



B&B
VIŠJA STROKOVNA ŠOLA

Diplomsko delo višješolskega strokovnega študija
Program: Komerčalist
Modul: Podjetniški

POSLOVNI RAZGOVOR ZA ZAPOSILITEV

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

Kandidatka: Sabina Suljanovič

Kranj, januar 2011

ZAHVALA

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

Hvala knjižničarki za pomoč pri iskanju ustrezne literature.

IZJAVA

»Študentka Sabina Suljanovič 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

Razgovor za zaposlitev je izredno pomemben za vsakega iskalca zaposlitve. Na tem razgovoru se seznanita delodajalec in iskalec zaposlitve, prav tako pa je bodočemu kandidatu dana možnost, da se osebno seznanita z delodajalcem ter da pridobi odgovore na vsa vprašanja, ki ga zanimajo in so zanj pomembna.

Razgovori običajno potekajo individualno in osebno. Dobro je, da se iskalec zaposlitve na razgovor ustrezno pripravi, kar pomeni, da o morebitnem delodajalcu pridobi čim več informacij. Delodajalci iščejo predvsem samozavestne ljudi in takšne, ki se znajo hitro prilagajati okolju.

V raziskavi je bilo ugotovljeno, da je večina zaposlenih že kdaj imela poslovni razgovor, na razgovor se pripravljajo, pri tem pa malo manj pozornosti posvečajo analizi pogovora in morebitnim storjenim napakam, ki bi jih lahko popravili.

KLJUČNE BESEDE

- zaposlitveni razgovor
- priprava na pogovor
- analiza pogovora
- nebesedno komuniciranje

ABSTRACT

A job interview is extremely important for every job seeker. At this interview the employer and job seeker inform themselves, also the opportunity to personally inform himself with the employer and gain answers to all questions that interests him and are relevant for him, is given to the future candidate.

Interview usually go on individually and personally. It is good, that the job seeker properly prepares himself for the interview, which means, that he gains as much information about the potential employer. Employers are especially looking for confident people and those, who are capable of quick adaptation to the environment.

In my research, I found out, that most of the employees have already had a job interview, they prepare themselves for the interview, while they pay a little less attention to the analysis of the interview and possible mistakes, that they could repair.

KEY WORDS

- job interview,
- preparing for interview,
- analysis of a interview,
- non-verbal communication.

KAZALO

1	UVOD	1
1.1	PREDSTAVITEV PROBLEMA.....	1
1.2	PREDSTAVITEV OKOLJA.....	1
1.3	PREDPOSTAVKE IN OMEJITVE.....	1
1.4	METODE DELA.....	2
2	POSLOVNI RAZGOVOR ZA ZAPOSLETEV	3
2.1	OPREDELITEV ZAPOSLOVNEGA RAZGOVORA.....	3
2.2	VRSTE RAZGOVOROV ZA ZAPOSLETEV.....	3
3	PRIPRAVA NA RAZGOVOR ZA ZAPOSLETEV	5
3.1	KDO SEM?	5
3.2	KDO JE DELODAJALEC?	5
3.3	PREGLED MOREBITNIH VPRAŠANJ NA RAZGOVORU.....	6
4	RAZGOVOR ZA ZAPOSLETEV	8
4.1	POMEN PRVEGA VTISA.....	8
4.2	POTEK RAZGOVORA.....	8
4.3	ZAKLJUČEK RAZGOVORA	9
4.4	UPOŠTEVANJE ZAKONODAJE TER ETIČNI ODNOS.....	9
5	AKTIVNOSTI PO RAZGOVORU	10
5.1	ANALIZA RAZGOVORA	10
5.2	ZAHVALNO PISMO	10
5.3	TESTIRANJE.....	10
5.4	PONUDBA ZA ZAPOSLETEV	11
6	RAZISKAVA O RAZGOVORU ZA ZAPOSLETEV	12
6.1	PREDSTAVITEV ANKETNEGA VPRAŠALNIKA	12
6.2	HIPOTEZE.....	12
6.3	PREDSTAVITEV VZORCA ANKETIRANIH	12
6.4	REZULTATI IN INTERPRETACIJA.....	14
6.5	TESTIRANJE HIPOTEZ.....	27
6.6	UGOTOVITVE	28
7	PREDLOG ZA PRIPRAVO NA RAZGOVOR	29
8	ZAKLJUČKI	30
	LITERATURA IN VIRI	31
	PRILOGE	32
	KAZALO SLIK.....	32

1 UVOD

Diplomsko delo se nanaša na poslovni razgovor za zaposlitev. Predvsem želimo poudariti njegov pomen za iskalce zaposlitve. Zaposlitveni razgovor namreč ponuja iskalcu zaposlitve izredno priložnost, da z delodajalcem vzpostavi osebni stik, se mu podrobneje predstavi, mu pove o svojih spodobnostih in kvalifikacijah, mu razloži delovno preteklost in ga seveda skuša prepričati, zakaj je prav on pravi kandidat za razpisano delovno mesto. Večina iskalcev zaposlitve se ne zaveda pomena zaposlitvenega razgovora. Gre namreč za odločilne minute, v katerih z delodajalcem vzpostavimo osebni odnos ter ta lahko začuti, da je za razpisano delovno mesto našel pravega človeka. Za iskalca zaposlitve je to velika priložnost, a hkrati tveganje, saj se je v kratkem času zelo težko predstaviti na ustrezen način.

1.1 PREDSTAVITEV PROBLEMA

Brezposelnost je tako danes velik problem, ne le družbe, predvsem posameznika, ki se znajde brez službe in prihodkov. V želji, da bi čim prej dobil službo, išče različne poti in možnosti. Tako bere oglase, si ogleduje razpise na oglasni deski Zavoda za zaposlovanje, bere internetne strani ipd. Ko pošlje prošnjo za zaposlitev, nestrpnost čaka vabilo na razgovor. Povabilo na razgovor za službo še ne pomeni, da bo iskalec službo tudi dobil, zato je zelo pomembno, da ta poslovni razgovor za službo opravi čim bolje. Od vsakega posameznika je odvisno, kako se bo na pogovoru odrezal. Včasih nas na takšnem razgovoru zagrabi trema, smo preslabo pripravljeni, ne zavedamo se priložnosti, ki nam je bila dana. Posamezniki velikokrat prelahko jemljejo tovrstne razgovore in se zato ne pripravijo najbolje. V tem je razlog, da nekateri ljudje toliko časa iščejo zaposlitev.

Cilj diplomske naloge je:

- predstaviti, opredeliti potek ter bistvene sestavine pogovora za zaposlitev,
- opredeliti pomen priprave na tovrstne razgovore,
- predstaviti pomen dobre komunikacije na razgovoru,
- raziskati, kako se anketiranci pripravijo na zaposlitveni razgovor,
- podati predloge iskalcem zaposlitve glede priprave na zaposlitveni razgovor.

1.2 PREDSTAVITEV OKOLJA

Razgovor za zaposlitev je aktualen za vse brezposelne osebe in druge iskalce zaposlitve. Tudi v Sloveniji je veliko brezposelnih, in sicer je bilo oktobra 102.683 registriranih brezposelnih oseb¹.

1.3 PREDPOSTAVKE IN OMEJITVE

Predpostavljamo, da je področje zaposlitvenih razgovorov dovolj široko obdelano v strokovni literaturi ter da bomo lahko brez težav dobili vse potrebne podatke, ki so potrebni za pisanje diplomskega dela.

¹ Ta podatek velja za mesec oktober leta 2010 (Statistični urad Republike Slovenije, 2010).

Omejitev je, da podatki, zbrani v anketi, ne morejo veljati za vso populacijo oziroma jih ne moremo posploševati.

1.4 METODE DELA

Pri sestavljanju diplomske naloge je bil uporabljen deskriptivni pristop ter v njegovem okviru metoda kompilacije, kar pomeni, da sem povzemala ugotovitve strokovnjakov s tega področja. Poleg tega sem uporabila metodo anketiranja.

S pomočjo anketnega vprašalnika z vprašanji zaprtega tipa, ki je bil pripravljen posebej v ta namen, smo na naključno izbranem vzorcu raziskali, kako so se posamezniki sami pripravili na zaposlitveni razgovor, kakšen pomen so dali temu razgovoru, kaj jih je motilo ipd. Rezultate smo analizirali ter jih grafično predstavili.

Na to temo ni opravljenih predhodnih raziskav, je pa na internetu dostopno veliko gradiva.

2 POSLOVNI RAZGOVOR ZA ZAPOSILITEV

Vsak iskalec zaposlitve se bo prej ali slej znašel z oči v oči z bodočim delodajalcem, torej se bo udeležil razgovora za zaposlitev. V tem poglavju predstavljam pojem zaposlitveni razgovor in vrste razgovorov za zaposlitev.

2.1 OPREDELITEV ZAPOSILITVENEGA RAZGOVORA

Zaposlitveni pogovor je formalna, vnaprej pripravljena oblika komuniciranja med dvema ali več osebami z določenim namenom. Pri zaposlovanju je glavni namen pridobivanje in izmenjava ustreznih informacij. Pri tem lahko oseba vpliva na izbiro in način posredovanja podatkov, ki je bolj ugoden za doseganje končnega cilja (Kavčič, 2000, str. 258).

V praksi poznamo več vrst zaposlitvenih razgovorov, ki služijo enakemu namenu, le da izpraševalec pride do cilja na različne načine. Prav vsak izmed njih ima specifične značilnosti.

2.2 VRSTE RAZGOVOROV ZA ZAPOSILITEV

Po kriteriju, koliko udeležencev je prisotnih, razlikujemo dve vrsti razgovora (Palčič, 2007, str. 59):

- individualni razgovor – gre za najbolj razširjeno obliko zaposlitvenega razgovora, kjer sta prisotna kandidat in spraševalec. Spraševalec običajno pripravi časovne termine za vsakega kandidata, in sicer na takšen način, da se ti ne srečajo (prihajajo na intervju drug za drugim) in
- skupinski razgovor – razgovor s kandidati se opravi skupaj z izbranimi člani kolektiva – s komisijo (npr. vodjo kadrovanja, vodjo oddelka s prostim delovnim mestom, morebitnim prihodnjim tesnim sodelavcem kandidata). Kandidat mora na takem razgovoru ohranjati ustrezen očesni kontakt z vsemi spraševalci. Spraševalci lahko po razgovoru razpravljajo med sabo o kandidatu.

Palčič (2007, str. 59–60) loči še med vrstami razgovorov za zaposlitev, in sicer glede na namen uporabe:

- primarni (spoznavni) razgovor – gre za prvo soočenje kandidata in delodajalca. Ta dostikrat že zadošča, da se delodajalec odloči za izbiro pravega kandidata;
- sekundarni razgovor – uporablja se za temeljito preverjanje ustreznosti kandidatov (izognemo se morebitni izbiri napačnega kandidata). Lahko se izvede z ožjim izborom kandidatov ali pa s prav vsemi kandidati. Običajno na njih bolj podrobno ocenjujejo sposobnosti in veščine kandidatov, ki so potrebne na delovnem mestu. Dostikrat morajo kandidati opraviti še psihometrične teste in
- informativni razgovor – tukaj odprto delovno mesto ni neposredno v igri. Organizator intervjuja (iskalec dela) zbira informacije za načrtovanje svoje kariere. Oseba, s katero opravljamo informativni intervju, je dostikrat izkušen strokovnjak ali kadrovik.

Palčič (2008, str. 60) omenja še telefonski pogovor, ki spada med alternativne oblike razgovorov. Na ta način kadroviki namreč prihranijo čas, saj na zelo hiter način zožijo izbor kandidatov, ki jih bodo potem povabili na osebni razgovor. Za kandidata je v teh primerih dobro, da ima svoj življenjepis in ostale pomembne dokumente, ki zadevajo njegovo iskanje dela, na dosegu.

3 PRIPRAVA NA RAZGOVOR ZA ZAPOSILITEV

V tem poglavju predstavljamo tri pomembne vrste priprave na razgovor za zaposlitev. Najprej pozornost namenjamo pripravi na razgovor v obliki spoznavanja samega sebe, sledi predstavitev priprave na razgovor v obliki spoznavanja delodajalca in na koncu še priprava na razgovor v obliki seznanitve z morebitnimi vprašanji na razgovoru.

3.1 KDO SEM?

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2008a) svetuje, da je dobro poznavanje samega sebe (dobra predstavitev na zaposlitvenem razgovoru) izredno pomembno, ker:

- se tako zavedamo svojih močnih kot tudi šibkih strani,
- brez večjih problemov ali pretirane skromnosti predstavimo svoje prednosti, in pozitivne lastnosti,
- lahko realno ocenimo, ali ustrezamo pričakovanjem delodajalca in delodajalcu tudi lažje pokažemo svojo primernost,
- z dobrim poznavanjem sebe lahko razvijamo naša šibka področja in
- realno lahko ocenimo, ali sta delovno mesto in delodajalec skladna z našimi željami, potrebami in pričakovanji.

Pred razgovorom ali še prej torej posvetimo nekaj časa:

- razmišljanju o svojih predhodnih izkušnjah (delovnih, med šolanjem, v prostem času),
- razmišljanju o svojih kompetencah, znanjih, interesih in šibkih točkah,
- določimo seznam prednosti za konkretno delovno mesto in jih podkrepimo z opisom, dosežki in situacijo, kjer so se pokazale in
- določimo, kaj je pomembno za nas (katere vrednote, kakšen delovni stil in delovno okolje nam odgovarja, kakšne so naše potrebe ipd.).

