnimi/pravopisnimi napakami, prav tako ne za predolgo nakladanje o stvareh iz življenja ali delovnih izkušenj, ki se ne tičejo konkretnega delovnega mesta. Iskalci zaposlitve dobijo primere uradnih besedil na internetu, lahko jim pomagajo tudi svetovalci na zavodu. Konkretni primeri za slabše napisano prijavo/življenjepis: nekateri še vedno uporabljajo izraz prošnja namesto prijava; pisanje o lastnostih, kot so pošten, delaven, priden, ne pridejo več toliko v poštev, saj delodajalci temu več ne verjamejo; kako imamo radi pse; drugi uporabljajo pisane barve namesto črne ali celo odišavljen papir ...

2.2 TRG DELA

Posledice krize na globalni ravni so se prenesle v Slovenijo, kjer imamo odprto gospodarstvo, zato je odvisno od držav, kamor izvažamo. Po podatkih Eurostata je stopnja revščine okrog 12 odstotkov, kar ni veliko v primerjavi s povprečjem v EU (Evropska unija), bolj zaskrbljujoče je, da 46 odstotkov ljudi prejema plačo, nižjo od 600 evrov neto ter 37 odstotkov nižjo od 500 evrov neto. Kako se politika bojuje proti krizi, je drugo vprašanje, nas zanima, kaj je brezposelnim trenutno na voljo, kaj lahko storijo za pridobitev službe. Ni dovolj, da čakajo na boljše čase oz. upajo, da

jim bo zaposlitev zagotovil nekdo drug. Po začetku krize so delovna mesta najprej izgubili tuji delavci, med državljani se je najprej povečal delež brezposelnih moških, trajno presežnih delavcev, delež mladih in tistih z nižjo stopnjo izobrazbe (Drobnič, 2009, str. 36–39).

Slovenski trg dela mora postati bolj fleksibilnejši, še posebej v smislu oblike zaposlovanja, kot je npr. možnost dela za krajši delovni čas, delo na domu, daljavo ter prilagodljiv delovni čas. Kot delojemalci si lahko, če imamo delo s krajšim delovnim časom, zagotovimo še eno delo – tako se bomo veliko naučili ter si dvignili ceno na trgu dela. Pri tem pa imamo pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delali polni delovni čas.

Fleksibilnejši, manj segmentiran in hkrati varnejši trg dela bi dosegli z boljšim ujemanjem med ponudbo dela in povpraševanjem na trgu dela; s povečanjem poklicne mobilnosti posameznikov (da se bodo usposobili za več poklicev); s povečanjem regionalne mobilnosti posameznikov (da bo sprejel delo v drugi regiji); z ukrepi, ki bi spodbujali k aktivnosti posameznike in podjetja pri zagotavljanju izobraževanja ter usposabljanja z delom (Drobnič, 2009, str. 107).

Brezposelni se lahko sami vključijo na trg dela, in sicer ne samo z aktivnim iskanjem zaposlitve na zavodu ali internetu. Priporočljivo je, da sami pišejo ponudbe podjetjem, ki jih zanimajo, čeprav nimajo razpisanega prostega delovnega mesta, ali celo pokličejo v podjetje. Pri prijavi na prosto delovno mesto se lahko pozanimajo, kakšen ugled ima podjetje, da se po tem ve, kaj pričakovati. Lahko na splošno pošiljajo ponudbe podjetjem, ki imajo ugled, so prejela razne nagrade kot najboljši zaposlovalci (nagrada Zlata nit), ugledni delodajalci (nagrade podjetja Moje delo), certifikat Družini prijazno podjetje itd. Iskalci zaposlitve lahko svojo sposobnost, poklic »prodajajo« delodajalcem na raznih sejnih in drugih aktivnostih, npr. sejmu Informativa, Kariera, Študentska arena ... Take prireditve gostijo vsako leto več slovenskih in tujih delodajalcev z namenom, da najboljše delodajalce na trgu dela povežejo z najboljšimi kandidati. Nekateri pridejo na sejme poslušat karierne nasvete tistih, ki jim je že uspelo, drugi poiskat možnost za dodatno izobraževanje, nekateri pa tam že najdejo zaposlitev.

Od krize dalje je za slovenski trg dela pomembna aktivna politika zaposlovanja (APZ) oziroma vseživljenjska karierna orientacija (VKO), še posebej, ker se je višina sredstev za te projekte začela zmanjševati, saj jo sponzorira evropski proračun. Višina sredstev iz evropskega socialnega sklada ni samoumevna, saj jih je treba vsebinsko, programsko, projektno znati črpati. Do leta 2013 so bili cilji APZ povečanje zaposlenosti, preprečevanje prehoda v dolgotrajno brezposelnost, povečanje zaposljivosti z dvigom izobrazbe, usposobljenosti in veščin, spodbujanje samozaposlovanja, okrepitev socialne vključenosti. Zaradi tega so sprejeli nekatere dobre programe na trgu dela, kot je program samozaposlovanja (pomoč s

subvencijo v višini 4.500 evrov), program spodbujanja zaposlovanja invalidov ter program usposabljanja na delovnem mestu (brezposelna oseba, ki se usposablja na delovnem mestu, dejansko opravlja delo; dobi dodatek za prevoz in aktivnost, medtem ko delodajalec nima stroškov z njo, saj država krije stroške; če se brezposelna oseba izkaže, jo delodajalec kasneje ali takoj lahko zaposli). Koristne pri povečanju zaposlitve so tudi sprejete subvencije podjetjem, ki zaposlijo brezposelne osebe (Drobnič, 2009, str. 134–162).

Spremembe na trgu dela moramo spremljati redno, še posebej podatek, kateri so najbolj iskani profili kadrov, ne samo trenutno, ampak tudi v bližnji prihodnosti. To mora zanimati vse, zaposlene osebe (saj večnih služb skorajda ni, ali če je zaposlena v kadru, ki počasi izginja), brezposelne (da se prekvalificirajo) ter mlade (da se odločijo za pravo srednjo ali kasneje višjo šolo). Najbolj iskani kadri so v zdravstvu (zdravstveno osebje, strokovnjaki za medicino in farmacijo – saj bo vedno več starejših ljudi), strokovnjaki za pokojnine, poklici v domovih za ostarele; izobraževalni kader; profili, ki se lahko vodijo od doma ali agencij za posredovanje dela in delujejo na področju interneta, zabave, telekomunikacij, virtualne realnosti, podjetništva; mobilni profili na področju mobilnosti ljudi (poklici v avtomobilski industriji, prometu, turizmu, piloti ...), mobilnosti dobrin (poklici v cestnem, letalskem, ladijskem, železniškem prometu), mobilnosti informacij (poklici v računalništvu, bančnih tehnologij, sistemov mreženja in komunikacij ...); ter poklici na področju oglaševanja, marketinga, kreiranja blagovnih znamk in stikov z javnostjo.

3 ISKANJE ZAPOSLOTITVE

Za začetek iskanja dela iskalci zaposlitve potrebujejo prostor za delo (kjer v miru pripravljajo prijave, ponudbe za delo ...), opremo (računalnik, telefon, tiskalnik – če stvari niso na voljo, jih lahko brezplačno izkoristijo v šolah, knjižnicah in na zavodu za zaposlovanje), internet, elektronski naslov, življenjepise in prijave, CV-vizitke (kratka predstavitev zaposlitvenega profila), časopise ...

