

ZAMESTNANIE PLUS



SPECIALIZOVANÁ
PRÍLOHA
O PERSONALISTIKE

Firmy nemajú dostatok kvalitných ľudí

Stredoeurópsky trh práce je prehriaty - tvrdia predstavitelia významných investorov. Nezamestnanosť je relatívne nízka, je tu veľa dobrých pracovných ponúk, ktoré si konkurujú.

Napríklad kvalitní technici alebo informatici si môžu vyberať tak ako nikdy predtým. Fluktuácia dosiahla neobvyklú úroveň. Ľudia odchádzajú na čas do zahraničia, aby zarobili viac ako doma a získali skúsenosti.

Znížila sa kvalita, zvýšila sa fluktuácia

Najväčší hráči na trhu - automobilky - majú zrejme aj najväčšie problémy.

„Keď sme pred niekoľkými rokmi s náborom začínali, mali sme každý týždeň približne 200 nových uchádzačov o prácu. Teraz sa ich počet znížil na 40 - 50 týždenne,“ povedala na stretnutí Vývoj Európskeho trhu práce vedúca oddelenia ľudských zdrojov PSA Peugeot Citroen Barbara Šiposová.

„Výrazne sa znížila ich kvalita a zvýšila sa fluktuácia,“ vyratáva. „Ak dostanú lepší plat alebo prácu bližšie k domovu, odchádzajú. Medzi dočasnými zamestnancami je fluktuácia dokonca 50 percent.“

Veľkí výrobcovia investujú

veľa aj do vzdelávania

Automobilky aj ich dodávateľia vyberajú ľudí z „jedného hrnca“ a sťažujú sa na zlé štruktúry školstva na Slovensku; aby zabezpečili plynulú výrobu, potrebujú približne 90 percent absolventov stredných odborných škôl a iba 10 percent gymnazistov. A realita je dosť odlišná - absolventov gymnázií je zhruba 32 percent a stredoškôlkov 68 percent.

Liek na túto situáciu zrejme na domácom trhu nenájdu, aj keby sa hneď zatvorila polovica gymnázií a mládež by sa nahrnula do stredných odborných škôl a učilišť, výrobcovia v priemysle potrebujú ľudí teraz a ich získavanie je stále ťažšie. „Ak potrebujem zamestnať 1000 operátorov do výroby, musím osloviť 3600 ľudí, a z tých, čo zareagujú, otestovať približne 1900,“ ilustruje množstvo práce, ktoré náborári so získaním nových ľudí majú, Barbara Šiposová. A dôraz pritom kladie na slovíčko „osloviť“. Upozorňuje tiež, že na ďalšie vzdelávanie týchto ľudí investoval doteraz koncern PSA niekoľko stoviek miliónov eur.

No ľudia na slovenskom trhu práce jednoducho niet: mladí absolventi chodia na skusy do sveta ako au-pair alebo si nájdu



miesta čašníkov a barmaniek. „Mladí odídu, neprehľbnú si vedomosti, potom sa vrátia vo veku 24 rokov a všetko zabudli. Treba ich vzdelávať od

začiatku,“ hnevá sa Barbara Šiposová.

Skúšajú zamestnávať cudzincov

Veľkí výrobcovia na Sloven-

sku sa preto začali pripravovať na zamestnanie cudzincov - Ukrajincov, Poliakov, Rumunov, Bulharov. Zisťujú, aké problémy bude treba riešiť,

keď sa ich zamestnanie stane nevyhnutnosťou. Určite budú medzi ne patriť jazykové bariéry, prietahy pri vybavovaní pracovných povolení, ale aj odlišná mentalita a pracovné návyky.

Zrejme budú musieť hľadať medzi nezamestnanými

Nedostatok technicky vzdelaných ľudí pritom nepocitujú iba bývalé socialistické krajiny ako Slovensko a Česko. Chýbajúcich ľudí avizujú napríklad aj priemerné podniky v Rakúsku, hoci videnská vláda dodnes uplatňuje k novým členským krajinám EÚ prechodné opatrenia. Tie mali domácu pracovnú silu v „zasľúbených“ krajinách chrániť pred lacnými gasterbermi z východu.

Teraz sa už informovaní Rakúšania chytajú za nos: zbadali totiž, že zatvorili brány práce pred tými najodvážnejšími a najschopnejšími ľuďmi a keď teraz dverka cudne pootvorili pre tých, ktorých ich firmy urgentne potrebujú, žiadny nájsť sa nekoná.

Rovnako ako firmy na Slovensku či v Čechách začínajú preto uvažovať (okrem dovozu pracovníkov z juhovýchodu) o kvalitnejšej práci s nezamestnanými.

(gal) ILLUSTRÁČNÉ FOTO - ARCHIV

Rutina, istota, príjemný pocit

Čo vám príde na myseľ, keď si predstavíte svoj pracovný deň? Takúto otázku dostali v prieskume ekonomicky činní obyvatelia v ôsmich európskych krajinách vrátane Slovenska. Najčastejšie odpovede boli: rutina, istota, ale aj príjemné pocity.

Podľa tohto prieskumu si Slováci svoju prácu najviac spájajú s rutinou; uviedlo to 37 percent opýtaných. S príjemným pocitom si prácu spája len 18 percent Slovákov a predovšetkým istotu znamená len pre 13 percent z nich.

Rumuni považujú prácu za príjemnú

V iných krajinách vnímajú ľudia svoju prácu skôr inak - pre väčšinu Čechov, Talianov, Francúzov či Belgičanov predstavuje práca predovšetkým istotu. Rutinu predstavuje práca aj pre Turkov, a tiež pre polovicu zamestnancov v súkromných spoločnostiach so zahraničným kapitálom. S príjemnými pocitmi si prácu spájajú najviac Rumuni.