Interesi so to, kar določa, kaj nas zanima (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2008b). Delodajalci se zavedajo, da bomo v to, kar nas veseli, pripravljani vložiti več energije, bolj bomo tudi motivirani dobro opraviti delo, hitreje se bomo učili in prilagajali novostim. Lastnosti so sposobnosti, osebnostne lastnosti, motivi, vrednote in stil življenja, vse to nas opredeljuje. Preko samoocene bomo spoznali, katere lastnosti in sposobnosti so za nas značilne in kaj nas motivira. Delodajalci pa v zadnjem času uporabljajo tudi kompetenčni model delovnih mest, torej za vsako delovno mesto določijo, katere kompetence mora zaposleni imeti, da bo lahko uspešno opravljal delo. Ravno te kompetence bodo delodajalci iskali v naši prijavi in nas na zaposlitvenem razgovoru povprašali o njih.

Zaletel (2006, str. 114) tako govori o zaposlitvenem profilu posameznika oziroma življenjepisu.

3.2 KDO JE DELODAJALEC?

Palčič (2007) navaja nekaj vprašanj, s katerimi naj bo se iskalec zaposlitve seznanil pred samim zaposlitvenim razgovorom:

- kaj dela naš potencialni delodajalec,

- kakšna je njegova pozicija na trgu,
- kakšen njegov finančni položaj,
- kakšna so njegova pričakovanja glede veččin, izobrazbe in predhodnih izkušenj,
- kaj jim lahko ponudimo?

Vse te informacije pa lahko dobimo iz mnogih virov (npr. znancev, medijev, publikacij, podatkovnih baz itd.).

V primeru, da nas bolj podrobno zanima sama narava delovnega mesta, se lahko npr. dogovorimo za informativni pogovor z osebo, ki takšen poklic že opravlja. S tem ugotovimo, ali bi nam bilo v tem podjetju delo všeč, obenem pa tudi posredno odkrivamo skriti trg delovnih mest. Tudi s prošnjo za prostovoljno delo v podjetju lahko pridemo do podatkov o delovnem mestu (Bolles, 1999, str. 153). Udeležimo pa se lahko tudi kariernega sejma.

3.3 PREGLED MOREBITNIH VPRAŠANJ NA RAZGOVORU

Napišite vprašanja, za katera menite, da vam jih bo delodajalec postavil, in kako bi odgovorili nanje (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2008a). Uporabite vprašanja, ki so vam jih postavljali na prejšnjih razgovorih. Če še niste bili na zaposlitvenem razgovoru, preverite pri drugih, kakšne so njihove izkušnje. Postavite se v vlogo delodajalca, razmišljajte, kaj bi vas zanimalo, če bi želeli nekoga zaposliti. Takšen pristop vam bo pomagal, da se vživite v delodajalca in poskušate pogledati situacijo z njegovimi očmi.

Šele v nadaljevanju razširite svoj seznam s klikom na »Možna vprašanja delodajalca.« V naslednjem koraku zapišite, kako bi odgovorili na posamezno vprašanje. Zakaj zapisati? Pisanje vas v bistvu pripelje do tega, da dejansko pripravite odgovor. Če je odgovor zapisan, boste lažje presodili, ali je treba še kaj dodati, spremeniti. Na ta način boste na razgovoru lažje odgovarjali. Zapisane odgovore lahko pokažete, npr. prijateljem, oni vam lahko dajo povratno informacijo. Če bi bili oni delodajalci, kako bi reagirali na takšen odgovor? Kaj so dobre strani odgovora? Kakšni bi bili njihovi predlogi za izboljšanje?

Pri pripravi odgovorov imejte v mislih, kaj želi delodajalec. Kakšen je namen vprašanja? Katere značilnosti išče delodajalec? Katere so skrbi delodajalca? Pomagajte si tudi z opisom delovnega mesta iz prejšnjega poglavja.

Vprašanja, ki se pojavljajo na zaposlitvenih pogovorih, so lahko iz naslednjih področij (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2008a).

- Šolanje in izobraževanje:
 - katero šolo/fakulteto smo zaključili,
 - kakšni so bili razlogi za izbiro izobraževalnega programa,
 - katere predmete smo imeli najraje oziroma najmanj radi,
 - kakšno je bilo naše povprečje glede na sošolce,
 - koliko napora smo vlagali v učenje,
 - smo v času šolanja oziroma študija prejeli kakšna priznanja, nagrade,
 - smo se ukvarjali s kakšnimi izvenšolskimi dejavnostmi?
- Delovna zgodovina in izkušnje:
 - naše dosedanje delovne izkušnje (zaposlitve, študentsko delo, prostovoljno delo itd.),

- kakšne delovne naloge smo opravljali in kakšne so bile naše odgovornosti,
- kakšni so bili naši dosežki v prejšnjih zaposlitvah,
- kaj nam je bilo najbolj oziroma najmanj všeč in s katerimi stvarmi smo bili zadovoljni oziroma nezadovoljni,
- kakšni so bili razlogi za menjavo zaposlitve,
- kakšen je bil naš dohodek na prejšnjih delovnih mestih?
- Druga pogosta vprašanja:
 - povejmo kaj o sebi,
 - kakšne so naše prednosti,
 - zakaj bi bili po našem mnenju uspešni na tem delovnem mestu,
 - zakaj naj bi zaposlili ravno nas,
 - kako so naše dosedanje izkušnje in šolanje povezani z opravljanjem tega dela,
 - katere so naše šibke točke,
 - ali smo pripravljeni delati tudi več, kot je običajni delovni čas,
 - kje se vidimo čez 5 ali 10 let,
 - kaj lahko povemo o njihovi organizaciji,
 - zakaj bi želeli delati pri njih,
 - opišimo primer, ko smo doživeli težavo oziroma konflikt in kako smo ga razrešili,
 - kako smo se razumeli s prejšnjimi sodelavci in vodji,
 - povejmo o velikem izzivu ali težavi, s katero smo bili soočeni,
 - katera je naša zadnja prebrana knjiga,
 - kakšno plačo pričakujemo,
 - kako bi rešili nek konkretni problem,
 - kaj bi storili, če bi ... (delodajalec opiše neko situacijo)?
- In manj prijetna vprašanja:
 - kaj smo po veroizpovedi,
 - ali pripadamo etnični manjšini, kateri,
 - koliko otrok imamo oziroma bomo imeli,
 - kdaj načrtujemo družino,
 - kdo bo skrbel za otroke, ko bodo bolni,
 - kako bodo naše zdravstvene omejitve vplivale na opravljanje dela,
 - ali kadimo, pijemo alkohol, kadimo »travo«?

4 RAZGOVOR ZA ZAPOSILITEV

Zaposlitveni pogovor je predvidljiva situacija in se nanj lahko pripravimo.

4.1 POMEN PRVEGA VTISA

Prvi vtis je naša prva in včasih edina priložnost, da si nekdo o nas ustvari mnenje – in ta slika se v njegov spomin zelo pogosto trajno vtisne. To je eden izmed razlogov, zakaj prvi vtis tako pomembno vpliva na to, kako nas bodo drugi videli, pa tudi, ali nas bodo želeli bolje spoznati (Demarais in White, 2006, str. 10).

Pri ustvarjanju prvega vtisa moramo pozornost nameniti naslednjim stvarim (Niklanović, 2005, str. 130):

- nasmeh – prijazen obraz je dosti bolj prijeten kot strog;
- rokovanje – zaželeno je, da pred začetkom intervjuja in po njem čvrsto stisnemo roko;
- trajen stik z očmi – če se izmikate pogledu v oči, si lahko to sogovornik razlaga, da nekaj skrivate;
- vsak pogovor imejte za izziv – pokažite interes za bodoče delovno mesto in delodajalca;
- ne govorite o svojih težavah, posvetite se temu, kaj lahko vi storite za delodajalca;
- poslušajte sogovornika – dobro razmislite, kaj vas sprašuje, ter pretehtajte odgovor;
- bodite pozorni na govorico telesa – ne držite prekrizanih rok, ne igrajte se z rokami in predmeti;
- bodite mirni in uravnovešeni – izogibajte se morebitnim izpadom, ne nihajte z nogami, ne bobnajte po mizi;
- ne kadite in ne pijte alkohola, tudi če vam ga ponudijo;
- ne žvečite;
- ne sedite, dokler vam tega ne rečejo ali nakažejo;
- bodite pripravljeni na to, da bo mogoče delodajalec preizkusil vaše sposobnosti in znanja, npr. znanje tujega jezika, računalništva ipd.

4.2 POTEK RAZGOVORA

Spraševalec navadno pred začetkom intervjuja kandidata sprosti s kratkim pogovorom o neki drugi temi. K pogovoru pristopi kot partner, poskuša začeti z neformalnim klepetom in jasno pokaže, da nismo v razmerju podrejeni–nadrejeni. Bodimo topli, odprti in spoštljivi. Običajno ni težko najti iztočnice za tak začetek pogovora (Kragelj, 1998, str. 49).

Jedro intervjuja je lahko organizirano na različne načine. Najpogosteje določi področja posameznikovih dejavnosti, o katerih teče pogovor. Na navedenih področjih v pogovoru išče informacije, ki naj bi čim bolje opisale kandidata, tako da bi lahko ugotovili, ali je primeren za neko delovno mesto. Lahko pa pogovor teče tudi tako, da najprej poskuša prepoznati kandidatove sposobnosti, ki jih je pokazal

na različnih področjih, nato njegove osebnostne lastnosti in tako naprej (Svetlik, 2002, str. 160).

Med intervjujem kandidata tudi pozorno opazuje (vendar nevsiljivo) in skuša iz drže, mimike obraza, kretenj, odmika telesa in tona govorjenja najti odgovore na vprašanja zlasti v primeru, ko išče kandidate s točno določenimi lastnostmi ali v primeru, da kandidat ni iskren oz. ne daje odkritih odgovorov na vprašanja (Butina, 2002, str. 117).

Osnovno govorico telesa moramo poznati. Govorica telesa pomeni več kot polovico vseh informacij, ki jih posredujemo sogovorniku in tudi na pogovoru o zaposlitvi je ta eden od pomembnejših dejavnikov, ki odločajo o vtisu kandidata. Seveda moramo govorico telesa obravnavati kot celoto, ne smemo izvzeti le nekaj delov telesne mimike (Butina, 2002, str. 117).

4.3 ZAKLJUČEK RAZGOVORA

Sklepni del pogovora naj bo rezerviran za vprašanja kandidata. Na najpogostejša mora biti vnaprej pripravljen. V skrajnem primeru lahko kandidatu obljubi kasnejši pisni odgovor. Ta vprašanja ne pomagajo le kandidatu, da se lažje odloči, temveč tudi delodajalcu kaže, kako intenzivno se kandidat zanima za delo, za možnost strokovne rasti, za plačo in za druge ugodnosti. Da se pogovor bliža koncu, nakaže s kakim gibom ali preprosto reče: »Nimam več vprašanj, ali imate morda vi še kakšno?« (Svetlik, 2002, str. 161)

4.4 UPOŠTEVANJE ZAKONODAJE TER ETIČNI ODNOS

Direktiva o rasni enakosti 2000/43/E in Direktiva o enakosti pri zaposlovanju 2000/78/E, ki sta bili sprejeti leta 2000, sta v Sloveniji usklajeni z Ustavo RS v 14. členu, ki vsebuje splošno prepoved diskriminacije. Diskriminacija je prepovedana tudi v zakonodaji, in sicer to področje ureja Zakon o delovnih razmerjih iz leta 2003, Zakon o enakih možnostih žensk in moških iz leta 2002, Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov iz leta 2004 ter Zakon o uresničevanju enakega obravnavanja iz leta 2004.

Delodajalci morajo spoštovati zgoraj omenjene direktive in obstoječo zakonodajo v postopkih zaposlovanja in kriterijev za izbiro tako, da se izogibajo tistih vprašanj, ki se nanašajo na občutljive osebne okoliščine, kot so rasna in etična pripadnost, politično in versko prepričanje ipd. (Palčič in Terzić, 2004).

Etika zaposlitvenega pogovora se kaže tudi s pravim pristopom kandidata, ki naj bi se izognil prikriivanju dejstev in lažnih izjav.

5 AKTIVNOSTI PO RAZGOVORU

Preden iskalec zaposlitve zapusti podjetje, se mora pozanimati, kateri je naslednji korak v procesu, če obstajajo še drugi pogovori in ali bo odločitev sprejeta v kratkem. Če pa se delo ponudi takoj, je najbolje delodajalcu povedati, da potrebujemo nekaj časa za razmislek.

Za končno odločitev o izbiri bodočega delavca, ki ga je izpraševalec uspešno pripeljal skozi vse faze izbirnega postopka oziroma ni medtem sam odstopil, je potrebno (Svetlik, 2002, str. 165):

- analizirati vse v izbirnem postopku pridobljene informacije glede na nujne, zelene in nezaželene lastnosti delavca in
- med seboj primerjati kandidate.

5.1 ANALIZA RAZGOVORA

Po zaposlitvenem razgovoru je primerno narediti analizo pozitivnih in negativnih vtisov. Razmislimo o tem, ali smo prejeli koristne informacije. Vprašanja, na katera smo odgovorili pomanjkljivo ali smo nanje pozabili, lahko uporabimo pri pripravi na naslednji pogovor.

Skratka, pri analizi pogovora je pomembno, da ugotovimo, kje so naše šibke točke pri pogovoru, prav je tudi, da spoznamo, ali smo imeli tremo ter jo skušamo pri naslednjem pogovoru premagati.

5.2 ZAHVALNO PISMO

Pošljite pismo z osebno zahvalo, če menite, da bi bilo to osebi všeč. Osebo občasno informirajte o svojem napredku na področju, pustite si odprta vrata za naslednje kontakte s to osebo.

5.3 TESTIRANJE

Naslednja kritična odločitev v procesu selekcije je testiranje kandidatov. Organizacija se mora odločiti, katere od naslednjih dejavnikov je potrebno preveriti: tehnična znanja, medosebne sposobnosti, sposobnost reševanja problemov itd. Testiranje mora biti pogojeno z zahtevami določenega delovnega mesta.