Že prej smo omenili, da obstajajo pasivne in aktivne oblike iskanja dela. Pri pasivnih iskalec pričakuje, da bo delo zanj opravil nekdo drug. Med te oblike sodijo: prijava na tiskane ali internetne zaposlitvene oglase; pošiljanje ponudb na slepo (predvsem pošiljanje vsem delodajalcem brez oglasa in vsem enako posplošeno ponudbo ni primerno); iskanje prek Zavoda za zaposlovanje in CIPS-a (Center za informiranje in poklicno svetovanje) oziroma kariernih središč; vpis v baze zaposlitvenih agencij (te agencije ustrezne prijavljene kandidate povabijo na razgovor v podjetja, ki so njihove stranke ali kandidata same zaposlijo ter ga nato posojajo svojim strankam). Aktivne oblike iskanja dela so mreženje (družbena večšina širjenja svojega vpliva prek oseb, ki vas in jih vi poznate – zveze in poznanstva), že prej omenjeni zaposlitveni sejmi, usmerjeno komuniciranje s podjetji (klicanje po telefonu, ko ni razpisanih delovnih mest; informativni intervju/razgovor, če vam uspe prepričati podjetje, da vas spozna) in samozaposlitev (če ste podjetniški tip) (Palčič, 2008, str. 22–55).

Življenjepis oz. osebna predstavitev je pisno orodje za iskanje dela s ciljem pridobiti razgovor za zaposlitev. Življenjepis je pomemben, saj naredi prvi vtis na delodajalca o nas. Podatke vpisujemo na jedrnat in kratek način. V njem posredujemo zaposlitveni cilj, osebne in kontaktne podatke, izobrazbo, dodatna izobraževanja, veščine ter delovne izkušnje. Tem podatkom zagotovimo verodostojnost, tako da priložimo dokazna potrdila. Še bolje je, če si priskrbimo priporočila prejšnjih delodajalcev. Če razpisanega delovnega mesta ni, lahko pošljemo ponudbo za delo (na podoben način izpolnjeno kot življenjepis), le da tu iščemo morebitna skrita prosta delovna mesta, priložnosti za razgovore ali se samopromoviramo. Že prej smo na kratko omenili, česa naj se izogibamo pri pisanju prijav in življenjepisov: slabi slovnici, egoizmu, pretirano dolgim povedim, neresničnim izjavam, ročno napisanim življenjepisom, pisanju o zdravju, videzu, nevarnih hobijih itd.

Preglejmo še, kakšne naj bi bile prednosti mlajših oz. starejših iskalcev zaposlitve, preden se odpravimo na razgovor. Mladi oz. iskalci prve zaposlitve (glede na delovne ne izkušnje) lahko za adute izrazijo:

- opravljanje dela za vsaj osem ur za manjšo plačo;
- hitro učenje, obvladanje novih tehnologij;
- ni družine;

- prinašanje svežega znanja;
- podjetje prejme ugodnosti ob zaposlitvi iskalca prve zaposlitve.

Prednosti, ki jih lahko navede starejši iskalec (npr. po 45. letu):

- pred sabo imam še od 10 do 15 let dela;
- izkušnje in številne veščine;
- razvite delovne navade;
- zanesljivost;
- pripravljenost na dodatna izobraževanja ter usposabljanja;
- nimam zahteve po visoki plači.

3.1 LASTNOSTI USPEŠNEGA DELAVCA

Vsak menedžer, podjetnik, vodja, ki želi postati uspešen, se mora usposobiti in si privzgojiti tudi določene navade in lastnosti, kot so inovativnost, samozavest, kreativnost, odločnost, vztrajnost, organizacijske sposobnosti, poslušnost, razvit čut za timsko delo ... Enako kot za voditeljske položaje, veljajo tudi lastnosti uspešnega delavca. Pomembno je, da vsak pri sebi najprej ugotovi, kakšen tip človeka je in v kakšni okolici bi se najbolje znašel.

Glede na interese poznamo 6 tipov (ki so predstavljeni spodaj v grafu): R – realističnega, I – raziskovalnega, A – umetniškega, S – socialnega, E – podjetniškega in C – konvencionalnega. Prav tako lahko teh šest tipov razdelimo na poklice oziroma delovno okolje. Ljudje se najbolje počutijo, če delajo v okolju, ki mu po lastni kombinaciji zgornjih tipov tudi sami pripadajo ali se jim najbolj približajo. Umetniški tip se najbolje počuti in znajde v umetniškem okolju in je v tem okolju tudi najučinkovitejši.

Realističen	Raziskovalni	Umetniški	Socialni	Podjetniški	Konvencionalni
Osebe, ki imajo mehanske ali atletske sposobnosti, rade delajo s stvarmi, stroji, orodji, rastlinami in živalmi ter delo radi opravljajo na prostem.	Osebe, ki rade opazujejo, se učijo, raziskujejo, analizirajo, vrednotijo in ocenjujejo ali rešujejo probleme.	Osebe, ki so ustvarjalne in intuitivne, imajo umetniške sposobnosti, in pri delu rade uporabljajo domišljijo in kreativnost ter ne želijo zunanjih omejitev.	Osebe, ki rade delajo z ljudmi, imajo govorne sposobnosti ter rade pojasnjujejo, informirajo, pomagajo, učijo, in zdravijo.	Osebe, ki rade delajo z ljudmi, vplivajo na njih, jih prepričujejo, vodijo in upravljajo z namenom doseči organizacijske cilje ali ekonomsko korist.	Osebe, ki rade delajo s podatki, imajo uradniške in številčne sposobnosti, naloge izpeljejo natančno in sledijo navodilom, ki so jih dobile

Tabela 1: Kratek opis šestih tipov ljudi in okolja

(Vir: <http://apl.ess.gov.si/eSvetovanje/Samooocena/Interesi/Default.aspx>)

Ljudje so mešanica različnih tipov, ki so pri posamezniku bolj ali manj izraženi.



Slika 1: Šest tipov glede na interese

(Vir: <http://apl.ess.gov.si/eSvetovanje/Samoocena/Interesi/Default.aspx>)

Tipi, ki so v šesterokotniku sosednji, so si bolj podobni kot tipi, ki so bolj oddaljeni. To pomeni, da je realistični tip še nekoliko podoben konvencionalnemu in raziskovalnemu tipu, manj umetniškemu in podjetniškemu tipu, najbolj pa se razlikuje od socialnega tipa. Če že ne morete delati v okolju, ki pripada istemu tipu kot vi, pa boste bolj zadovoljni z delom, ki je temu okolju vsaj blizu (po <http://apl.ess.gov.si/eSvetovanje/Samoocena/Interesi/Default.aspx>).

Ko spoznate, v kakšnem okolju želite delati, pričnete z iskanjem zaposlitve, kamor pošljete dobro pripravljeno ponudbo. Če se delodajalec odloči za vas in vas zaposli, morate vedeti, da ni dovolj le hoditi v službo, ampak se je ob delu treba nenehno dokazovati in izobraževati. Uspešen je lahko le tisti, ki ima strokovno znanje, pozitivna stališča do dela in je strokovno usposobljen.

