

Čo očakávajú zamestnávateľa – vedomosti alebo chuť pracovať?

Po júnovom prísune novovytvorených životopisov od čerstvých absolventov dostávajú zamestnávateľa ďalšiu výdatnú várku žiadostí od záujemcov o voľné pracovné miesta v septembri. Od čoho závisí ich šanca uspieť na trhu práce?

„Hoci ponuka uchádzačov o prácu ešte vždy prevyšuje dopyt a firmy si pri hľadaní nových ľudí pri väčšine pozícií majú z čoho vyberať, na trhu práce sú voľné aj pracovné miesta vhodné špeciálne pre čerstvých absolventov. Aj v tomto smere sa trh vyvíja a mnohí zamestnávateľa sú ochotní vlastnými aktivitami i zapájaním do rôznych projektov podieľať sa na rozvoji schopností, zručností a pracovných návykov absolventov rôznych typov škôl a neraz do nich investovať aj určité finančné prostriedky,“ hovorí Mario Fondati, partner v poradenskej spoločnosti Amrop. Súčasné trendy do určitej miery zohľadňujú aj následky krízy – zamestnávateľa nekupujú bezhlavo najdrahších ľudí, skôr si nechávajú poradiť a najmä sa venujú formovaniu a rozvoju vlastných zamestnancov a ich výchove pre vlastné potreby.

Aj absolventi majú možnosť komunikovať s profesionálmi v oblasti kariérneho poradenstva, ktorí dokážu zrealizovať ich ciele a očakávania s ohľadom na situáciu v danom sektore. Zároveň ich zorientujú nielen v reálnom vnímaní trhu, ale aj v schopnosti kriticky zhodnotiť vlastné možnosti či využiť jestvujúce príležitosti. V súčasnosti totiž pomerne veľa ľudí získava najmä vysokoškolské vzdelanie v oblasti, ktorej sa v budúcnosti nechce profesijne venovať. Aj pre ľahšiu dostupnosť štúdia na niektorých vysokých školách, resp. fakultách je snaha o uplatnenie v inej špecializácii alebo v úplne inom odbore pomerne častá. *„Pri výbere školy či študijného odboru treba zväziť aj vlastné záujmy a orientáciu. Ak človek študuje to, čo ho baví, má väčšiu šancu stať sa skutočným odborníkom a vyhľadávaným profesionálom, ktorý zvyčajne nemá problém s profesijným uplatnením,“* upozorňuje M. Fondati.

Zamestnávateľa nemajú záujem o nemotivovaných absolventov s prehnanými požiadavkami (platovými i kariérnymi) a nedostatočnými vedomosťami a praktickými zručnosťami. Na druhej strane zaväzujú skutočný záujem, odborné znalosti, motivácia pracovať na sebe, reálne očakávania, potenciál rozvoja, čo je najmä u mladých ľudí významný faktor, osobnostné vlastnosti a jazykové znalosti. Avšak pravdepodobne najdôležitejším faktorom je skutočná a nielen deklarovaná chuť pracovať. Pracovné skúsenosti nadobudnuté počas štúdia sú vždy plusom. Ten, kto iba študoval, je hodnotený ako menej vhodný. Brigáda, čiastočný úväzok, stáž doma i v zahraničí, študijné a výmenné pobyty, letné univerzity, program Erasmus – to všetko budúci zamestnávateľ u uchádzača hľadá a hodnotí.

S výnimkou osobitných prípadov, v ktorých ide o vysoko špecializovaných pracovníkov, chýba čerstvým absolventom najmä prax, takže málokto možno hneď od začiatku na novom mieste bez problémov naplno využiť. *„Absolventi prestížnych univerzít (v skupine absolventov Univerzity Komenského či Slovenskej technickej univerzity je nezamest-*

nanosť menej ako sedem percent) pracujú ako neplatení stážisti v prémiových firmách či najviac žiadaných zamestnávateľov a až následne sa uchádzajú o plnohodnotný pracovný kontrakt. A pracujú počas posledných rokov štúdia. Kto si začne hľadať prácu až v piatom ročníku vysokej školy, začne neskoro,“ dodáva M. Fondati. Aj v dokumente Vysoké školy, pracovný trh a uplatnenie absolventov, ktorý bol zverejnený v rámci národného projektu Vysoké školy ako motory rozvoja vedomostnej spoločnosti, sa konštatuje, že zamestnateľnosť a uplatnenie absolventov sa zhoršuje a kvalifikácia, s ktorou prichádzajú na pracovný trh, nezodpovedá požiadavkám zamestnávateľov.

Nielen pred zamestnávateľmi, ale aj pred Slovenskom ako takým preto v súčasnosti stojí niekoľko rozvojových oblastí. *„V tejto súvislosti je nevyhnutné zmeniť v prvom rade vzdelávací systém – kvantitu musí vystriedať kvalita. Vzdelávanie treba viac previazať s potrebami trhu práce a ďalšími prioritami – napríklad vybudovaním a širokou podporou odvetví, ktoré sú vo svete známe ako odvetvia generujúce sofistikované služby s vysokou pridanou hodnotou. Ak elita nastupujúcej generácie nenájde doma to, čo hľadá, odíde za hranice,“* upozorňuje Martin Krekáč, prezident EPPP a vedúci partner Jenewein Group.

Pri riešení rastúcej nezamestnanosti sa najmä v súvislosti s tzv. problematickými oblasťami alebo skupinami, ku ktorým patria aj čerství absolventi, hovorí o rozvoji vlastného podnikania. Kvalita podnikateľského prostredia, ktorá určite patrí k hlavným determinujúcim faktorom, je jedna vec, druhou je osobné nastavenie a odvaha pustiť sa na tento tenký ľad. Rozhodnutie vybrať sa smerom k založeniu vlastnej firmy zvyčajne závisí od prostredia, z ktorého človek vyšiel, a od jeho schopnosti podnikateľsky myslieť. Čiastočne ho môže ovplyvniť vlastná skúsenosť, čo platí rovnako pre pozitívne i negatívne vzory.

„Podnikateľské postoje charakterizuje v prvom rade iniciatíva, nezávislosť a inovácie v osobnom i pracovnom živote. Ide o schopnosť vidieť a využiť príležitosť – tento pohľad zahŕňa aj motiváciu a odhodlanie dosahovať ciele – či už osobné alebo stanovené spolu s ostatnými,“ hovorí M. Krekáč. Rozbehnutie vlastného podnikania ponúka pre mladých ľudí po absolvovaní školy pomerne slušné možnosti, aby neskončili na úrade práce.

Aj keď nejde o univerzálne platné pravidlo, určite platí: čím viac podnetov mladý človek dostane v škole, rodine, komunite či počas prvých kontaktov s praxou, tým skôr si v kombinácii s osobnostnými a inými predpokladmi a schopnosťami začne svoju profesijnú budúcnosť budovať podľa vlastných predstáv.

Zuzana Kováčová, Európske partnerstvo pre verejné stratégie