Testiranje se običajno izvede po zaposlitvenem razgovoru, saj je časovno in denarno potratno. Dva najpogostejša načina tipa testiranja sta delovni vzorci in testiranje sposobnosti za določeno delovno mesto. V prvem primeru dobi kandidat reprezentativen primer dela, del prihodnje njegove službe, ki ga mora opraviti. V drugem se meri kandidatova sposobnost razumevanja kritičnih komponent bodočega dela in je uporabno takrat, ko je organizacija pripravljena interno usposabljanje kandidata. Oba načina omogočata kandidatu realističen vpogled v delovno mesto, za katero se poteguje, in dobro predvidita ujemanje med kandidatom in organizacijo (Butina, 2002, str. 109).

5.4 PONUDBA ZA ZAPOSLOITEV

Najprimernejšemu kandidatu običajno osebno ponudijo zaposlitev, kar pomeni, da ga ponovno povabijo na pogovor. Iskalec zaposlitve mora na tem zadnjem pogovoru pred sklenitvijo delovnega razmerja poznati vse bistvene sestavine pogodbe, tudi plačilo, ki ga bo prejemal za svoje delo. Prav tako pa se morajo doreči tudi druge pravice ter obveznosti obeh strani.

6 RAZISKAVA O RAZGOVORU ZA ZAPOSLETEV

Na podlagi teoretičnih izhodišč smo sestavili anketni vprašalnik, kajti zanimalo nas je, kakšne izkušnje imajo zaposleni na področju razgovorov za zaposlitev. Rezultati so predstavljeni v tem poglavju.

6.1 PREDSTAVITEV ANKETNEGA VPRAŠALNIKA

Anketni vprašalnik na temo razgovora za zaposlitev sem sestavila sama. Vprašanja so bila zaprtega tipa, kar pomeni, da so anketiranci odgovarjali na že podane odgovore, kot tudi odprtega tipa, kjer je bila možnost odprtega odgovora (npr. zadnje vprašanje).

Vprašanja bi lahko razdelila v dve skupini, in sicer je prvi sklop vprašanj namenjen pridobivanju osnovnih podatkov anketirancev, drugi sklop vprašanj pa se podrobno nanaša na zaposlitveni razgovor.

Anketiranje sem izvedla v trgovini Mercator v Kranju, kjer sem tudi sama zaposlena kot oddelkovodja, in sicer 12. 12. 2010. Vsem anketirancem je bila zagotovljena anonimnost.

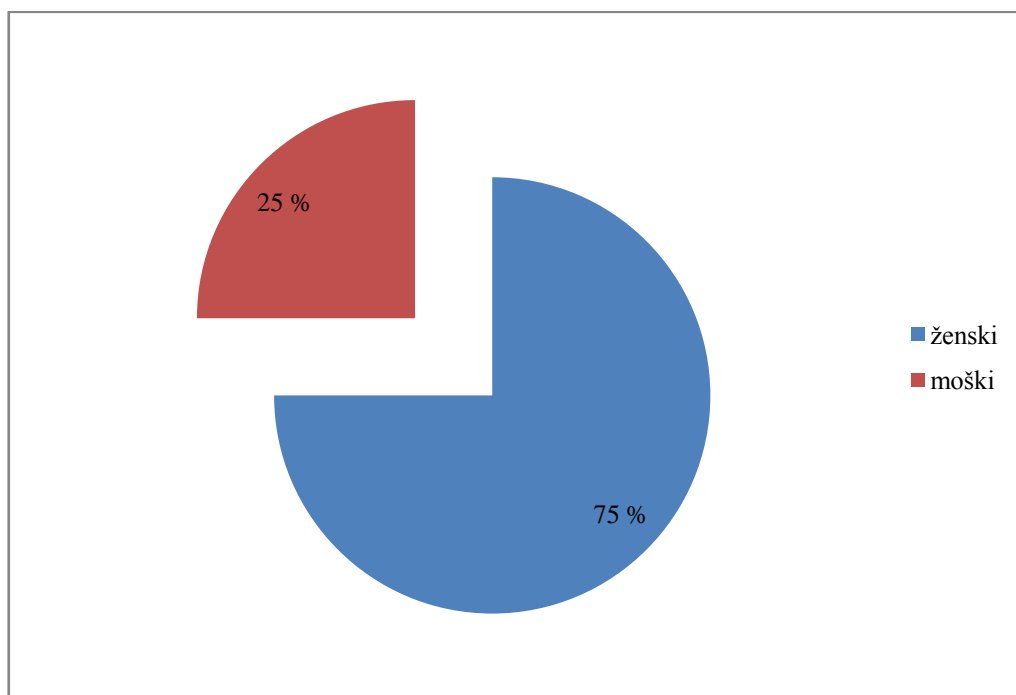
6.2 HIPOTEZE

Pred raziskavo sem si zastavila spodnje hipoteze, katere sem po izvedeni raziskavi testirala in jih potem potrdila oziroma ovrgla.

- Hipoteza 1: Večina anketiranih je že kdaj imela poslovni razgovor za zaposlitev.
- Hipoteza 2: Večina anketiranih se na poslovni razgovor za zaposlitev predhodno ne pripravlja.
- Hipoteza 3: Anketirani se prehodno pripravijo na poslovni razgovor za zaposlitev največkrat tako, da se seznanijo z najpogostejšimi vprašanji, ki jih zastavljajo delodajalci.
- Hipoteza 4: Anketirani po opravljenem poslovnem razgovoru za zaposlitev sploh ne delajo analize.
- Hipoteza 5: V večini primerov so na poslovnem razgovoru za zaposlitev delodajalci anketiranim vedno zastavljali vprašanje o delovnih izkušnjah.
- Hipoteza 6: Anketirane preveč osebnih vprašanj s strani delodajalcev na poslovnem razgovoru za zaposlitev moti.
- Hipoteza 7: Večina anketiranih meni, da so bili do sedaj izvedeni poslovni razgovori, katere so opravili, izvedeni dobro.

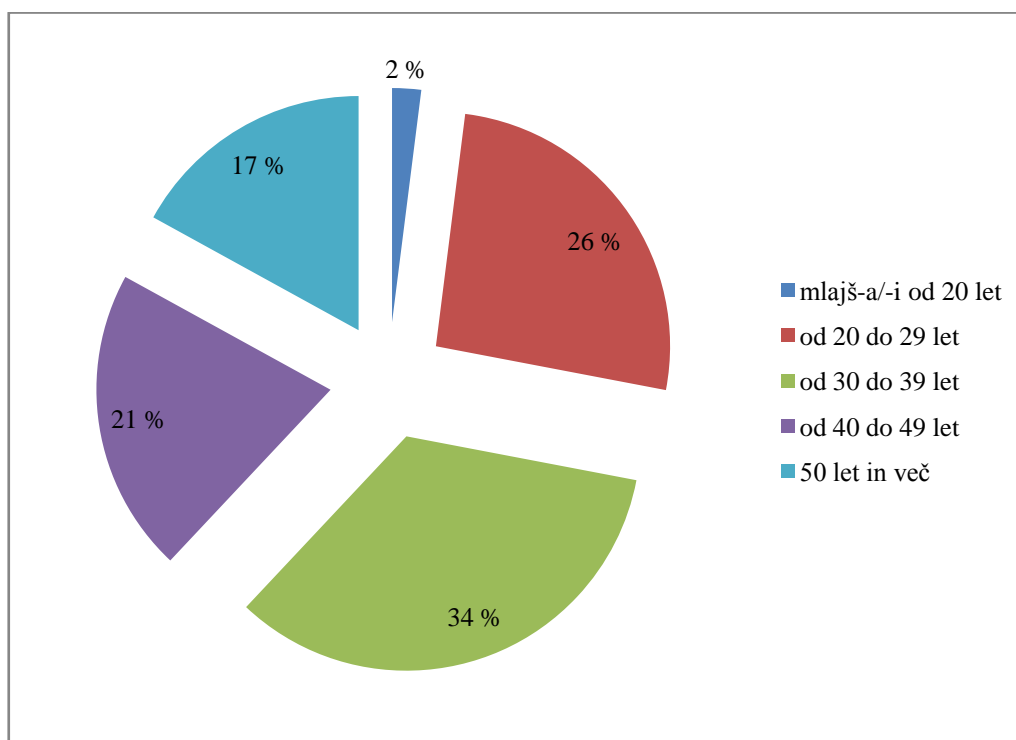
6.3 PREDSTAVITEV VZORCA ANKETIRANIH

Skupno je v raziskavi sodelovalo 100 anketiranih.



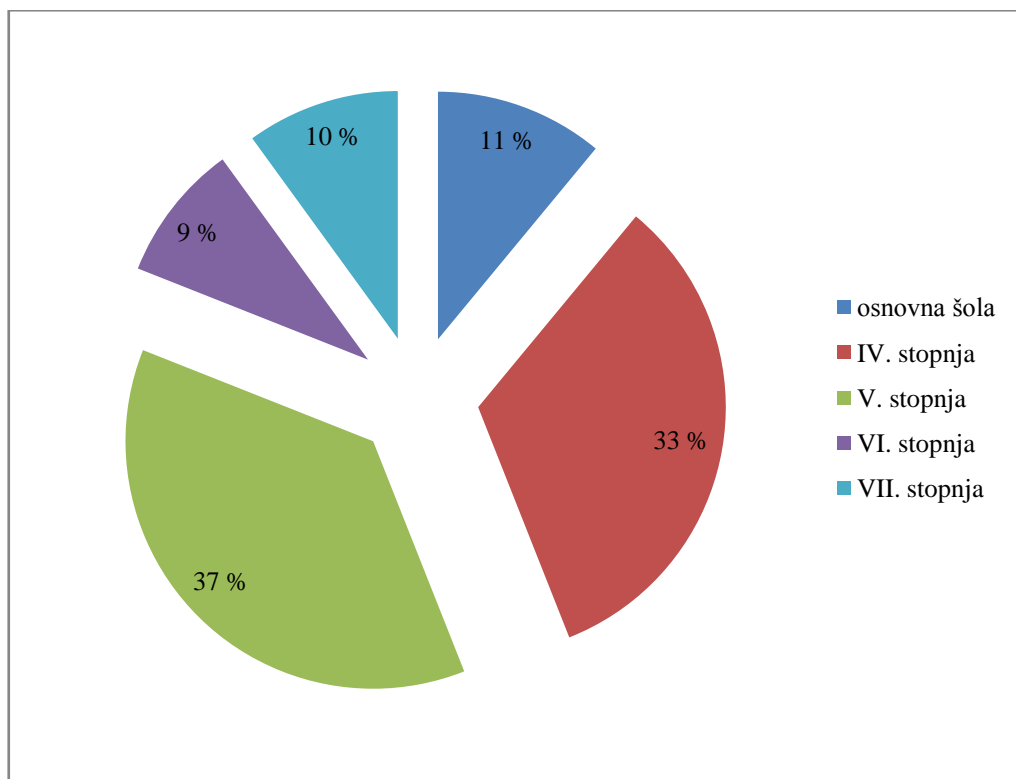
Slika 1: Anketiranci po spolu

Pri anketiranju je tako sodelovalo 75 % žensk in 25 % moških. Razlog za to vidim v tem, da ženske raje sodelujejo kot pa moški, so bolj komunikativne in se raje pogovarjajo.



Slika 2: Starost anketirancev

Sodelujoči v raziskavi so bili različnih starosti. Razdelila sem jih v pet starostnih razredov. Tako jih je bilo največ starih od 30 do 49 let, in sicer 34 %, najmanj pa je bilo starih manj kot 20 let, in sicer je bilo teh 2 %. 26 % jih je bilo starih od 20 do 29 let, 21 % od 40 do 49 let in 17 % 50 let in več. Na podlagi teh podatkov ugotavljam, da so anketiranci iz vseh starostnih skupin.

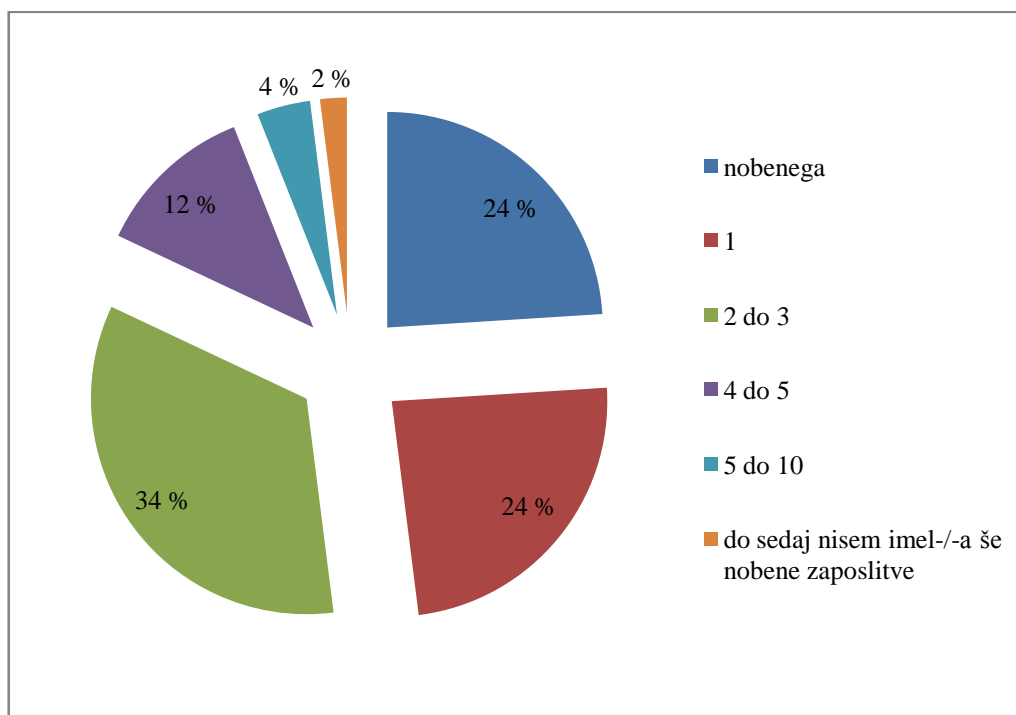


Slika 3: Končana izobrazba anketirancev

Tako kot so bili anketiranci različnih starosti, so imeli tudi končano izobrazbo različno. V anketi je bilo največ oseb, ki imajo končano V. stopnjo izobrazbe (37 %), najmanj pa jih ima VI. stopnjo (9 %). 33 % vprašanih ima IV. stopnjo izobrazbe, osnovno šolo 11 % in 10 % ima VII. stopnjo. Magisterija ali doktorata nima nihče od anketirancev.