Pri opravljanju nalog so pomembne naslednje sposobnosti:

1. logično mišljenje – zaposlenim pomaga, da razume zaporedje delovnega postopka. Vedeti oziroma predvideti mora, kaj je potrebno opraviti prej oz. kasneje ter kakšne bodo posledice njegovega nepravilnega ravnanja;
2. dober spomin – olajšuje in skrajšuje delovne postopke;
3. čut za red – kaže se v urejenosti delovnega mesta in okolja;
4. sposobnost prilagajanja – daje delavcu večjo gotovost, razvije smisel za sodelovanje in občutek solidarnosti do sodelavcev; sposobnost prilagajanja in iznajdljivost sta pomembni, zlasti kadar pri delu pride do nepredvidenih težav;
5. občutek odgovornosti do dela se kaže v delavčevem odnosu do dela in zaupanih nalog.

Da bi delo potekalo hitro, pravilno in bilo v korist organizaciji, so pomembne tudi osebne lastnosti delavca:

- zanesljivost – lastnost, ki zagotavlja natančno in pravilno opravljanje nalog;
- lojalnost – bodite pripadni in zvesti organizaciji (delodajalcu); o slabostih organizacije se ne pogovarjajte zunaj nje, lahko pa se pohvalite z doseženimi uspehi;
- vztrajnost – prizadevajte si, da boste delo opravljali z dobro voljo in optimizmom;
- iznajdljivost in samoiniciativnost – zagotavljata, da bo delavec nalogo dobro opravil; delavec, ki je samoiniciativen, lahko da svojim nadrejenim koristne predloge za doseganje boljših rezultatov;
- ambicioznost – posameznikove ambicije so spodbuda za vsakdanje delo in nadaljnje izpopolnjevanje, napredovanje in doseganje vse boljših uspehov v poslovnem ter zasebnem življenju. Pretirana ambicioznost je lahko škodljiva za delovno okolje in tistega, ki jo kaže (egoizem, skrb za lastne interese v škodo skupnih interesov) (po <http://www.kc.uni-mb.si/o-nas/>).

4 RAZGOVOR ZA DELO

Intervju je javnosti namenjen pogovor, v katerem kdo odgovarja na pripravljena vprašanja (po SSKJ – Slovar slovenskega knjižnega jezika, 2000).

Poznamo več vrst intervjujev za delo, in sicer glede na število prisotnih udeležencev, glede na namen uporabe, informativni intervju, telefonski intervju (delodajalci ocenjujejo kandidate preko telefona, da prihranijo čas) ter alternativni intervjuji. Nas zanimajo predvsem tipi glede namen uporabe:

1. primarni (spoznavni) – prvo soočenje delodajalca in kandidata, kjer se delodajalec večinoma odloči za izbiro ustreznega kandidata;
2. sekundarni – uporabljajo jih podjetja, ki se želijo izogniti napačni izbiri kandidata in ga lahko opravljajo vsi kandidati ali le ožji izbor – tam podrobneje ocenjujejo sposobnosti kandidatov, ki morajo velikokrat opraviti še psihometrične teste;
3. informativni intervju/razgovor (ki je bil opravljen v empiričnem delu diplomske naloge): tu odprto delovno mesto ni neposredno v ospredju, njegov namen je, da iskalec dela izbira informacije za načrtovanje kariere preko pogovora s strokovnjakom/kadrovikom, pridobi pomoč pri postavitvi ožjega področja zanimanja, širi svojo mrežo kontaktov za prihodnje reference.

Pred intervjujem/razgovorom se pripravimo in:

- preberimo poslano prijavo in življenjepis (so edini podatki, ki jih ima delodajalec o nas);
- preberimo še enkrat zaposlitveni oglas podjetja (kaj natančno je podjetje iskalo; pripravimo argumente, da izpolnujemo zahteve);
- pozanimamo se o samem podjetju (koliko ljudi zaposluje, o uspešnosti, načrtih za prihodnost, delovnem okolju, kulturi oblačenja, morebitnem pisanju časopisov o podjetju ...);
- pripravimo si potencialne odgovore na možna vprašanja (tudi na taka nerodna, npr. zakaj bi zaposlili vas in ne drugega, povejte tri svoje slabosti in prednosti ...) ter tudi mi pripravimo vprašanja za delodajalca (npr. zakaj je delovno mesto prosto, kakšne so prioritete oz. naloge, koliko priložnosti za napredovanje nudi delovno mesto ...);
- ustrezno se oblečemo (za delovno mesto, na katerem so pogosti stiki s strankami, oblečemo tradicionalno poslovno obleko, medtem ko v drugih dejavnostih lahko športne srajce, hlače ali delovno oblačilo, ki se nosi na delu; ženske morajo tudi paziti, da niso preveč naličene in izzivalne ...).

Med intervjujem pazimo na pozdrav, izogibajmo se slabemu rokovanju (ne preveč močan in ne preveč mlahav stisk rok), pretirani nadutosti ali celo lažem, vendar ne bodimo skromni glede svojih uspehov, izogibajmo se slabim verbalnim (»ummm«, »a?« ...) in telesnim kretnjam, premalo ali preveč očesnega kontakta itd. Bodimo

sproščeni, navdušeni, naravni, odgovarjamo na postavljena vprašanja; ne razpravljajmo o plači, dokler nam ne ponudijo dela; če česa ne vemo, priznajmo; ko sedemo, pazimo na držo telesa; sedimo vzravnano, med pogovorom se lahko z zgornjo držo telesa nekoliko nagnemo naprej, saj takšna drža izraža zanimanje, svoje besede pa pospremimo z gibi rok; s sogovornikom vzdržujemo očesni kontakt, vendar pazimo, da v sogovornika ne strmimo, saj ga lahko spravimo v zadrego; preveč treme nam lahko pokvari priložnost, vendar nam zmerna trema lahko celo koristi; kot izbranemu kandidatu nam bodo na koncu razgovora ponudili zaposlitev, razen če ni idealna za nas, si lahko vzamemo nekaj časa (dni) za razmislek; v kolikor pa se nam zdi, da bi bilo podjetje dober delodajalec, jim lahko (kot še neizbrani kandidat) pošljemo zahvalno pismo.

4.1 VPRAŠANJA DELODAJALCA

Kot smo omenili, je prvi vtis na zaposlitvenem razgovoru ključnega pomena. Torej je potrebno paziti, da ne zamudimo, prijazno vstopimo in pozdravimo, smo primerno oblečeni ter se znamo rokovati. To pa ni dovolj za delodajalčevo odločitev, zato imajo v večini delodajalci že pripravljena vprašanja. Ločimo situacijska in vedenjska vprašanja.

Situacijska vprašanja se nanašajo na hipotetične situacije v prihodnosti. Z njimi delodajalec skuša ugotoviti, kako bo kandidat reagiral v določeni situaciji. Nekaj primerov situacijskih vprašanj:

- Kaj bi storili, če bi vam nekdo ponudil veliko vsoto denarja za neetično ravnanje?
- Kakšne korake bi naredili, če bi jutri postali direktor našega podjetja?
- Kaj bi naredili drugače, če bi se vrnili na začetek poklicne poti?
- Kako bi reagirali, če bi prejeli pisno pritožbo na vaše delo?
- Kakšni bodo vaši cilji, če vas zaposlimo na tem delovnem mestu?

