

Pravo osebo na pravo delovno mesto

V kontaktu z delodajalcem se morajo iskalci zavedati, da jih kadroviki nikakor ne presojuje le po »objektivnih« kriterijih, kot so izobrazba, leta delovnih izkušenj ali strokovne kvalifikacije. Oseba na drugi strani je človek in kot taka subjektivna. Kriteriji za izbiro kandidata, ki jih je delodajalec navedel v oglasu, nikoli niso edini. Vmes je vedno še subjektivna presoja vsake posamezne osebe, ki bo sodelovala v selekcijskem procesu. To ni nič nenavadnega: delodajalci se obnašajo tako kot vsi, kadar smo v vlogi kupca: ne zanima nas le izdelek ali storitev, ki jo bomo morda kupili, temveč tudi kredibilnost prodajalca, njegova prijaznost ipd..

Delodajalec je pri zaposlovanju v enaki vlogi kot kupec dragega izdelka ali storitve – podobno kot vi, ko kupujete, recimo, rabljen avtomobil. Pozorni ste na vse podrobnosti, ne le tehnične karakteristike avtomobila, temveč tudi lastnosti prodajalca, način prodajanja, morebitna neskladja v njegovi zgodbi ... in vse to bo vplivalo na odločitev! Ker delodajalec pri zaposlovanju veliko tvega (tako kot kupec rabljenega avtomobila), se bo odločil za tisto možnost, ki zanj predstavlja najmanjše tveganje.

Spomin kadrovikov in delodajalcev

Za posamezno delovno mesto podjetja prejmejo nekaj 10 (raje nekaj 100) prijav. Življenjepis povprečnega kandidata se ne razlikuje dosti od drugih življenjepisov. Na intervjujih se zvrsti do 20 kandidatov v nekaj dneh.

Kadrovik si kandidata na podlagi enega kontakta težko zapomni. Zato je dobro, da kandidat pokliče v podjetje, če potrebuje dodatne informacije o zaposlitvenem oglasu, o tem, kdo odloča o zaposlovanju na področju, ki ga zanima, ali o odločitvi podjetja, katerega kandidata bo zaposlilo. Kandidati pa so po navadi prepričani, da bodo izpadli preveč vsiljivi ali si uničili možnosti za pridobitev dela. Če izvedo, da dela ne bodo dobili, so na istem, kot so bili, lahko pa se zgodi, da s podjetjem kontaktirajo v pravem trenutku ali delodajalca pozitivno opozorijo nase.

Kandidat naj ne pričakuje, da si ga bo kadrovik zapomnil – razen če ne naredi nečesa izrednega. To ne pomeni nujno, da pride na intervju z oranžnim metuljčkom okrog vratu. Izstopi lahko z zahvalnim pismom po opravljenem intervjuju, z mapo zaposlitvenega profila, ki jo je prinesel na intervju, s skrbno pripravljeno prijavo na oglas, pravnimi odgovori na zaposlitvenem intervjuju itd.

Prava oseba – kdo ima vpliv in kdo odloča o zaposlovanju?

Zaposlovanje je del poslovnega procesa, ki je timsko delo. Seveda so naloge razdeljene in, denimo, odločitev, da bo podjetje zaposlovalo, sprejme oseba, ki ima za to pristojnost (npr. poslovni direktor). Vendar pri izbiri pravega kandidata vedno sodeluje več ljudi (razen če se zaposluje v podjetju, kjer trenutno še nimajo zaposlenih), tudi če kandidat ne pride v neposreden stik z njimi. Na odločitev bodo vplivali tudi potencialni sodelavci in ne le oseba, ki je npr. vodila razgovor.

Kadar pomislimo na zaposlovanje, si kot »pravo osebo« predstavljamo kadrovika podjetja. A ta nima vedno pregleda nad celotno situacijo v podjetju. Večina slovenskih podjetij je npr. premajhnih, da bi kadrovska služba sploh imeli. Informacije o zaposlovanju v nekem podjetju lahko dobite od čisto

navadnega delavca v podjetju, ki morda prej kot »kadrovik« ve, da imajo v nekem oddelku težave s pomanjkanjem kadra ali preobilico dela.

Ne podcenjujte vloge posameznikov v podjetju! Tudi če imate morda slabe izkušnje s preteklih delovnih mest, kjer ima pravico odločanja le eden, vsi drugi pa morajo »izvrševati ukaze«, to ne pomeni, da je v vseh drugih podjetjih tako. Vedno več podjetij v selekcijo potencialnih zaposlenih vključuje svoje zaposlene; pogosto je razgovor s potencialnimi sodelavci in celo podrejenimi normalen del selekcijskega procesa. Pri stresnem in napornem opravilu, kot je iskanje zaposlitve, vsakdo potrebuje zaveznike. Bodite pozorni, da jih ne spregledate!

Katera delovna mesta ostajajo oz. so v porastu?

Trenutno torej živimo v svetu, v katerem obstaja izjemna raznolikost delovnih odnosov. Še vedno imamo klasična industrijska delovna mesta in vsaj del teh potreb bo obstajal tudi naprej. Informacijska tehnologija bo ostala in napredovala še naprej ter bo potrebovala posameznike s pravimi znanji in veščinami. Ustvarjalci in kreativci postajajo podjetniki prihodnosti. Demografske spremembe bodo **večale potrebe po zdravstvenih delavcih, negovalcih in osebnih storitvah**. Prav tako je v prihodnosti pričakovati še povečane potrebe po tistih poklicih, ki jih na kratki rok ni mogoče nadomestiti s stroji: **vzdrževalci, elektroinštalaterji in vodoinštalaterji**: gre za tehnične poklice, za katere v razvitih državah pada zanimanje, potrebe po delu pa so velike.

Dela prihodnosti so tista, ki vključujejo **čustveni angažma, delo z ljudmi, skrb in nego, storitve**. Še naprej bomo potrebovali »**ljudi za delo z ljudmi**«, prodajalce in pospeševalce prodaje, upravljavce odnosov in specialiste: **tehnike in strokovnjake za upravljanje s tehnologijo**, ki jo uporabljamo.

Na trgu dela bodo uspešni **kandidati, ki se bodo znali prilagoditi potrebam delodajalcev in jim pomagati na poti do uspešnega poslovanja**. Ker konkurenčna prednost nekega podjetja danes traja le kratek čas, se bomo morali tudi navaditi, da bomo **v prihodnosti opravljali različna dela in poklice**: uspešni bodo tisti posamezniki, **ki bodo znali hitro pridobiti nove poklicne kvalifikacije in se hitro privaditi na način dela pri določenem delodajalcu**.

Predvsem pa bodo v prihodnosti uspešni kandidati, ki bodo imeli **dobro razvite t. i. mehke veščine**: veščine komunikacije, reševanja problemov, sodelovanja, upravljanja odnosov in konfliktov, prepričevanja, prodaje itd.. Še posebno, če bodo te veščine kombinirali s svojim t. i. trdimi veščinami (strokovnim znanjem svojega poklicnega področja). Zaradi velike količine znanja bo namreč vedno manj posameznikov, ki bi v celoti obvladali nek problem: rešiti ga bo mogoče le s sodelovanjem strokovnjakov z več različnih področij. **Uspešni bodo posamezniki, ki bodo znali sodelovati, medtem ko bo individualistom vedno bolj primanjkovalo priložnosti za delo**.