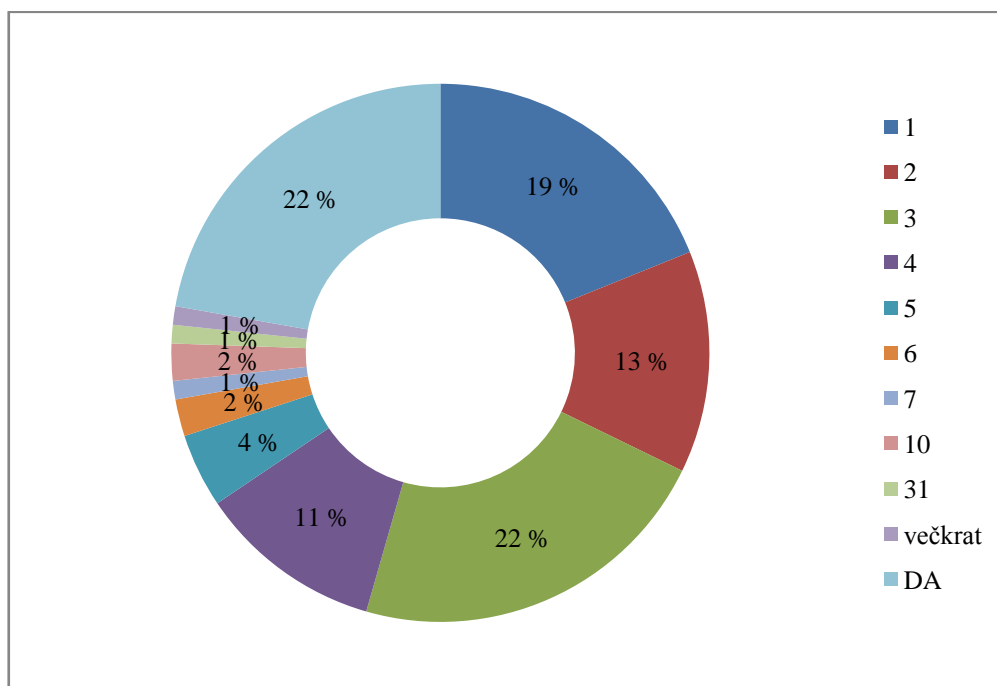
6.4 REZULTATI IN INTERPRETACIJA

Sodelujoči v anketiranju so v drugem sklopu odgovarjali na 16 zastavljenih vprašanj, ki so se navezovala na razgovor za zaposlitev.



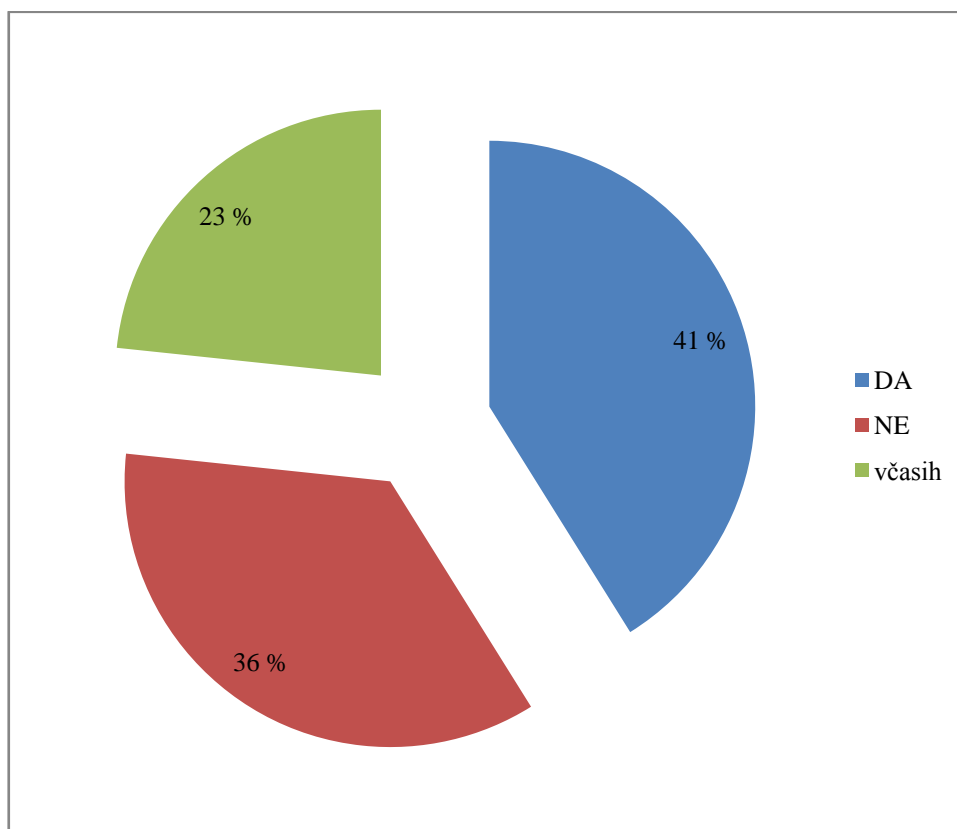
Slika 4: Število delodajalcev

Iz raziskave je razvidno, da je največ takšnih oseb, ki so zamenjale 2 do 3 delodajalce (34 %), 24 % pa je takšnih, ki so bodisi zamenjali 1 delodajalca bodisi nobenega. 12 % jih je zamenjalo 4 do 5 delodajalcev, 5 do 10 delodajalcev jih je zamenjalo 4 %, 2 % pa do sedaj še ni imelo nobene zaposlitve. Rezultati potrjujejo to, da se delodajalci odločajo za zaposlitev za določen čas in potem delavcu ne podaljšajo pogodbe za naprej. Pod drugo anketiranci niso navedli ničesar.



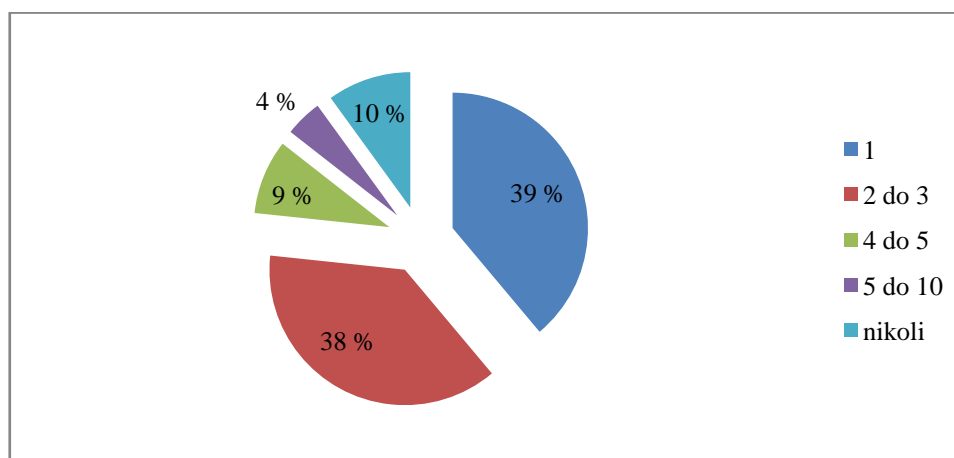
Slika 5: Število razgovorov za službo

90 % vseh anketirancev se je že udeležilo kakšnega razgovora za zaposlitev, 10 % se ni udeležilo še nobenega razgovora. Od teh 90 anketirancev, ki so se udeležili že kakšnega razgovora, je največ, in sicer 22 % anketirancev, odgovorilo, da so se udeležili 3 razgovorov za zaposlitev, prav tako jih je 22 % odgovorilo, da so se udeležili razgovora, vendar števila niso navedli. 19 % vprašanih se je udeležilo 1 razgovora za zaposlitev, 2 razgovorov za zaposlitev se je udeležilo 13 %, 4 razgovorov za zaposlitev se je udeležilo 11 %, 5 razgovorov za zaposlitev se je udeležilo 4 %, 6 razgovorov za zaposlitev se je udeležilo 2 % in 7 razgovorov za zaposlitev se je udeležil 1 % anketiranih. 2 % vprašanih se je udeležilo 10 razgovorov za zaposlitev, 1 % 31 razgovorov za zaposlitev, 1 % pa je bil na razgovoru za zaposlitev večkrat. Ti podatki kažejo na to, da se anketiranci aktivno vključujejo v proces iskanja zaposlitve, torej se aktivno udeležujejo razgovorov za zaposlitev. Glede na to, da se raziskava nanaša na poslovne razgovore, menim, da bom dobila dovolj relevantne rezultate o teh razgovorih in tudi o problematiki, povezani z njimi.



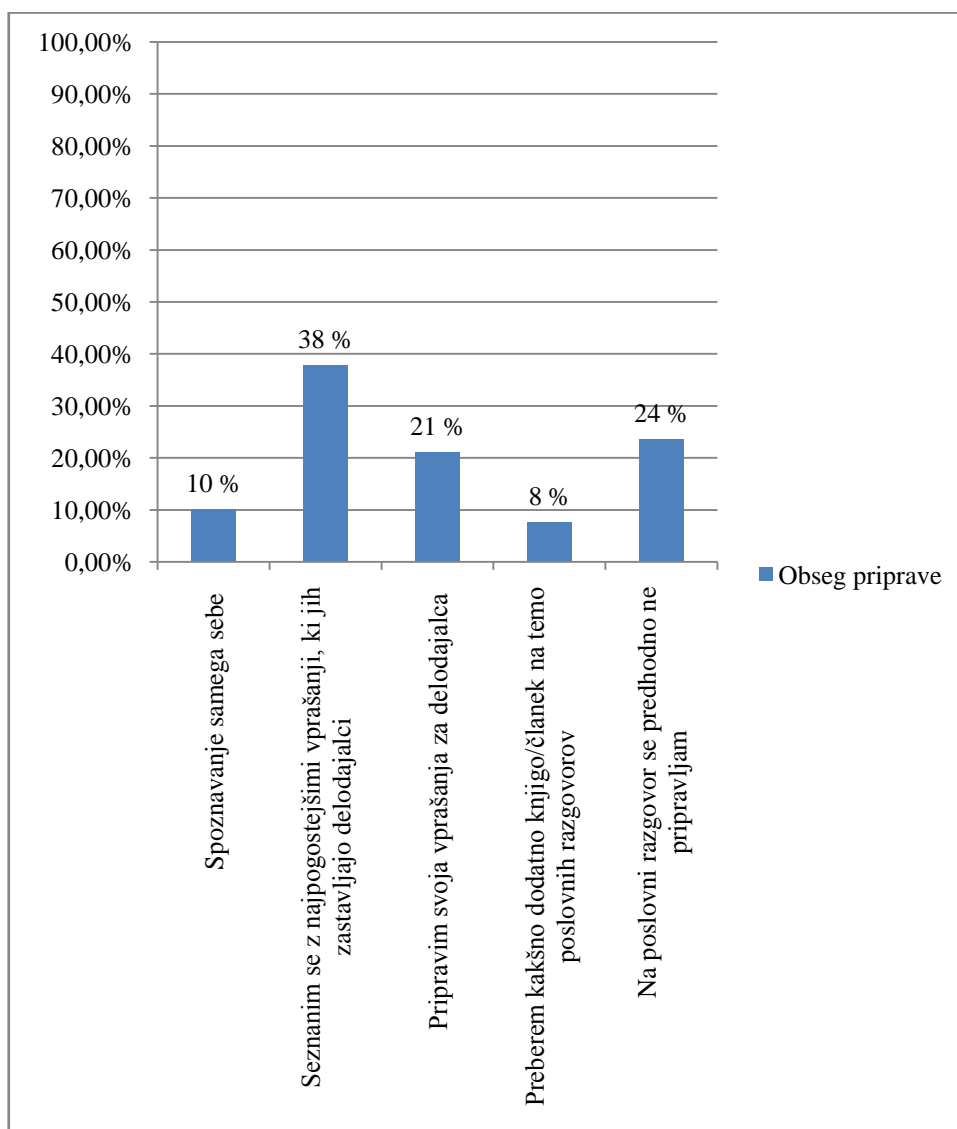
Slika 6: Predhodna priprava na razgovor

V nadaljnjih odgovorih na vprašanja iz ankete je vzorec zajemal 90 anketirancev (razen tam, kjer je bilo možnih več odgovorov), saj 10 anketirancev, ki so na prejšnje vprašanje odgovorili z ne, ni moglo odgovarjati na nadaljnja vprašanja. Torej, 41 % anketirancev se na zaposlitveni razgovor prej pripravi, 36 % tega ne počne, 23 % pa to naredi včasih. Skoraj dve tretjini anketirancev se tako redno sploh ne pripravljajo na razgovor za zaposlitev, zato bi lahko negativne odgovore s strani delodajalcev pripisali tudi temu dejavniku.