Z vedenjskimi vprašanji lahko delodajalec preverja katerokoli področje, pogosto jih uporablja za mehke kompetence, lahko pa z njimi preverja tudi tehnične kompetence. Nekaj primerov vedenjskih vprašanj:

- Opišite situacijo, v kateri ste imeli opravka z jezno stranko.
- Podrobno opišite, kaj je bil vaš največji uspeh v karieri.
- Na kakšen način bi motivirali sodelavce za skupno nalogo.
- Poiščite situacijo, ko ste uspešno premagali težke ovire. Kako ste se lotili teh ovir?
- Pomislite na situacijo, ko so vas izpostavili kot vzor. Kaj je bil vzrok temu? Kako ste se ob tem počutili?

Vprašanja, ki jih pripravljajo delodajalci, se razlikujejo tudi glede na delovno mesto. Povsem drugačna vprašanja so za delovno mesto v proizvodnji kot recimo za

delovno mesto komercialista, saj delodajalec želi za delovno mesto v proizvodnji dobiti kandidata, ki ima več fizičnih sposobnosti, pri komerciali pa je pomemben občutek za prodajo.

4.2 VPRAŠANJA KANDIDATA NA INFORMATIVNEM RAZGOVORU

Delodajalec pogosto vpraša, ali imamo kakšno vprašanje zanj. V nobenem primeru ne smemo odgovoriti negativno, saj bomo s tem delodajalcu dali vtis, da nas delovno mesto ne zanima. Zato si že doma pripravimo nekaj vprašanj. Vprašanja se razlikujejo glede na to, za katero delovno mesto kandidiramo. Nekatera, ki jih je koristno postaviti, so lahko:

- Ali mi lahko podrobneje opišete delovno mesto in delovne naloge?
- Kakšne so možnosti za izobraževanje?
- Ali podpirate študij ob delu?
- Kaj pričakujete od mene?
- Ali je to skupinsko delovno mesto?
- Ali je to novo delovno mesto?
- Kakšen naj bi bil popolni kandidat za to delovno mesto?
- Kako višji menedžment gleda na pomembnost tega oddelka/delovnega mesta?
- Kakšni so cilji podjetja za naslednjih pet let in kako vključujejo ta oddelek?
- Kaj bi želeli spremeniti/doseči z naslednjo osebo, ki bo zasedla delovno mesto?
- Kateri so največji problemi, s katerimi bi se moral soočiti na tem delovnem mestu?
- Opišite mi prosim vaše delovno okolje.

5 EMPIRIČNI DEL

Do sedaj smo bili osredotočeni predvsem na teoretični del, kako je na slovenskem trgu glede brezposelnih oseb, kako lahko aktivno iščejo zaposlitev, kako se lahko najbolje pripravijo na razgovor in kakšne kandidate (glede na izobrazbo, kader, starost ...) iščejo delodajalci, ko razpišejo prosto delovno mesto.

Empirični del naloge je nastal preko predhodnih telefonskih pogovorov s podjetji in z opravljanjem razgovorov/intervjujev. Klicanje, telefonski pogovori, dogovarjanje za prosti termin in intervjuji so potekali od 14. 6. 2013 do 18. 9. 2013. Razgovore/intervjuje smo opravili v podjetjih, kjer je več kot 20 zaposlenih. Namerno smo se izognili agencijam. Nato smo analizirali odgovore na ključna vprašanja, po katerih delodajalci izbirajo kandidate, ter primerjali dobljene realne odgovore med posameznimi podjetji in s teoretičnimi izhodišči (vsa vprašanja so v prilogi). S podjetji smo najprej opravili telefonski pogovor in jih povabili k sodelovanju. Poklicali smo 54 podjetij, od katerih jih je bilo pripravljenih sodelovati le 12. Štiri podjetja so bila pripravljena posredovati odgovore zgolj po elektronski pošti, pri ostalih osmih pa smo opravili informativni razgovor na njihovem sedežu. Iz ne/pripravljenosti sodelovanja lahko razberemo, da so taka vprašanja oz. tema kočljiva in se ne želijo izpostavljati. Tehtnih razlogov, zakaj ne želijo sodelovati, niso navajali. Nekatera podjetja, ki so bila pripravljena na sodelovanje, pa so izrazila željo, da ostanejo anonimna, torej pričakujemo, da so podali iskrene odgovore.

5.1 REZULTATI INFORMATIVNIH RAZGOVOROV

Zaradi anonimnosti smo podjetja poimenovali s črkami: a, b, c, d, e, f, g, h, i, j, k, l; Vprašanja in odgovori pa so si sledili takole.

1. Dejavnost podjetja

- A. Proizvodno podjetje;
- B. predelovalna industrija;
- C. skladiščenje in organizacija logističnih procesov;
- D. distribucija;
- E. izdelava tekstilnih izdelkov;
- F. trgovina z gradbenim materialom;
- G. prevozi;
- H. proizvodno podjetje;
- I. proizvodno podjetje;
- J. proizvodno podjetje;
- K. proizvodno podjetje;
- L. proizvodno podjetje.

Ugotovitev: na sodelovanje so bila pripravljena podjetja, ki se ukvarjajo s proizvodno in trgovinsko dejavnostjo ter prevozi.

2. Število zaposlenih v podjetju:

- A. 74;
- B. 360;
- C. 24;
- D. 130;
- E. 430;
- F. 140;
- G. 22;
- H. 500;
- I. 1144;
- J. 765;
- K. 223;
- L. 847.

Ugotovitev: namerno smo klicali in opravljali intervjuje s podjetji, pri katerih je več kot dvajset zaposlenih; večji del podjetij, ki so bila z nami pripravljena opraviti intervju, pa ima več kot sto zaposlenih.

3. Ali se bo v kratkem odprlo kakšno prosto delovno mesto?

- A. Ne;
- B. mogoče;
- C. ne;
- D. da;
- E. da;
- F. ne;
- G. ne;
- H. da;
- I. da;
- J. ne;
- K. da;
- L. da.

Ugotovitev: v petih podjetjih v kratkem ni pričakovati, da bodo na novo zaposlovali, v enem podjetju je to možno, v šestih pa se bo odprlo prosto delovno mesto. Lahko rečemo, da potreba po novi delovni sili obstaja kljub recesiji in slabi gospodarski rasti.

4. Lokacija podjetja:

- A. Kamnik;
- B. Domžale;

- C. Komenda;
- D. Ljubljana in terensko;
- E. Domžale;
- F. Domžale in poslovne enote;
- G. Komenda in terensko;
- H. Ljubljana;
- I. Ljubljana in okolica;
- J. Kranj;
- K. Dol pri Ljubljani;
- L. Domžale.

Ugotovitev: osredotočili smo se na podjetja, ki zaposlujejo v Kranju in Ljubljani z okolico. V enem podjetju gre v večini za terensko delo, ostala podjetja pa navajajo, da večina terena opravlja oddelek komerciale, medtem ko so proizvodnja in ostali oddelki na sedežih podjetij ali poslovnih enotah.

5. Način zaposlitve (določen čas, nedoločen čas, sezonsko delo, študentsko delo):

- A. določen in nedoločen čas;
- B. določen in nedoločen čas, študentsko delo;
- C. določen in nedoločen čas, študentsko delo;
- D. določen in nedoločen čas, študentsko ter sezonsko delo;
- E. določen in nedoločen čas, študentsko ter sezonsko delo;
- F. določen in nedoločen čas, študentsko delo;
- G. nedoločen čas;
- H. določen in nedoločen čas, študentsko ter sezonsko delo;
- I. določen in nedoločen čas, študentsko delo in zaposlitve preko zaposlitvene agencije;
- J. določen in nedoločen čas;
- K. določen in nedoločen čas, študentsko ter sezonsko delo;
- L. določen in nedoločen čas.