Niektorí si prezerajú všetky možné ponuky práce

Až 47 percent Slovákov plánuje zmeniť zamestnanie alebo premyšľa o jeho zmene. Na Slovensku sú so svojou prácou najviac spokojní manažéri; až 64 percent z nich neuvažuje o zmene. Na čelnom mieste v rebríčku nespokojnosti sú zamestnanci súkromných spoločností s domácim kapitálom - každý desiaty plánuje odchod a hľadá si nové zamestnanie (až 43 percent z nich sleduje všetky možné ponuky práce).

Turci, Belgičania a Česi sú spokojní

O zmene najmenej premýšľajú Turci, Belgičania a Česi a najviac ľudí plánuje zmeniť prácu v Rumunsku.

Tieto informácie vyplývajú z Barometra spokojnosti a motivácie zamestnancov v práci iniciovaného spoločnosťou ACCOR Services a realizovala ho spoločnosť Ipsos Loyalty. Prieskum bol realizovaný na reprezentatívnej vzorke populácie v Belgicku, Francúzsku, Taliansku, Španielsku, Rumunsku, Turecku, v Českej republike a na Slovensku v prvej polovici tohto roku.

(gal)

PORADŇA

Máte otázky týkajúce sa vzťahov v zamestnaní, hľadania novej alebo lepšej práce? Zišla by sa vám rada odborníka z oblasti personalistiky? Pošlite nám ich e-mailom na adresu: zamestnanie@echonoviny.sk a my sa spýtame za vás.

Na otázky dnes odpovedá Alexandra Lichvárová, senior konzultant poradenskej skupiny Anrop Hever Slovakia.

Z rodinných dôvodov som sa presťahovala z Bratislavy do Zlatých Moraviec. V hlavnom meste som pracovala ako Account Manager v renomovanej reklamnej spoločnosti a teraz si v širokom okolí nového bydliska už niekoľko mesiacov márne hľadám nové zamestnanie. Veľmi často sa stretávam s odmietnutím typu „pre nás ste príliš dobrá... Priznávam sa, že pomaly strácam nádej a neviem, ako mám postupovať ďalej...“

Dominika T. Zlaté Moravce

Na základe čitateľkinho listu možno predpokladať, že ide o situáciu, keď sa uchádzač o voľné pracovné miesto označuje ako „príliš kvalifikovaný“. V praxi to znamená, že v danom okamihu disponuje väčším rozsahom a kvalitou vedomostí než stanovuje požiadavkový profil pozície.

V reálnom živote to môže nastať napríklad vtedy, keď uchádzač podcení svoje zna-

losti a skúsenosti, alebo keď ich podcení potencionálny zamestnávateľ

Príliš kvalifikovanými kandidátmi sa bežne stávajú aj ľudia, ktorí si dlhodobo nevedia nájsť uplatnenie v oblasti, ktorú vyštudovali alebo v ktorej v nejakom časovom úseku pôsobili. Predovšetkým z existenčných dôvodov môžu takíto uchádzači „sklznuť“ k prijatiu ponuky, ktorá je funkčnou alebo obsahovou úrovňou nižšie ako pozícia, na ktorú majú predpoklady. Pri takomto rozhodnutí však hrozí, že práca na novej pozícii neuspokojí ich potreby a očakávaná.

Človek, ktorý sa uchádza o pracovné miesto pod úrovňou jeho kvalifikácie, by si mal v prvom rade zväziť, či ide o prijateľné riešenie, pretože v druhej väčšine je len otázku času, keď príde po hranicu, že sa preňho menej kvalifikovaná práca stane rutinou. Samozrejme, že sú prí-



pady, keď napríklad dlhodobo nezamestnaní a podobne ohrozené skupiny alebo jednotlivci skutočne nemajú inú možnosť a najčastejšie z existenčných dôvodov musia siahnuť po nižšie kvalifikovanej práci. Aj oni by si však mali celú situáciu zanalyzovať a uviesť si možné ohrozenia a pripraviť sa na ne - vhodné je strážiť si vnútorné naladenie a motiváciu, hľadať nové a atraktívne momenty, ktoré by v danej práci posúvali ďalej.

Príliš kvalifikovaný kandidát by mal hľadať miesta, činnosti a aktivity, ktoré jeho zamestnávateľ nemá pokryté, a využiť pri nich práve tie vedomosti a zručnosti, ktoré vychádzajú z toho, čo má „navyšne“.

Pokiaľ ide o prípad čitateľky, za určitých okolností jej môže pri hľadaní práce pomôcť, ak

ECHO

Kontakt:
zamestnanie@echonoviny.sk

cielené „zniži“ názov a pracovnú náplň predchádzajúcej pozície. V prevažnej miere pripadové však ani „prikráslenie“, ani „zhoršenie“ údajov v životopise nie sú v procese uchádzania sa o voľné miesto vhodné. Treba myslieť na to, že pri osobných pohovoroch a prezentáciách uchádzačov počas výberového procesu vyjdú na povrch podrobnejšie informácie o doterajšej kariére, pozícii, náplni a kompetenciách.

Nech je cieľom zníženia seniority čokoľvek, vo všeobecnosti môže takýto kandidát pôsobiť nedôveryhodne... V každom prípade môže uchádzač, ktorému sa stalo niekoľkokrát, že bol ohodnotený pri výbere ako príliš kvalifikovaný na danú pozíciu, osloviť personálnu poradenskú spoločnosť alebo konzultanta, aby mu pomohli lepšie zhodnotiť svoj profesionálny profil a „naučili“ ho, o aké typy pozícií či príležitostí je v jeho prípade vhodnejšie sa uchádzať.