Slika 7: Število pozitivnih odgovorov s strani delodajalcev

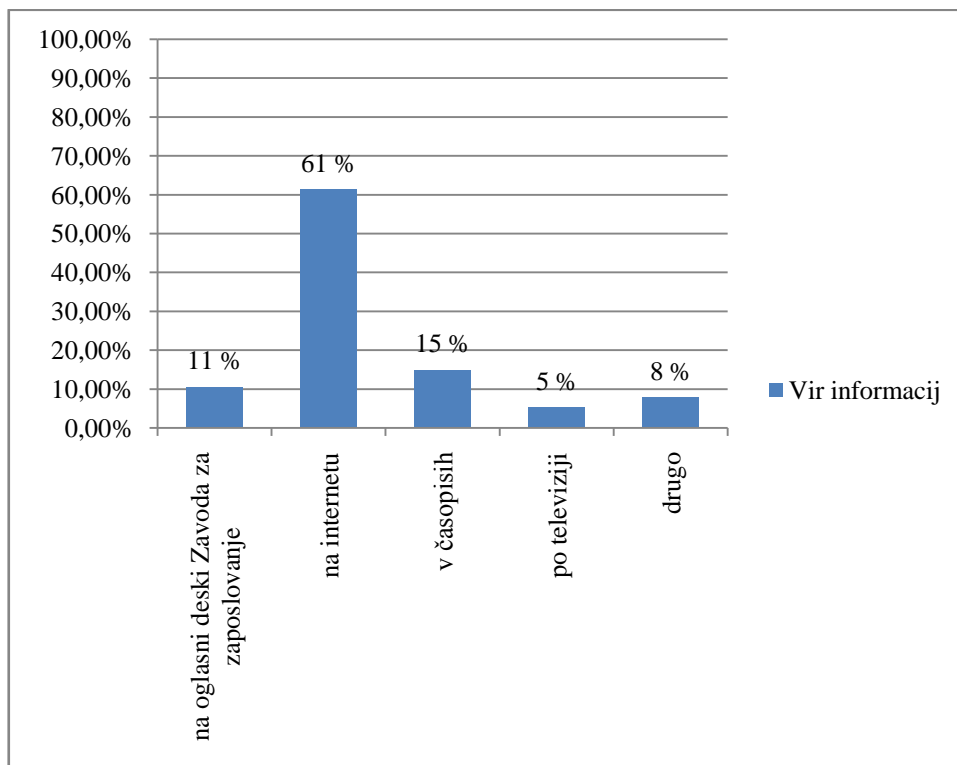
Po razgovorih je dobilo 1 pozitivni odgovor s strani delodajalca glede zaposlitve 39 % anketirancev, 2 do 3 pozitivne odgovore pa 38 %. 10 % vprašanih pozitivnega odgovora s strani delodajalca glede zaposlitve ni dobilo nikoli, 4 do 5 pozitivnih odgovorov jih je dobilo 9 %, 5 do 10 pa 4 %. Pod drugo anketiranci niso navedli ničesar. Iz teh rezultatov lahko vidimo, da odstotek števila pozitivnih odgovorov s strani delodajalcev vztrajno pada. Vzroki za to so lahko različni, najpogosteje se pojavlja nezadovoljstvo delodajalca s kandidatom (znanje, izkušnje, prvi vtis, nepripravljenost na razgovor za zaposlitev itd.).



Slika 8: Obseg predhodne priprave na razgovor za zaposlitev

Vprašanje, kaj obsega predhodna priprava na razgovor za zaposlitev, je ponujalo več odgovorov. Največ anketirancev (38 %) se v okviru predhodne priprave na poslovni razgovor seznanijo z najpogostejšimi vprašanji, ki jih zastavljajo delodajalci. 21 % jih pripravi svoja vprašanja za delodajalca, 10 % spoznava same sebe, 8 % pa jih prebere kakšno dodatno knjigo oziroma članek na temo poslovnih razgovorov. 24 % je še takšnih, ki se na poslovni razgovor predhodno ne pripravljajo. Iz rezultatov

je razvidno, da anketiranci nimajo neke velike želje po izobraževanju na temo poslovnih razgovorov, velik odstotek pa se jih predhodno tudi sploh ne pripravlja na poslovni razgovor.

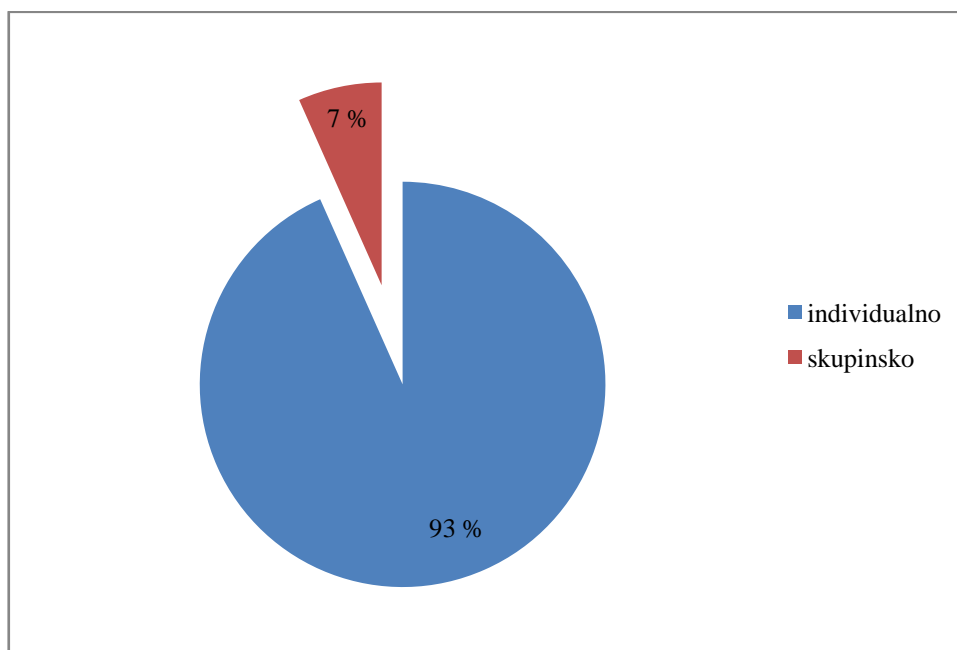


Slika 9: Vir informacij o delodajalcih

Največ informacij o delodajalcih (možnih je bilo več odgovorov, vzorec 114) so anketiranci pridobili na internetu (61 %). Internetu s 15 % sledi časopis, z 11 % oglasna deska Zavoda za zaposlovanje in s 5 % še televizija. Pod drugo jih je 8 % še navedlo, da informacije o delodajalcih dobijo:

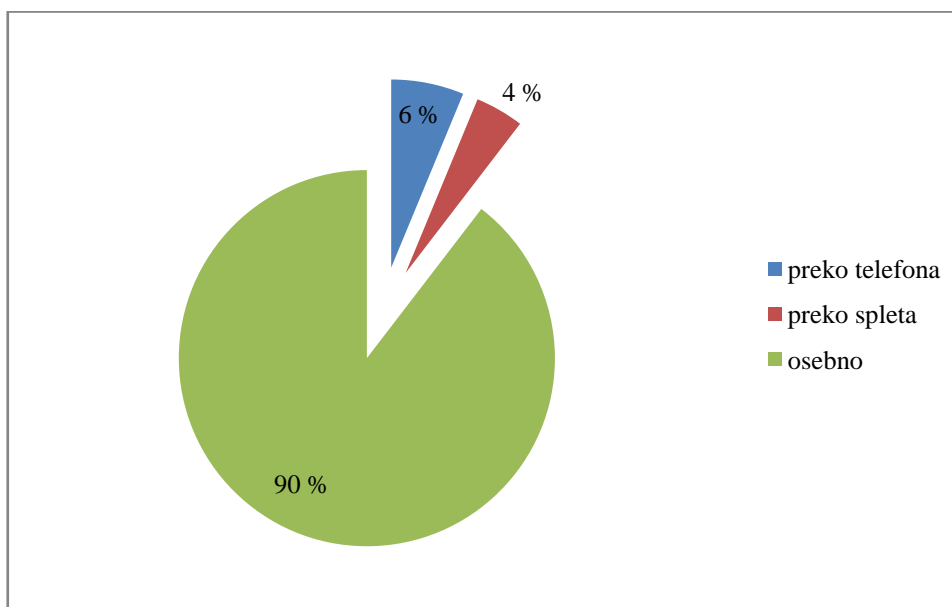
- preko poznanstev oziroma zvez (2 anketiranca),
- od prijateljev (1 anketirani),
- preko Študentskega servisa oziroma sami poiščejo (1 anketirani),
- s pogovori (1 anketirani),
- da vprašajo v podjetju (1 anketirani),
- ne iščejo, ker imajo redno službo (1 anketirani),
- ni bilo potrebe iskati (1 anketirani) in
- nič od tega (1 anketirani).

Anketiranci torej iščejo informacije o delodajalcih, razumljivo pa je, da je v današnji dobi internet na prvem mestu.



Slika 10: Način razgovora

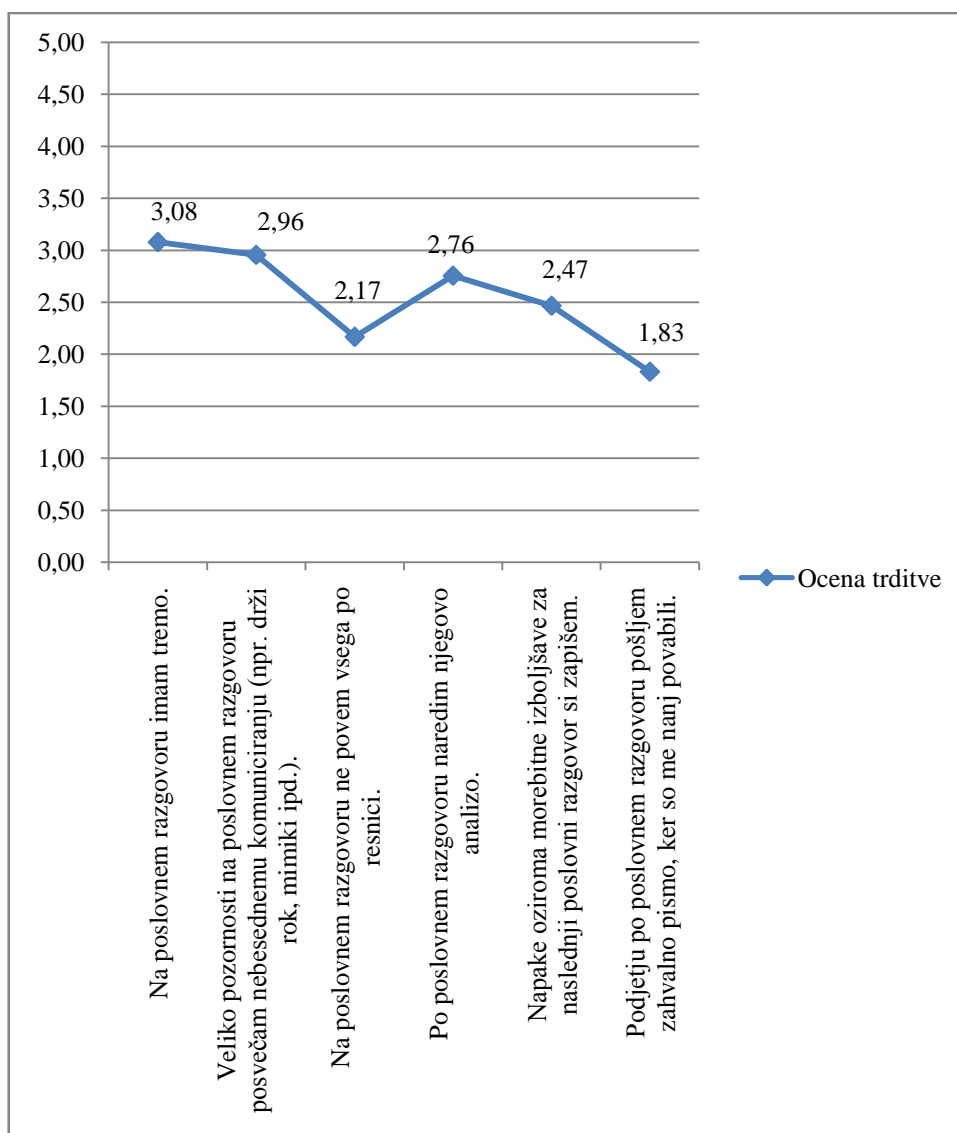
Kar 93 % anketiranih je imelo individualni razgovor, preostalih 7 % pa skupinskega. Skupinskih razgovorov je manj od individualnih, kot pravi teorija, na to pa kažejo tudi zgornji rezultati.