Ugotovitev: vsa podjetja imajo že zaposlene za nedoločen čas, v enem podjetju celo na novo zaposlujejo samo za nedoločen čas, ostala podjetja zaposlujejo za določen čas. V nekaterih podjetjih je možno kasnejše zaposlovanje za nedoločen čas, vendar je odvisno, za katero delovno mesto gre in kakšni so rezultati kandidata. V osmih podjetjih imajo tudi dela, ki so primerna za študente. V štirih podjetjih gre za zaposlovanje zaradi sezonskega dela, v enem podjetju pa imajo zaposlene preko zaposlitvene agencije. Podjetja se torej odločajo za vse vrste zaposlitvenih možnosti, v enem primeru celo preko agencije; seveda je odločanje o načinu zaposlitve odvisno še od narave dela.

6. Kje objavite prosto delovno mesto (ZRSZ, moje delo, na svoji spletni strani, preko poznanstva)?

- A. Na svoji spletni strani, v nekaterih primerih ZRSZ;
- B. Moje delo;
- C. ZRSZ, Moje delo, študentski servis;
- D. ZRSZ, Moje delo;
- E. Mojazaposlitev.si;
- F. spletna stran podjetja;
- G. ZRSZ;
- H. ZRSZ, Moje delo;
- I. spletna stran podjetja, zaposlitvena agencija;
- J. ZRSZ, Moje delo;
- K. ZRSZ, zaposlitveni portal in spletna stran podjetja;
- L. ZRSZ.

Ugotovitev: od dvanajstih podjetij jih kar osem objavlja prosta delovna mesta na ZRSZ, sledijo objave na portalu Moje delo, na spletnih straneh podjetij, študentskem servisu, v kolikor gre za iskanje študentov, in v enem primeru na zaposlitveni agenciji. Torej je pomembno, da iskalci zaposlitve niso osredotočeni le na ZRSZ, temveč pogledajo prosta delovna mesta na ostalih zaposlitvenih portalih ter na spletnih straneh podjetij.

7. Kako želite, da se kandidati prijavijo (po pošti, elektronski pošti, osebno, predhodno pokličejo)?

- A. Pošta ali e-pošta;
- B. pošta;
- C. e-pošta;
- D. e-pošta;
- E. e-pošta, pošta za nižje rangirana mesta;
- F. e-pošta;
- G. e-pošta;
- H. e-pošta;
- I. pošta ali e-pošta;
- J. pošta ali e-pošta, redko tudi osebno;
- K. pošta ali e-pošta;
- L. pošta, e-pošta ali osebno.

Ugotovitev: še vedno je aktualno, da se prijave pošiljajo po pošti. V enem podjetju je bila interpretacija tega odgovora, da je pošiljanje prijav po pošti prvi korak, ko je potrebno narediti nekaj več zgolj poslati e-pošto, in tako se ne dovolj zainteresirani kandidati sami izločijo iz prvega kroga. Spet drugi imajo raje prijave po e-pošti ter jih zbirajo v posebnih elektronskih mapah, da imajo manj dela s papirji. Osebno prijavo so omenili le v dveh podjetjih, vendar le, ko gre za iskanje kandidata za bolj

specifično delo. Predhodno klicanje ni moteče, če gre za manjše število klicev, ker pa je včasih za prosto delovno mesto več sto prijav, bi bil v takem primeru lahko en kadrovik zadolžen samo za sprejemanje in odgovarjanje na telefon. Ker so navade podjetij različne, je pomembno, da kandidati, ki pošiljajo prijave, sledijo navodilom v razpisih in prijave pošiljajo, tako kot podjetja zahtevajo.

8. Ali preberete vsako ponudbo, po kakšnem ključu zožite izbor oziroma naredite selekcijo?

- A. Proučimo vsako prispelo ponudbo;
- B. proučimo vsako prispelo ponudbo ter tiste, ki ne ustrezajo zahtevam, izločimo; z ustreznimi kandidati opravimo razgovore, če kateri od kandidatov doseže naše normative, mu ponudimo pogodbo o zaposlitvi;
- C. proučimo vsako prispelo ponudbo, kandidate, ki ustrezajo našim zahtevam, povabimo na razgovor;
- D. proučimo vsako prispelo ponudbo ter tiste, ki ne ustrezajo zahtevam, izločimo; z ustreznimi kandidati opravimo razgovore, če kateri od kandidatov doseže naše normative, mu ponudimo pogodbo o zaposlitvi; ni pa nujno, da med prispelimi ponodbami izberemo kandidata;
- E. proučimo vsako ponudbo, povabimo najustreznejše glede na izkušnje, izobrazbo in kraj bivanja;
- F. proučimo vsako prispelo ponudbo;
- G. proučimo vsako prispelo ponudbo, kandidati morajo biti predvsem dobri vozniki, samostojni, iznajdljivi;
- H. proučimo vsako prispelo ponudbo, prva selekcija se dela glede na zahteve za prosto delovno mesto;
- I. proučimo vsako prispelo ponudbo; pri bolj fizičnih delih morajo kandidati imeti izkušnje in drugačne vrline kot pri pisarniških delih, kjer je pomembna tudi zahtevana stopnja izobrazbe; naredimo več krogov, odvisno, za katero področje dela gre;
- J. proučimo vsako prispelo ponudbo; kandidati morajo ustrezati kriterijem razpisa, pričnejo se razgovori, kjer poleg kadrovske službe sodeluje tudi vodja oddelka ali nadrejeni;
- K. proučimo vsako prispelo ponudbo; selekcija se prične glede izpolnjevanja pogojev v objavi prostega delovnega mesta in preteklih izkušenj;
- L. običajno poiščemo kandidate med obstoječimi vlogami; kandidati morajo izpolnjevati zahteve za zasedbo delovnega mesta.

Ugotovitev: pri tem vprašanju smo ugotovili, da podjetja pogledajo vsako prispelo ponudbo, vendar takoj izločijo ponudbe, ki ne ustrezajo zahtevam, navedenim v objavah (zahtevana izobrazba, izkušnje, znanje tujega jezika ...); šele nato izberejo ustrezne kandidate in jih povabijo na razgovor. Na splošno lahko rečemo, da se je nesmiselno prijavljati na razpise, če kandidati ne ustrezajo (npr. da nekdo kandidira

za prosto delovno mesto računovodje, nima pa niti tovrstnih izkušenj niti zahtevane izobrazbe).

9. Ali se vam zdi primerno, da vas kandidati kličejo po telefonu, ko že pošljejo ponudbo, in vas povprašajo o možnosti za razgovor?

- A. Telefonsko poizvedovanje nas ne moti;
- B. ne zdi se nam primerno;
- C. ne zdi se nam primerno;
- D. ni moteče, če je kakšen klic, če je klicev več, postane moteče;
- E. nič ni narobe, če pokličejo;
- F. ne zdi se nam primerno;
- G. ne zdi se nam primerno;
- H. ni moteče;
- I. ni moteče;
- J. ni zaželeno;
- K. da;
- L. vsakdo lahko pokliče.

Ugotovitev: v sedmih podjetjih jih ne moti, če jih predhodno pokličemo, v petih podjetjih pa se jim dodatno klicanje zdi moteče; predvidevamo, da je sicer odvisno tudi od prostega delovnega mesta. Kadar prispe veliko prošenj in je naknadno veliko klicev, je morda bolj moteče, kot če gre le za nekaj klicev.