Slika 11: Izvedba razgovora

Pri vprašanju o izvedbi razgovora je bilo možnih več odgovorov, vzorec je tako 96. Največ anketirancev je imelo osebne poslovne razgovore, in sicer je bilo teh kar 90 %. Preko telefona je imelo poslovne razgovore 6 %, preko spleta pa 4 % vprašanih. Pod drugo anketiranci niso navedli nič. Danes je informacijska tehnologija že zelo razvita, tako da se razgovori za zaposlitev lahko opravljajo tudi preko telefona ali pa

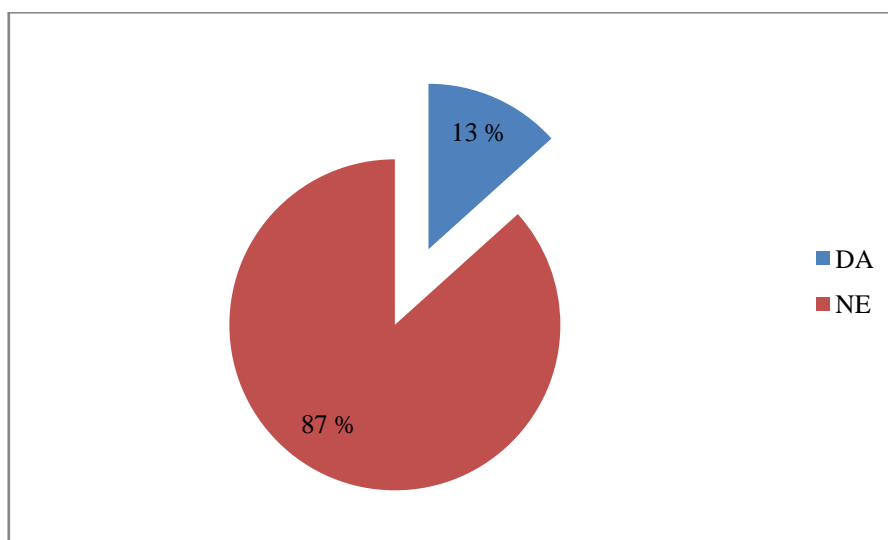
preko spleta. Kljub temu pa se večina delodajalcev še vedno odloča za osebne pogovore, na kar kažejo tudi zgornji rezultati.



Slika 12: Ocena trditvev

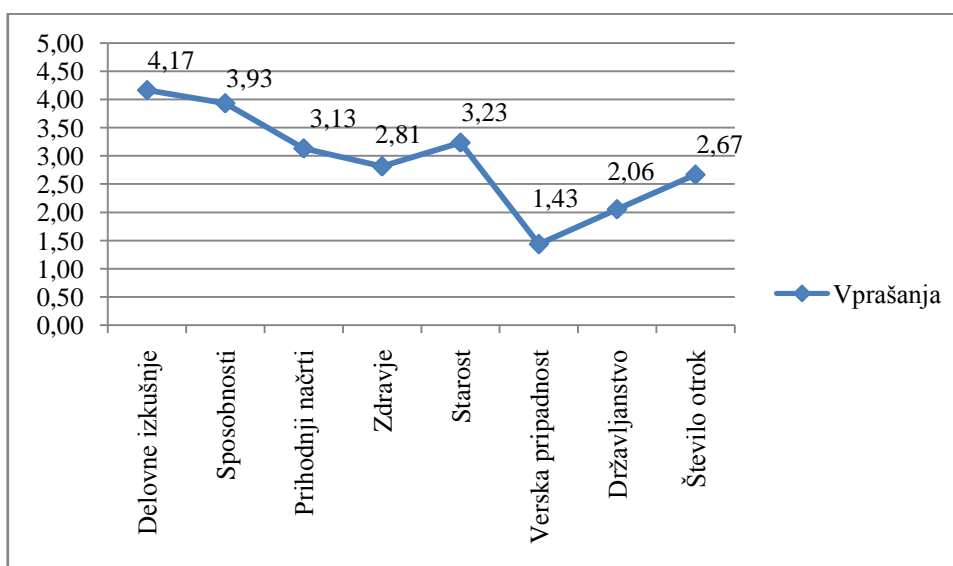
Deveto vprašanje je anketirance pozivalo, naj ocenijo izbrane trditve. Pri ocenjevanju so morali uporabiti lestvico od 1 do 5 (1 pomeni, da trditve ne drži, 2 delno drži, 3 delno ne drži delno drži, 4 delno drži in 5 drži). Najnižjo oceno (1,83) je dobila trditve, da podjetju anketiranci po poslovnem razgovoru pošljejo zahvalno pismo, ker so jih nanj povabili – torej to ne drži. Delno drži trditve, da na poslovnem razgovoru anketiranci ne povedo vsega po resnici (ocena 2,17). Prav tako delno držijo še trditve, da si anketiranci napake oziroma morebitne izboljšave za naslednji poslovni razgovor zapišejo (ocena 2,47), da po poslovnem razgovoru anketiranci naredijo njegovo analizo (ocena 2,76) in da veliko pozornosti na poslovnem razgovoru posvečajo nebesednemu komuniciranju (npr. drži rok, mimiki ipd.) (ocena 2,96). Trditve, da imajo anketiranci na poslovnem razgovoru tremo, delno drži delno

ne drži (ocena 3,08). Anketiranci torej premalo pozornosti posvečajo svojim napakam, tako zaznavi kot tudi odpravi teh, ter tudi analizi razgovora. Podjetjem, kjer so opravili razgovor, tudi ne pošljejo zahvalnega pisma. (Pre)malo pozornosti posvečajo nebesednemu komuniciranju. Zanimivo pa je to, da na razgovorih ne govorijo vedno resnice.



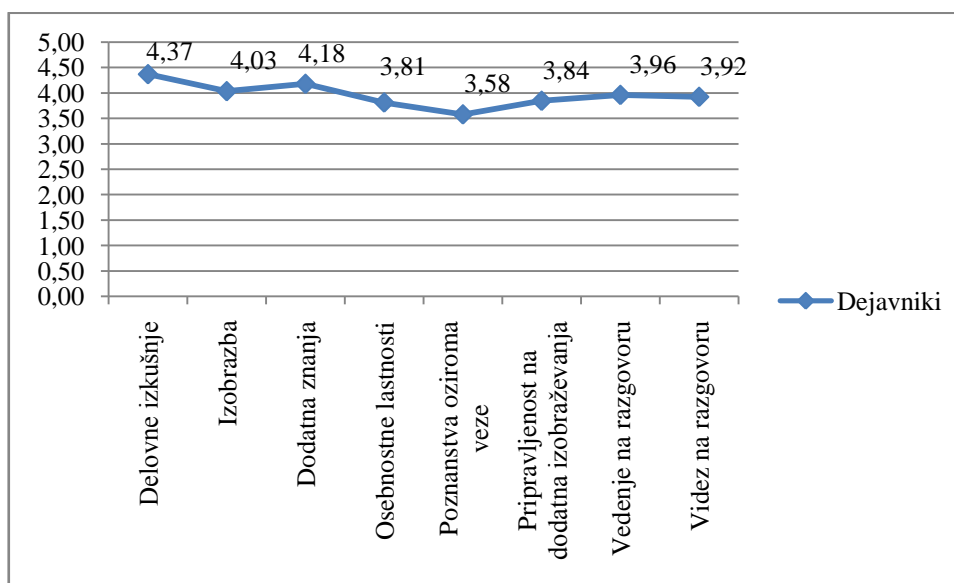
Slika 13: Dodatno izobraževanje

Anketiranci so v večini (87 %) mnenja, da poslovni razgovori niso tako zahtevni, da bi se morali zaradi njih dodatno izobraževati. 13 % jih meni ravno obratno. Ta rezultat je sicer sprejemljiv, vendar pa bi se anketiranci morali zavedati, da je prehodna priprava, pa četudi zgolj kot samostojna priprava, brez pomoči druge osebe, nujno potrebna (npr. iskanje informacij o delodajalcu, seznanitev s pogostimi vprašanji na razgovorih, priprava svojih vprašanj za morebitnega prihodnjega delodajalca ipd.).



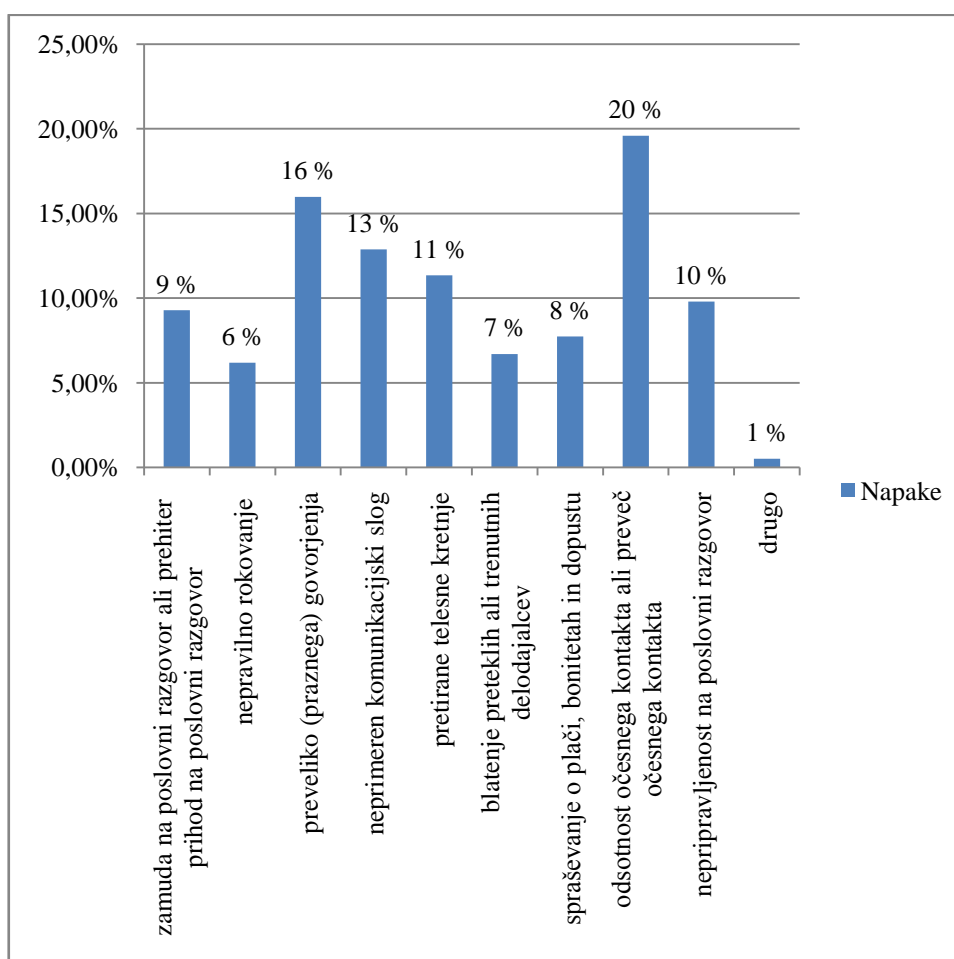
Slika 14: Ocena pogostosti vprašanj

Enajsto vprašanje je anketirance pozivalo, naj ocenijo pogostost vprašanj, ki se pojavljajo na razgovorih za zaposlitev. Pri ocenjevanju so lahko izbirali med možnostmi nikoli, redko, pogosto, zelo pogosto in vedno (1–5). Na razgovoru za zaposlitev so tako po mnenju anketirancev najpogostejša oz. pogosta vprašanja s področja delovnih izkušenj (ocena 4,17), vprašanja s področja verske pripadnosti pa se po mnenju anketirancev ne pojavljajo nikoli (ocena 1,43). Med pogostimi vprašanji so še vprašanja s področja sposobnosti (ocena 3,39), starosti (ocena 3,23) in prihodnjih načrtov (ocena 3,13). Redka pa so vprašanja o zdravju (ocena 2,81), številu otrok (ocena 2,67) in državljanstvu (ocena 2,06). Ti rezultati so dokaj realni, pričakovala sem morda samo, da bodo osebna vprašanja (npr. število otrok) pogostejša, saj so dostikrat kamen spotike pri iskalcih zaposlitve.



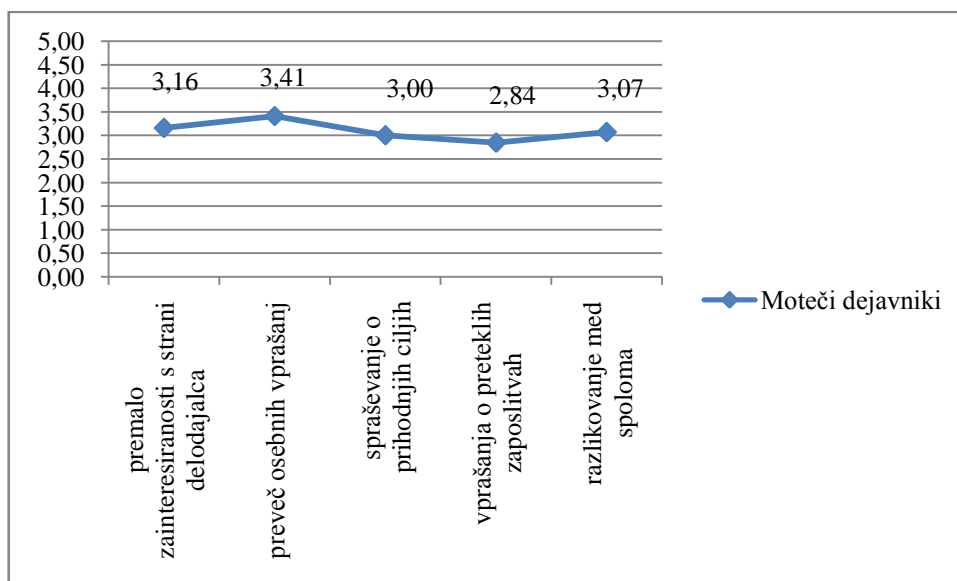
Slika 15: Ocena pomembnosti dejavnikov pri izbiri kandidata

Pri dvanajstem vprašanju so anketiranci morali oceniti še, kateri izbrani dejavniki so pri izbiri kandidata za delodajalca najbolj pomembni. Uporabili so lahko lestvico od 1 do 5 (1 pomeni, da je dejavnik nepomemben, 2 manj pomemben, 3 pomemben, 4 zelo pomemben in 5 ključnega pomena). Prav vsi dejavniki so za anketirance bodisi pomembni bodisi zelo pomembni. Tako so najbolj pomembni dejavniki (zelo pomembni) po njihovem mnenju delovne izkušnje (ocena 4,37), temu sledita dodatna znanja (ocena 4,18) in izobrazba (4,03). Pomembni pa so še vsi ostali; vedenje na razgovoru z oceno 3,96, videz na razgovoru z oceno 3,92, pripravljenost na dodatna izobraževanja z oceno 3,84, osebnostne lastnosti z oceno 3,81 in poznanstva oziroma zveze z »najnižjo« oceno 3,58. Rezultati do dokaj pričakovani, le pri pomembnosti dejavnika poznanstva in zveze sem pričakovala še višjo oceno oziroma pomembnost, saj se iskalci zaposlitve velikokrat pritožujejo nad neenakopravnostjo.