10. Ali se vam zdi pri kandidatih pomembnejša izobrazba ali delovne izkušnje:

- A. pomembno je oboje;
- B. izkušnje;
- C. izobrazba;
- D. izobrazba;
- E. izkušnje;
- F. izkušnje;
- G. izkušnje;
- H. pomembno je oboje;
- I. izkušnje;
- J. izkušnje;
- K. izkušnje;
- L. oboje.

Ugotovitev: torej so v večini podjetij pomembnejše izkušnje, vendar so v podjetjih navajali, da je tudi to odvisno od prostega delovnega mesta; vsekakor iščejo kandidate, ki ustrezajo tako izkušnjam kot izobrazbi.

11. Ali zaposlujete tudi začetnike ali le izkušene delavce:

- A. vsakdo je bil enkrat začetnik – zaposlujemo tudi začetnike;

- B. zaposlujejo izkušene delavce in začetnike;
- C. zaposlujejo tudi začetnike;
- D. zaposlujejo tudi začetnike;
- E. zaposlujejo tudi začetnike, dobrodošle pa so še drugačne izkušnje (dela preko študentskega servisa), kjer se vidijo delovne navade;
- F. zaposlujejo tudi začetnike;
- G. zaposlujejo izkušene delavce;
- H. zaposlujejo tudi začetnike;
- I. zaposlujejo tudi začetnike;
- J. zaposlujejo začetnike, če je to mogoče;
- K. zaposlujejo tudi začetnike;
- L. zaposlujejo tudi začetnike.

Ugotovitev: le v enem podjetju navajajo, da zaposlujejo le izkušene delavce, ker gre za bolj specifična dela; ostala podjetja zaposlujejo tudi začetnike, če je to mogoče; v vseh navedenih podjetjih so izpostavili dejstvo, da je zaposlovanje začetnikov odvisno od tega, za kakšno delovno mesto gre; ali morajo imeti novi kandidati že pridobljene točno določene izkušnje oziroma podobne izkušnje ali gre lahko za neizkušenega kandidata, ki si bo izkušenj šele nabral. V enem podjetju so izrecno poudarili, da iz preteklih izkušenj, tudi če gre za delo preko študentskega servisa, lahko razberejo delovne navade kandidata; torej so pomembna dela, ki se opravljajo v času študija. V nekaterih primerih pa načrtno izberejo povsem neizkušenega kandidata ter ga nato usmerijo po svojih zahtevah.

12. Ali je pri izboru pomembno stalno prebivališče kandidata zaradi povračila potnih stroškov?

- A. Oddaljenost od doma do delovnega mesta je pomembna, ni pa kriterij, ki bi o ustreznosti kandidata odločal;
- B. oddaljenost do delovnega mesta je zelo pomembna, predvsem kadar gre za delovno mesto, kjer je potrebna odzivnost;
- C. da, oddaljenost je na tretjem mestu po vrsti, ko se odločamo za novega kandidata;
- D. oddaljenost je zelo pomembna, predvsem ko gre za delovno mesto, ki se dela po regijah;
- E. pri izboru kandidata je pomembno tudi stalno prebivališče kandidata;
- F. da, pogledamo oddaljenost stalnega prebivališča;
- G. da, pomembna je tudi oddaljenost;
- H. pomembna je oddaljenost, predvsem pri določenih delovnih mestih;
- I. zelo pomembna je oddaljenost, predvsem za delovna mesta v proizvodnji, kjer gre za večizmensko delo;
- J. oddaljenost je pomembna, vendar če dobimo zelo dobrega kandidata, ta ne prevladuje;
- K. tudi oddaljenost je pomembna, vendar je odvisno od delovnega mesta;

- L. tudi oddaljenost je pomembna, vendar če gre za strokovnjake, na to ne gledamo.

Ugotovitev: oddaljenost od doma do delovnega mesta je zelo pomembna; podjetja so navajala različne razloge, zakaj jim je oddaljenost pomembna, v kolikor pa gre za iskanje kandidata, ki bodisi del delovnega časa preživi tudi v tujini ali gre za specifično delo, oddaljenost ni bistvenega pomena in je podjetje pripravljeno povrniti višji znesek potnih stroškov.

13. Katere lastnosti cenite pri zaposlenih?

- A. Odgovornost, fleksibilnost, sposobnost dobre komunikacije;
- B. delavnost, pripadnost (če je potrebno nekaj narediti), korektnost;
- C. spoštovanje, odnosi, kultura;
- D. komunikativnost, prilagodljivost, delavnost;
- E. odvisno od delovnega mesta;
- F. iniciativnost, komunikativnost, poštenost;
- G. predanost, vestnost, korektnost;
- H. odvisno od delovnega mesta, sicer pa natančnost, korektnost, delavnost, odgovornost;
- I. odgovornost, zanesljivost, poštenost;
- J. odgovornost, delavnost, lojalnost, inovativnost;
- K. delavnost, inovativnost, tržno miselnost;
- L. poštenost, strokovnost, zanesljivost, marljivost, inovativnost.

Ugotovitev: pri lastnostih prevladuje delavnost, ta je zelo pomembna ne glede na delovno mesto, sledijo pa odgovornost, poštenost, komunikativnost, inovativnost; skratka, podjetja so predvsem navajala lastnosti, ki jih na delovno mesto v večini prinesemo s seboj, nekaj pa se jih naučimo skozi življenje ter z delom.

14. Kakšni so odnosi med zaposlenimi v podjetju?

- A. Po rezultatih zadnje ankete, pa tudi sicer, je občutiti, da so zaposleni z odnosi v podjetju zadovoljni;
- B. odnosi zaposlenih v podjetju so zelo dobri;
- C. odnosi v podjetju so odlični;
- D. odnosi v podjetju so sproščeni in odprti;
- E. medsebojni odnosi so dobri;
- F. dobri;
- G. odnosi so zelo dobri;
- H. imamo sproščene in odprte odnose;
- I. odnosi so povprečni, odvisno od oddelkov;
- J. imamo kar dobre odnose;
- K. v podjetju medosebne odnose ocenjujemo kot dobre;
- L. odnosi med zaposlenimi so dobri.

Ugotovitev: ocena odnosov med zaposlenimi je povprečno dobra, v nekaterih primerih celo odlična. Bilo je omenjeno, da so v nekaterih oddelkih ali pisarnah boljše odnosi, neke slabši. Na medsebojne odnose poleg delovnega okolja, izplačila plač, korektnosti delodajalca vplivajo tudi različne osebnostne lastnosti in različni tipi ljudi.

15. Kakšna je fluktuacija (menjava kadrov) v vašem podjetju?

- A. Fluktuacija je nizka;
- B. fluktuacija je zelo majhna, pri starejših zaposlenih je skorajda ni;
- C. delavci ne odhajajo, ni menjave kadrov;
- D. prihaja do menjave kadrov;
- E. fluktuacija je minimalna, do 5 % letno, kamor sodijo tudi upokojitve;
- F. fluktuacija je majhna;
- G. delavci ne odhajajo ali le občasno;
- H. delavci ostajajo kar dlje časa v podjetju;
- I. ne prihaja do menjav oziroma zelo poredko;
- J. fluktuacija je majhna, ne pride do menjav, malo več na zahtevnejših delovnih mestih;
- K. zabeležena fluktuacija od januarja do avgusta 2013 znaša 5,8 %;
- L. zabeležena fluktuacija znaša 1,1 %.