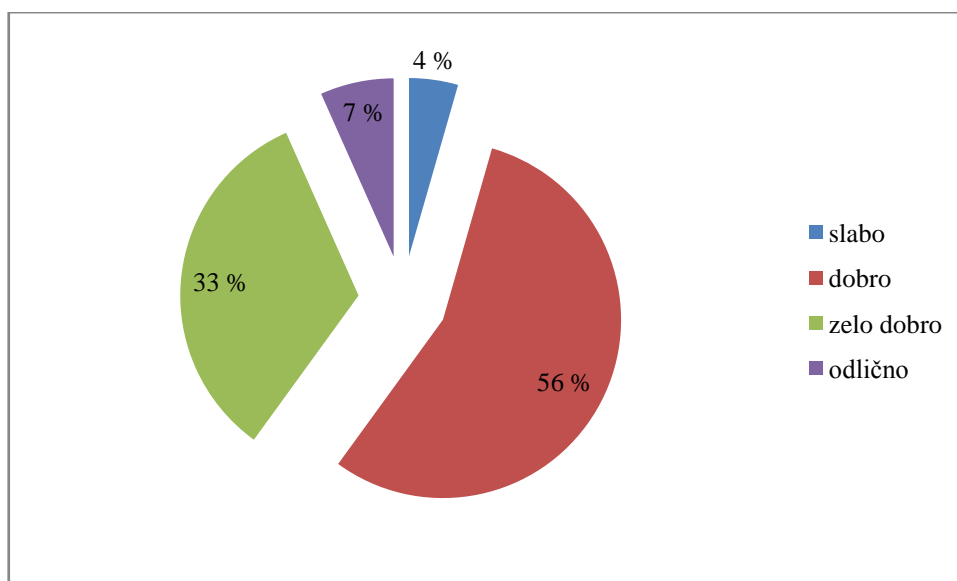
Slika 16: Prepoznane napake

Med naštetimi pogostimi napakami kandidatov na razgovorih za zaposlitev (možnih več odgovorov, vzorec 194) največ anketirancev prepozna tudi pri sebi odsotnost oziroma preveč očesnega kontakta (20 %). 16 % jih prepozna pri sebi preveč (praznega) govorjenja, 13 % neprimeren komunikacijski slog, 11 % pa pretirane telesne kretnje. 10 % jih prepozna pri sebi še nepripravljenost na poslovni razgovor, 9 % zamudo oziroma prehitel prihod na poslovni razgovor, 8 % spraševanje o plači, bonitetah in dopustu, 7 % blatenje preteklih ali trenutnih delodajalcev in 6 % nepravilno rokovanje. Možnosti drugo tukaj sicer ni bilo, vendar je eden od anketirancev navedel kot drugo, da je vedno v celoti pripravljen, torej ne najde napak. Presenetljiv je tukaj samo nizek odstotek anketiranih, ki menijo, da je napaka pri njih nepripravljenost na poslovni razgovor. Iz tega lahko sklepam, da jim nepripravljenost na poslovni razgovor ne predstavlja velike ovire, čeprav se jih mnogo na poslovni razgovor ne pripravlja. Anketiranci se tako ne zavedajo pomena predhodne priprave na poslovni razgovor.



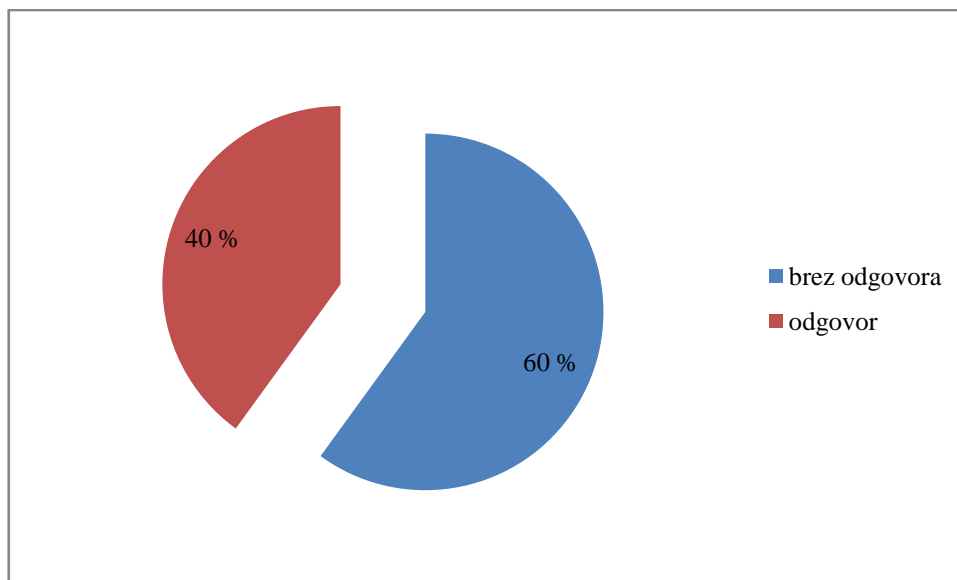
Slika 17: Ocena motečih dejavnikov pri poslovnih razgovorih

Pri štirinajstem vprašanju so anketiranci ocenili, kaj je tisto, kar jih pri poslovnih razgovorih najbolj moti. Pri ocenjevanju so lahko uporabili lestvico od 1 do 5 (1 pomeni, da trditev ne drži, 2 delno ne drži, 3 delno ne drži delno drži, 4 delno drži in 5 drži). Najvišjo oceno (delno ne drži delno drži) je prejel moteč dejavnik preveč osebnih vprašanj (3,41). Delno ne držijo delno držijo še moteči dejavniki premalo zainteresiranosti s strani delodajalca (ocena 3,16), razlikovanje med spoloma (ocena 3,07) in spraševanje o prihodnjih ciljnih (ocena 3,00). Najmanj anketirance motijo vprašanja o preteklih zaposlitvah (ocena 2,84). Tukaj sem pričakovala še višjo oceno osebnih vprašanj in vprašanj o preteklih zaposlitvah, je pa dokaj visoka ocena razlikovanja med spoloma in premalo zainteresiranosti s strani delodajalca. Slednje lahko pomeni, da delodajalci objavljajo razpise prostih delovnih mest zaradi nuje in ne dejanske potrebe.



Slika 18: Do sedaj izvedeni razgovori

Anketiranci so do sedaj opravljene poslovne razgovore v največji meri ocenili kot dobro izvedene (56 %). Kot zelo dobro izvedene jih je ocenilo 33 % anketirancev, kot odlično izvedene pa 7 %. 4 % anketirancev jih je ocenilo kot slabo izvedene. Kot zelo slabo izvedene pa jih ni ocenil nihče od anketiranih. Ti rezultati so zelo dobri, morda celo presenetljivi, saj anketiranci predlagajo dosti sprememb, ki si jih želijo pri poslovnih razgovorih, a o tem v nadaljevanju.



Slika 19: Želene spremembe

Zadnje vprašanje je anketirance naprošalo, naj napišejo, kaj bi na poslovnih razgovorih spremenili. 60 % anketirancev ni napisalo nič, preostalih 40 % pa je dalo naslednje odgovore:

- kandidatov naj se ne sodi po že pridobljeni delovni dobi in izkušnjah (1 anketiranec),
- zelo pomembna mora biti priprava (1 anketiranec),
- vsi moramo biti enakovredni, naj zveze/poznanstva nimajo prednosti (2 anketiranca),
- delodajalci naj mi pošljejo odgovor, zakaj nisem izbran (1 anketiranec),
- delodajalci naj ne sprašujejo osebnih zadev – npr. o starosti (3 anketiranci),
- več naj bo intelektualnih pogovorov (1 anketiranec),
- včasih bi spremenil veliko, včasih pa ni, to je odvisno od razgovora in rezultata po razgovoru (1 anketiranec),
- želim si večji interes in komunikacijo, konkretnejši razgovor, manj pavšalnosti, obojestransko iskrenost, prijaznost in odprtost (1 anketiranec),
- delodajalec naj drži obljubo, kar se dogovoriva (1 anketiranec),
- delodajalec naj na potencialnega delavca gleda kot na človeka (1 anketiranec),
- želim si večje sproščenosti (2 anketiranca),
- razgovori so zelo dobri, gledano obe strani (1 anketiranec),
- razgovori naj bodo bolj osebni, delodajalec naj bo bolj na ravni delavca (1 anketiranec),
- naj ne bo prepoznih odgovorov o izbiri kandidata (1 anketiranec),
- delodajalec naj me obvesti, če je kdo drug izbran (3 anketiranci),

- želim vedeti rezultat razgovora (1 anketiranec),
- naj delodajalec ne polaga upanja, če bo na koncu odgovor negativen (1 anketiranec),
- naj ne bo več krogov razgovorov (1 anketiranec),
- naj se uvede testiranje (1 anketiranec),
- želim informacije s strani delodajalca o kandidatu (1 anketiranec),
- želim si toplega stika, ne da vse poteka na ravni hladnosti (1 anketiranec),
- naj bodo delodajalci profesionalni (1 anketiranec) in
- nič (8 anketirancev).

6.5 TESTIRANJE HIPOTEZ

Hipoteza 1: Večina anketiranih je že kdaj imela poslovni razgovor za zaposlitev.

To hipotezo lahko potrdimo, saj se je kar 90 % vseh anketirancev že udeležilo razgovora za zaposlitev.

Hipoteza 2: Večina anketiranih se na poslovni razgovor za zaposlitev predhodno ne pripravlja.

To hipotezo lahko ovržemo, saj se samo 36 % anketirancev na poslovni razgovor predhodno ne pripravi, 23 % to naredi včasih, 41 % pa se na poslovni razgovor predhodno pripravlja.

Hipoteza 3: Anketirani se prehodno pripravijo na poslovni razgovor za zaposlitev največkrat tako, da se seznanijo z najpogostejšimi vprašanji, ki jih zastavljajo delodajalci.

To hipotezo lahko potrdimo, saj se največ, 38 %, anketirancev, v okviru predhodne priprave na poslovni razgovor seznanijo z najpogostejšimi vprašanji, ki jih zastavljajo delodajalci.

Hipoteza 4: Anketirani po opravljenem poslovnem razgovoru za zaposlitev sploh ne delajo njihove analize.

To hipotezo lahko ovržemo, saj trdimo, da po poslovnem razgovoru anketiranci naredijo analizo, delno drži (ocena 2,76).

Hipoteza 5: V večini primerov so na poslovnem razgovoru za zaposlitev delodajalci anketiranim vedno zastavljali vprašanje o delovnih izkušnjah.

To hipotezo lahko potrdimo, saj so na razgovoru za zaposlitev po mnenju anketirancev vprašanja s področja delovnih izkušenj sicer najpogostejša (ocena 4,17), vendar pa se ne pojavljajo vedno, ampak pogosto.

Hipoteza 6: Anketirane preveč osebnih vprašanj s strani delodajalcev na poslovnem razgovoru za zaposlitev moti.

To hipotezo lahko potrdimo, saj je bila povprečna ocena pri tej trditvi ocena 3,41.

Hipoteza 7: Večina anketiranih meni, da so bili do sedaj opravljeni poslovni razgovori izvedeni dobro.

To hipotezo pa lahko potrdimo, saj je največ anketirancev (56 %) do sedaj izvedene poslovne razgovore ocenilo kot dobro izvedene.

6.6 UGOTOVITVE

Vzorec anketirancev je zajemal ljudi z različno izobrazbo in različne starosti, tako da lahko rečemo, da so podatki realni in posledično tudi uporabni za namene diplomskega dela.

Ugotovljeno je bilo, da je večina anketirancev že imela kdaj poslovni razgovor. Nanj se anketiranci pripravljajo, in sicer v največji meri tako, da se seznanijo z najpogostejšimi vprašanji. Čeprav si večina zaposlenih ne pridobiva dodatnih virov gradiva na temo zaposlitvenih razgovorov, imajo zaposlitveni razgovori za zaposlene pomembno vlogo. Dovolj je, da si pridobijo informacije o morebitnem delodajalcu in da si tudi sami pripravijo vprašanja.

Delno je tudi res, da po poslovnem razgovoru anketiranci naredijo njegovo analizo.

Na razgovoru za zaposlitev so vprašanja s področja delovnih izkušenj sicer najpogostejša, vendar pa se ne pojavljajo vedno.

Iskalce zaposlitve delno moti delno ne moti, da jim delodajalci pri samem zaposlitvenem razgovoru postavljajo preveč vprašanj o osebnih zadevah.

Večina zaposlenih je mnenja, da so bili do sedaj izvedeni poslovni razgovori izvedeni dobro.

7 PREDLOG ZA PRIPRAVO NA RAZGOVOR

Na podlagi rezultatov, pridobljenih z anketo, kandidatom predlagamo, da se na razgovor dobro pripravijo, tako v vsebinskem smislu kot tudi glede obleke, s katero ustvarijo zelo pomembni prvi vtis.