Ugotovitev: zaznana je nizka menjava kadrov, predvidevamo, da je lahko posledica pomanjkanje prostih delovnih mest; za zamenjavo delovnega mesta se še v zelo majhnem številu odločajo starejši zaposleni.

16. Kakšen je pri vas način dela, pogoji dela in delovni čas:

- A. način, pogoji dela ter čas se med oddelki razlikujejo glede na potrebo in naravo delovnega procesa v oddelku;
- B. imamo težko in zahtevno delo; vključeno je samostojno delo; trudimo se, da so prostori urejeni, parkirišča zagotovljena, delavcem nudimo toplice; imamo enoizmenski delavnik v pisarnah in večizmenski delavnik v proizvodnji;
- C. imamo samostojno delo in delo po navodilih; pogoji dela so odlični, nekateri imajo manj, drugi bolj zahtevno delo; urejeno parkirišče, sanitarije, lepe prostore, izplačilo dohodkov; urnik dela je nestalen, prilagodljiv;
- D. delo je v večini bolj terensko, imamo službena vozila, telefone, računalnike, urejene pisarniške prostore; delavnik je fleksibilen;
- E. dela potekajo po navodilih ali samostojno, odvisno od delovnega mesta; delovni čas je v proizvodnji večizmenski, v upravi fleksibilni; imamo klimatske naprave, urejene prostore in parkirišča; v proizvodnji je na žalost prisoten tudi hrup;
- F. imamo enoizmensko in dvoizmensko delo;
- G. način dela je zahtevne stopnje, pogoji dela so težji, delovni čas pa je nestalen;

- H. način dela je manj in zelo zahtevne stopnje; prostori so urejeni, imamo zagotovljeno varnost pri delu, urejene sanitarije, delavnik je delno fleksibilen;
- I. delo poteka v večini na lokaciji, potniki imajo bolj terensko delo, imamo urejeno delovno okolje, enoizmenski – fleksibilni delavnik ali večizmenski delavnik v proizvodnji;
- J. gre za zahtevno in zelo zahtevno delovno okolje; dela potekajo po navodilih ali samostojno, odvisno od delovnega mesta; imamo urejene prostore, sanitarije, parkirišča, v proizvodnji delajo večizmensko, ostale službe pa načeloma enoizmensko;
- K. delo se opravlja na različnih področjih dela, največji delež predstavlja proizvodnja; delo je enoizmensko, gibljivi delovni čas in triizmensko delo;
- L. delo poteka v eni, dveh, treh in štirih izmenah, kjer delovni proces dopušča, je omogočen gibljivi delovni čas.

Ugotovitev: kjer gre za dela v pisarnah, imajo enoizmenski, ponekod fleksibilni delovni čas, se trudijo, da imajo klimatske naprave, urejene prostore, toalete in dovolj svetlobe; v proizvodnji pa gre za večizmensko delo, bolj hrupno, vendar se trudijo, da so tudi tam pogoji dela čim bolj urejeni; parkirišča so zagotovljena; pisarniška dela potekajo bolj samostojno, nekaj po navodilih nadrejenih; v proizvodnji pa je odvisno od delovnega mesta, nekatera delovna mesta imajo določeno normo.

17. Ste glede izrabe letnega dopusta korektni?

- A. Absolutno;
- B. da;
- C. da;
- D. da;
- E. da; večina letni dopust izrabi v celoti; občasno se zgodi, da zaradi pomanjkanja dela zaposleni nekaj dni koristijo dopust ali ne morejo izrabiti dopusta v zelenem terminu zaradi prevelike količine dela;
- F. da;
- G. da;
- H. smo korektni, imamo nekaj kolektivnega dopusta, prilagajati pa se je treba količini dela;
- I. da;
- J. da;
- K. da;
- L. da, vsem omogočimo, da izkoristijo letni dopust.

Ugotovitev: odgovori so zelo kratki in jedrnat; lahko rečemo, da z izrabo letnega dopusta ni težav; v primerih, ko gre za povečan ali zmanjšan obseg dela, pa se je treba prilagajati.

18. Vzamete v zakup, da zaposleni kdaj pa kdaj koristijo bolniško in jih zaradi tega ne kaznujete?

- A. Prepričani smo, da naši zaposleni te pravice ne zlorablajo;
- B. da, vzamemo v zakup tudi odsotnost zaradi bolniške;
- C. da;
- D. če pride do bolniške odsotnosti, zaposlenega ne kaznujemo;
- E. bolniška je razumljiva, vendar preverjamo, da ne prihaja do zlorab;
- F. da;
- G. da, bolniške so razumljive;
- H. da, vzamemo v zakup odsotnosti zaradi bolniške;
- I. zaradi bolniške odsotnosti zaposlenih ne kaznujemo, nasprotno, imamo uveljavljen sistem nagrajevanja za prisotnost na delovnem mestu;
- J. zaradi bolniške odsotnosti zaposlenih ne kaznujemo, nasprotno, imamo uveljavljen sistem nagrajevanja za prisotnost na delovnem mestu; če se pojavijo prepogoste bolniške odsotnosti, zaposlenega pokličemo na pogovor ter ga povprašamo, če je morda še kakšen vzrok za odsotnost;
- K. upravičenost bolniške odsotnosti zaposleni dokazujejo z bolniškim listom, upravičenost je v presoji zdravnikov; zaposleni niso kaznovani;
- L. bolniška odsotnost je posledica medicine, ki jo spoštujemo.

Ugotovitev: izvedeli smo, da odsotnosti zaposlenih zaradi bolniške podjetja ne kaznujejo, v nekaterih podjetjih izvajajo nadzor; če ocenijo, da se bolniške odsotnosti pojavljajo prepogosto, se z zaposlenim pogovorijo, če je morda še kakšen drug razlog za odsotnost; zanimivo je, da so v nekaterih podjetjih izvedli nagrajevanje za prisotnost na delovnem mestu.

19. Ste že kdaj izbrali kandidata, preko katerega ste koristili nepovratna sredstva javnih povabil in razpisov za zaposlovanje?

- A. Da;
- B. ne; tudi zaradi papirologije, ki je potrebna za pridobitev subvencije; pomembno je, da dobimo kandidata, ki ga iščemo;
- C. večkrat;
- D. ne; če imamo pravega kandidata, subvencija ni pomembna;
- E. da;
- F. ne;
- G. večkrat;
- H. ne; naša prioriteta je, da dobimo kandidata, ki ga iščemo; za pridobitev subvencije so postopki predolgi in prezapleteni;
- I. ne; postopki za pridobitev subvencije se nam zdijo prezapleteni tako za delodajalca kot za iskalca zaposlitve; pomembno je, da kandidat ustreza našim zahtevam;
- J. da;
- K. ne;

L. ne.

Ugotovitev: podjetja, obravnavana v intervjujih, se v večini ne odločajo za zaposlovanje s subvencijo; eden od razlogov, ki so ga podjetja navedla, so preveč zahtevni in predolgi postopki do odobritve; kljub navedbam nekatera podjetja tovrstne subvencije koristijo.

5.2 PRIPOROČILO ZA ISKALCE ZAPOSLOTITVE

Iz prejetih odgovorov lahko potrdimo, da moramo biti iskalci zaposlitve zelo aktivni in pregledati vse možne spletne portale, ki ponujajo spletne strani podjetij, agencij zavodov in drugih organizacij, za katere menimo, da bi lahko objavili prosto delovno mesto tudi za nas.

Ni dovolj, da uporabljamo vzorce za pisanje življenjepisov in ponudb, ki jih pridobimo na spletnih straneh ter se nato z enako ponudbo prijavljamo na vsak razpis. Čeprav je tovrstno ravnanje najbolj enostavno in najhitrejše, pa vsekakor ni dovolj učinkovito. Vsak razpis, na katerega se želimo prijaviti, je treba natančno prebrati in se držati navodil (prijavo oddajte najkasneje do ..., prijavo pošljite po pošti – torej je ne pošiljamo po e-pošti). Čas, ki ga namenimo iskanju zaposlitve, je odvisen tudi od tega, v kolikšni meri si prizadevamo poiskati zaposlitev. Ali vemo, kakšno zaposlitev si želimo oziroma kaj hočemo delati? Vse to se je odvisno tudi od poklica oziroma področja, na katerem iščemo zaposlitev. Za nekatere poklice je pri iskanju in sami pripravi ponudbe treba vložiti manj truda. To v večji meri velja za bolj fizična dela. Pri nekaterih poklicih je treba bodisi zaradi manjšega povpraševanja po zaposlitvi bodisi zaradi zahtevane stopnje izobrazbe vložiti veliko truda in časa v pripravo dokumentacije ter razgovora. Iz intervjujev smo ugotovili, da delodajalci pogledajo vsako prispelo ponudbo. Za vsako poslano ponudbo se je vredno potruditi, saj nas morda že jutri čaka novo delovno mesto. Če imamo dodatna vprašanja za podjetje, jih lahko predhodno pokličemo. Lahko jih tudi kasneje informativno povprašamo o naši ponudbi oziroma njihovem izboru kandidata. Če smo povabljeni na razgovor, je zelo pomembno, da si predhodno poiščemo čim več podatkov o podjetju in se temeljito pripravimo. Informacije največkrat najdemo na spletu oziroma na spletni strani podjetja. Kot je zaslediti iz odgovorov na trinajsto vprašanje, je zelo pomemben naš prvi vtis in predstavitev. Ker podjetja vse pogosteje uporabljajo različne vprašalnike, se je pomembno predhodno pripraviti tudi v tej smeri. Podjetja ne želijo slišati samohvale, čeprav se moramo znati prodati, temveč je zanje pomembno, kaj bo podjetje pridobilo z nami.

Vse bolj se podjetja zavedajo konkurence na trgu. Uspešna so le najboljša podjetja. Kljub trenutnemu gospodarskemu stanju smo ugotovili, da se še odpirajo prosta delovna mesta, vendar je fluktuacija v podjetjih zelo majhna. Zaposlovanje za podjetja pomeni velik strošek in izrabo časa, zato si tega ne želijo, prizadevajo si

obdržati dober kader ter zaposlene nagrajevati ter motivirati. Prav je, da pri iskanju tako iskalci zaposlitve kot delodajalci ne upoštevajo le svojih želja in zahtev, temveč tudi želje in zahteve nasprotni strani, da kasneje ne prihaja do nepotrebnih zapletov in konfliktov. Interesi iskalcev zaposlitve in delodajalcev so različni.

Pomembno je, da se iskalci zaposlitve zavedamo, da smo mi tisti, ki rešujemo podjetju problem, ko gre za potrebo po novi zaposlitvi, in da ne rešuje podjetje problema brezposelnosti. Tisti brezposelni, ki to spozna in si zaposlitve želi, je zmagovalec, ki ga kmalu čaka nova zaposlitev.

6 ZAKLJUČEK

V diplomski nalogi smo raziskovali trenutno stanje na trgu dela v Sloveniji, osredotočili smo se na vidik delodajalca pri zaposlovanju. Iskalcem zaposlitve je težko, saj ni dovolj uradnih informacij, kako podjetja dejansko zaposlujejo, kaj je zanje temelj, ko gre za pridobitev novega kandidata. Najpomembneje je, da se iskalec zaposlitve temeljito pripravi in vzpostavi osebni stik z delodajalcem; da se zave, da so tudi delodajalci ljudje, da ga delodajalec potrebuje toliko kot on njega ipd. Pomembno je, da se zave, da tudi delodajalec želi zaposliti najboljšega kandidata oziroma nekoga, na katerega se bo lahko zanesel. Zadovoljstvo mora biti obojestransko, le v tem primeru bo tudi sodelovanje zadovoljivo in uspešno. Zato imajo delodajalci raje ljudi, ki so samozavestni, odločni in vedo, kaj želijo. Več časa si bodo vzeli, če bodo imeli kontakt s kandidatom, ki se je samostojno pozanimal o podjetju in vztrajal pri osebnem stiku, kot če se kandidat prijavi na razpis in je eden mnogih.

Bodite vztrajni, zaupajte vase in v svoje sposobnosti, kajti prav to je ključ do nove zaposlitve.

LITERATURA IN VIRI

1. Drobnič, R. (2009). *Slovenski trg dela danes in jutri: kritičen pogled na trg dela in razvojne možnosti s primeri dobrih praks*. Ljubljana: Planet GV.
2. Ivančič, A. (2010). *Spremembe na trgu delovne sile, pomen izobrazbe in pismenost zaposlenih*. Ljubljana: Inštitut za razvojne in strateške analize.
3. Pačnik, T. idr. (1995). *Kaj storim, ko ostanem brez službe?* Ljubljana: Založba Ara.
4. Palčič, D. in Zaletel, A. (2008). *Kariera/09: kako uspešno iskati zaposlitev? Navodila za uspešno gradnjo kariere, izbor najboljših delodajalcev*. Ljubljana: Moje delo.
5. Palčič, D. idr. (2007). *Priročnik Prvi koraki do zaposlitve*. Ljubljana: Moje delo.
6. Tavčar, M. (1995). *Uspešno poslovno sporazumevanje*. Ljubljana: Novi Forum.
7. Karierni center Univerze v Mariboru: *O nas*. Pridobljeno 22. 8. 2013 z naslova <http://www.kc.uni-mb.si/o-nas/>.
8. Moje delo: *Karierni nasveti*. Pridobljeno 20. 8. 2013 z naslova <http://www.mojedelo.com/karierni-nasveti/intervju/kako-uspesno-izvesti-it-zaposlitveni-intervju-glavna-vprasanja-ki-vam-jih-lahko-postavijo-kot-it-jevcu-2746>.
9. SSKJ: *Intervju*. Pridobljeno 18. 8. 2013 z naslova http://bos.zrc-sazu.si/cgi/a03.exe?name=sskj_testa&expression=intervju&hs=1.
10. Statistični urad Republike Slovenije: *Brezposelnost*. Pridobljeno 15. 8. 2013 z naslova http://www.stat.si/tema_demografsko_trg.asp.
11. Wikipedija: *Pismenost*. Pridobljeno 12. 8. 2013 z naslova <http://sl.wikipedia.org/wiki/Pismenost>.
12. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje: *Svetovanje*. Pridobljeno 20. 8. 2013 z naslova <http://apl.ess.gov.si/eSvetovanje/Samoocena/Interesi/Default.aspx>.

PRILOGE

Priloga 1: Vprašalnik iz informativnega razgovora

KAZALO SLIK

Slika 1: Šest tipov glede na interese..... 9