Vsebini pogovora kandidati posvečajo dovolj pozornosti, saj poznajo vprašanja, ki jih delodajalci običajno zastavljajo in se nanje tudi pripravijo. Za delodajalce je pozitivno, če se pred zaposlitvijo zanimamo za delo, ki ga bomo opravljali. Ker iskalce zaposlitve najbolj moti, da jim delodajalci postavljajo osebna vprašanja, naj se delodajalci pri teh vprašanjih bolj omejijo.

Predlagam torej, da se iskalci zaposlitve v največji meri posvetijo predlogom in izboljšavam, ki bi jih uvedli, če bi jih delodajalec zaposlil. S tega stališča je torej pomembno, da iskalci podjetju predstavijo svojo vizijo razvoja delovnega mesta ter organizacije delodajalca.

Kandidatom tudi predlagam, naj se pred razgovorom ustrezno oblečejo oz. uredijo. Predvsem da na razgovoru niso vpadljivo in pomanjkljivo oblečeni (predvsem ženske). Izredno vlogo ima tudi sama higiena iskalca zaposlitve, kar pomeni, naj bi se moški obrili in ostrigli. Skratka, da bi na delodajalca že takoj ustvarili pozitiven (prvi) vtis.

Iskalcem zaposlitve primanjkuje tudi znanja o neverbalnem komuniciranju, zato je pomembno, da se s tem seznanijo bodisi na kakšnem dodatnem izobraževanju bodisi s preučitvijo kakšne literature s tega področja.

8 ZAKLJUČKI

Vsak iskalec zaposlitve si želi, da bi zaposlitev čim prej dobil. Vendar, kot je bilo ugotovljeno na podlagi raziskave, so anketiranci kot iskalci zaposlitve precej pasivni, saj se ne pripravljajo vedno na poslovni razgovor. Vsak iskalec zaposlitve se prej ali slej mora udeležiti tudi razgovora, zato je pomembno, da se nanj ustrezno pripravi.

Iskalci zaposlitve bi morali pri iskanju zaposlitve sodelovati bolj aktivno, torej tudi sami iskati zaposlitev bodisi preko internetnih strani in oglasov v časopisih. Kar se tiče same priprave na zaposlitveni razgovor, bi morali več pozornosti posvetiti tudi nebesednemu komuniciranju. Prav tako je ugotovljeno, da iskalci zaposlitve ne opravljajo vedno analize pogovora, kar je izrednega pomena, da storjenih napak ne bi ponovili pri naslednjem pogovoru.

Če bi iskalci zaposlitve sami iskali oziroma bolj intenzivno iskali zaposlitev, bi jo tudi prej našli in se zaposlili. Z lepo obleko in lepim obnašanjem bomo na delodajalca naredili dober prvi vtis, kar je tudi izrednega pomena pri iskanju zaposlitve. Če bomo ustrezno analizirali zaposlitveni razgovor in ugotovili, kakšne napake delamo in ponavljamo, jih bomo lahko pri naslednjem razgovoru odpravili.

LITERATURA IN VIRI

Bolles, R. N. (1999). *Kašne barve je tvoje padalo: Priročnik za iskalce zaposlitve in tiste, ki žele spremeniti poklicno pot*. Ljubljana: Quatro-Gnosis.

Demarais, A. in White, V. (2006). *Prvi vtis: kako vas vidijo drugi, vi pa tega ne veste*, Ljubljana: Lisac & Lisac.

Kavčič, B. (2000). *Poslovno komuniciranje*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

Kragelj, R. (1998). *Selekcijski intervju: kako izbrati najprimernejšega sodelavca*. Ljubljana: Produktivnost, Center za psihodiagnostična sredstva.

Niklanović S. (2005). *Priročnik za vodje klubov*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.

Palčič, D. (2007). *Prvi koraki do zaposlitve. Navodila za učinkovito iskanje prve zaposlitve*. Ljubljana: Moje delo.

Svetlik, I. (2002). *Pridobivanje, izbiranje in uvajanje delavcev*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Zaletel, A. (2006). *Kako uspešno iskati zaposlitev. Vaš nujen pripomoček za iskanje sanjskega dela!* Ljubljana: Moje delo.

Palčič, D. (2007). *7 korakov priprave na zaposlitveni razgovor*. Dostopno na: <http://revija.mojedelo.com/zaposlitveni-nasveti/7-korakov-priprave-na-zaposlitveni-razgovor-573.aspx> (12. 12. 2010).

Palčič, D. in Terzič, N. (2004). *Kako ravnati v primeru ilegalnih vprašanj na razgovoru?* Dostopno na: <http://www.revija.mojedelo.com/zaposlitveni-nasveti/kako-ravnati-v-primeru-ilegalnih-vprasanj-na-razgovoru-575.aspx> (22. 12. 2010).

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2008a). *Priprava na zaposlitveni razgovor*. Dostopno na: <http://apl.ess.gov.si/eSvetovanje/VescineIskanjaDela/ZaposlitveniRazgovor/PripravaNaRazgovor/> (14. 12. 2010).

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2008b). *Samoocena*. Dostopno na: <http://apl.ess.gov.si/eSvetovanje/Samoocena/> (15. 12. 2010).

PRILOGE

Priloga 1: Anketni vprašalnik

KAZALO SLIK

SLIKA 1: ANKETIRANCI PO SPOLU	13
SLIKA 2: STAROST ANKETIRANCEV	13
SLIKA 3: KONČANA IZOBRAZBA ANKETIRANCEV	14
SLIKA 4: ŠTEVILO ZAMENJANIH DELODAJALCEV	15
SLIKA 5: ŠTEVILO RAZGOVOROV ZA SLUŽBO.....	16
SLIKA 6: PREDHODNA PRIPRAVA NA RAZGOVOR	17
SLIKA 7: ŠTEVILO POZITIVNIH ODGOVOROV S STRANI DELODAJALCEV	17
SLIKA 8: OBSEG PREDHODNE PRIPRAVE NA RAZGOVOR ZA ZAPOSILITEV	18
SLIKA 9: VIR INFORMACIJ O DELODAJALCIH	19
SLIKA 10: NAČIN RAZGOVORA	20
SLIKA 11: IZVEDBA RAZGOVORA.....	20
SLIKA 12: OCENA TRDITEV.....	21
SLIKA 13: DODATNO IZOBRAŽEVANJE	22
SLIKA 14: OCENA POGOSTOSTI VPRAŠANJ	22
SLIKA 15: OCENA POMEMBNOСТИ DEJAVNIKOV PRI IZBIRI KANDIDATA	23
SLIKA 16: PREPOZNANE NAPAKE.....	24
SLIKA 17: OCENA MOTEČIH DEJAVNIKOV PRI POSLOVNIH RAZGOVORIH	25
SLIKA 18: DO SEDAJ IZVEDENI RAZGOVORI	25
SLIKA 19: ŽELENE SPREMEMBE	26

PRILOGE

ANKETNI VPRAŠALNIK

Pozdravljeni,

moje ime je Sabina Suljanović in pišem diplomsko nalogo z naslovom Poslovni razgovor za zaposlitev. Na to temo bi Vam rada zastavila nekaj vprašanj, zato bi Vas prosila, če bi si lahko vzeli nekaj minut časa za sodelovanje. Sodelovanje v anketi je anonimno, rezultati bodo uporabljeni zgolj za namene diplomske naloge.

Splošni podatki

Spol:

- ženski
- moški

Starost:

- mlajš-a/-i od 20 let
- od 20 do 29 let
- od 30 do 39 let
- od 40 do 49 let
- 50 let in več

Končana izobrazba:

- osnovna šola
- IV. stopnja
- V. stopnja
- VI. stopnja
- VII. stopnja
- magisterij
- doktorat

1. Koliko delodajalcev ste že zamenjali?

- nobenega
- 1
- 2 do 3
- 4 do 5
- 5 do 10
- do sedaj nisem imel/-a še nobene zaposlitve
- drugo (prosim napišite odgovor): _____

2. Ali ste že imeli kdaj poslovni razgovor za zaposlitev (v nadaljevanju poslovni razgovor)?

- DA, kolikokrat (prosim napišite število že opravljenih poslovnih razgovorov): _____
- NE

Na spodnja vprašanja odgovorite vsi, ki ste na 2. vprašanje odgovorili pritrdilno!

3. Ali se na poslovni razgovor predhodno pripravite?

- DA
- NE
- včasih

4. V koliko primerih ste dobili po poslovnem razgovoru pozitiven odgovor s strani delodajalca glede zaposlitve?

- 1
- 2 do 3
- 4 do 5
- 5 do 10
- nikoli
- drugo (prosim napišite odgovor): _____

5. Kaj obsega Vaša prehodna priprava na poslovni razgovor (možnih je več odgovorov)?

- spoznavanje samega sebe
- seznanim se z najpogostejšimi vprašanji, ki jih zastavljajo delodajalci
- pripravim svoja vprašanja za delodajalca
- preberem kakšno dodatno knjigo/članek na temo poslovnih razgovorov
- na poslovni razgovor se predhodno ne pripravljam

6. Kje najdete največ informacij o delodajalcih (možnih je več odgovorov)?

- na oglasni deski Zavoda za zaposlovanje
- na internetu
- v časopisih
- po televiziji
- drugo (prosim napišite odgovor): _____

7. Kako je potekal poslovni razgovor oziroma večina poslovnih razgovorov, če ste jih opravili že več?

- Individualno
- Skupinsko

8. Na kakšen način je bil oziroma so bili poslovni razgovori izvedeni, če ste jih opravili že več (možnih je več odgovorov)?

- preko telefona
- preko spleta
- osebno
- drugo (prosim napišite odgovor): _____

9. Ocenite prosim, v kolikšni meri se strinjate s spodnjimi trditvami. Pri ocenjevanju uporabite lestvico od 1 do 5 (1 pomeni, da trditev ne drži, 2 delno drži, 3 delno ne drži delno drži, 4 delno drži in 5 drži).

Trditev	Ocena				
	1	2	3	4	5
Na poslovnem razgovoru imam tremo.	1	2	3	4	5
Veliko pozornosti na poslovnem razgovoru posvečam nebesednemu komuniciranju (npr. drži rok, mimiki ipd.).	1	2	3	4	5
Na poslovnem razgovoru ne povem vsega po resnici.	1	2	3	4	5
Po poslovnem razgovoru naredim njegovo analizo.	1	2	3	4	5
Napake oziroma morebitne izboljšave za naslednji poslovni razgovor si zapišem.	1	2	3	4	5
Podjetju po poslovnem razgovoru pošljem zahvalno pismo, ker so me nanj povabili.	1	2	3	4	5

10. Ali menite, da so poslovni razgovori tako zahtevni, da bi se morali zaradi njih dodatno izobraževati?

- DA
- NE

11. Ocenite prosim, kako pogosto Vam na poslovnem razgovoru zastavijo vprašanja s spodaj navedenih področij.

Vprašanja na poslovnem razgovoru	Ocena				
	nikoli	redko	pogosto	zelo pogosto	vedno
Delovne izkušnje	nikoli	redko	pogosto	zelo pogosto	vedno
Sposobnosti	nikoli	redko	pogosto	zelo pogosto	vedno
Prihodnji načrti	nikoli	redko	pogosto	zelo pogosto	vedno
Zdravje	nikoli	redko	pogosto	zelo pogosto	vedno
Starost	nikoli	redko	pogosto	zelo pogosto	vedno
Verska pripadnost	nikoli	redko	pogosto	zelo pogosto	vedno
Državljanstvo	nikoli	redko	pogosto	zelo pogosto	vedno
Število otrok	nikoli	redko	pogosto	zelo pogosto	vedno

12. Ocenite, kaj menite, da je pri izbiri kandidata za delodajalca najbolj pomembno? Pri ocenjevanju uporabite lestvico od 1 do 5 (1 pomeni, da je dejavnik nepomemben, 2 manj pomemben, 3 pomemben, 4 zelo pomemben in 5 ključnega pomena).

Dejavniki	Ocena				
	1	2	3	4	5
Delovne izkušnje	1	2	3	4	5
Izobrazba	1	2	3	4	5
Dodatna znanja	1	2	3	4	5
Osebnostne lastnosti	1	2	3	4	5
Poznanstva oziroma veze	1	2	3	4	5
Pripravljenost na dodatna izobraževanja	1	2	3	4	5
Vedenje na razgovoru	1	2	3	4	5
Videz na razgovoru	1	2	3	4	5

13. Katere spodaj našteje pogoste napake kandidatov na poslovnih razgovorih prepoznate tudi pri sebi (možnih je več odgovorov)?

- zamuda na poslovni razgovor ali prehitel prihod na poslovni razgovor
- nepravilno rokovanje
- preveliko (praznega) govorjenja
- neprimeren komunikacijski slog
- pretirane telesne kretnje
- blatenje preteklih ali trenutnih delodajalcev
- spraševanje o plači, bonitetah in dopustu
- odsotnost očesnega kontakta ali preveč očesnega kontakta
- nepripravljenost na poslovni razgovor

14. Ocenite, kaj Vas pri poslovnih razgovorih najbolj moti? Pri ocenjevanju uporabite lestvico od 1 do 5 (1 pomeni, da trditev ne drži, 2 delno ne drži, 3 delno ne drži, 4 delno drži in 5 drži).

Trditev	Ocena				
	1	2	3	4	5
Premalo zainteresiranosti s strani delodajalca.	1	2	3	4	5
Preveč osebnih vprašanj.	1	2	3	4	5
Spraševanje o prihodnjih ciljih.	1	2	3	4	5
Vprašanja o preteklih zaposlitvah.	1	2	3	4	5
Razlikovanje med spoloma.	1	2	3	4	5

15. Ocenite prosim, kako dobro so bili do sedaj izvedeni poslovni razgovori, katere ste opravili!

Ocena				
zelo slabo	slabo	dobro	zelo dobro	odlično

16. Napišite prosim, kaj bi na poslovnih razgovorih spremenili!
