



POSLOVNO-KOMERCIALNA ŠOLA CELJE  
POKLICNA IN STROKOVNA ŠOLA

# *UČINKOVITO ISKANJE ZAPOSLITVE*

**Avtorji:**

Polona RUPNIK, 2. b

Žiga KRESNIK, 2. b

Aljaž SCHMID, 2. b

**Mentorica:**

Mag. Metka Bombek, univ. dipl. ekon.

Celje, 2008

## Učinkovito iskanje zaposlitve

### KAZALO VSEBINE:

<b>POVZETEK .....</b>	<b>3</b>
<b>1 UVODNI DEL.....</b>	<b>4</b>
1.1 IZBIRA IN OPIS RAZISKOVALNEGA PODROČJA.....	4
1.2 RAZISKOVALNI CILJI IN NAMEN NALOGE.....	5
1.2.1 Teoretični del.....	5
1.2.2 Praktični del.....	5
1.3 HIPOTEZE.....	5
1.4 ZBIRANJE PODATKOV IN RAZISKOVALNE METODE.....	6
1.4.1 Sekundarna metoda.....	6
1.4.2 Primarna metoda.....	6
<b>2 TEORETIČNI DEL .....</b>	<b>7</b>
2.1 PRIPRAVA NA ISKANJE DELA.....	7
2.1.1 Kako hitro izbrati poklicno pot, a se vam niti malo ne sanja, kako.....	7
2.1.2 Spoznavanje svojih spretnosti in zmožnosti.....	7
2.1.3 Najbolj iskani poklici.....	8
2.2 KAKO DO PROSTIH DELOVNIH MEST.....	11
2.2.1 Prva zaposlitev.....	11
2.2.2 Kaj je pomembno pri iskanju zaposlitve.....	12
2.2.3 Vrste iskalcev zaposlitve.....	13
2.3 KOMUNICIRANJE S PODJETJI.....	16
2.3.1 Pomen intervjuja oziroma razgovora.....	16
2.3.2 Napake na zaposlitvenem razgovoru.....	17
2.3.3 Samoocenite uspešnost opravljenega razgovora.....	18
2.3.4 Ocenjevanja in selekcije po razgovorih.....	19
Kaj lahko naredite, medtem ko čakate odgovor?.....	19
2.4 DOBLJENA ZAPOSILITEV. KAJ PA SEDAJ?.....	21
2.4.1 Kariera.....	21
2.4.2 Uspešna kariera.....	21
2.5 BREZPOSELNI.....	22
2.5.1 Splošno.....	22
2.5.2 Vrste brezposelnosti.....	23
<b>3 PRAKTIČNI DEL – ANALIZA ZBRANIH PODATKOV Z OVREDNOTENJEM HIPOTEZ.....</b>	<b>24</b>
<b>4 SKLEPNE MISLI.....</b>	<b>42</b>
<b>5 LITERATURA IN VIRI .....</b>	<b>43</b>

**KAZALO GRAFOV:**

Graf 1: Struktura anketirancev po spolu .....	24
Graf 2: Struktura anketirancev po starosti.....	25
Graf 3: Ali poznaš svoje spretnosti ali zmožnosti? .....	26
Graf 4: Ali pogosto razmišljaš o svojih spretnostih ali zmožnostih? .....	27
Graf 5: Navedi, katera je tvoja najbolj razvita sposobnost! .....	28
Graf 6: Navedi, katera je tvoja najmanj razvita sposobnost! .....	29
Graf 7: Katera je najpomembnejša lastnost podjetnika? .....	30
Graf 8: Katera je najmanj pomembna lastnost podjetnika od zgoraj navedenih? .....	31
Graf 9: Katero od spodaj naštetih vrst dela bi najraje opravljal? .....	32
Graf 10: Po srednji šoli bom .....	33
Graf 11: Navedi, za katero od spodaj navedenih sposobnosti si najbolj nadarjen!.....	34
Graf 12: Navedi za katero od spodaj navedenih sposobnosti si najmanj nadarjen .....	35
Graf 13: Navedi poklic, ki je po tvojem mnenju najbolj iskan v Sloveniji! .....	36
Graf 14: Navedi, na katerem delovnem mestu bi najraje želel delati.....	37
Graf 15: Navedi, na katerem delovnem mestu bi najmanj želel delati! .....	39
Graf 16: Ali veš, kateri so najbolj učinkoviti načini za pridobivanje zaposlitve? .....	40
Graf 17: Ali veš, katera je največja napaka na razgovoru za pridobitev zaposlitve?.....	41

## **Povzetek**

Pri reševanju problema, da bo iskanje zaposlitve čimbolj učinkovito, smo se v raziskovalni nalogi osredotočili na probleme, s katerimi se iskalci zaposlitve srečajo pri iskanju zaposlitve.

V nalogi smo prikazali:

- ⇒ kako se pravilno išče delo,
- ⇒ kako se pripraviti zanj,
- ⇒ prikazali smo, kateri so najbolj iskani poklici,
- ⇒ kako pridemo do prostih delovnih mest in prve zaposlitve,
- ⇒ kaj je pomembno pri iskanju zaposlitve,
- ⇒ vrste iskalcev zaposlitve,
- ⇒ komuniciranje s podjetji,
- ⇒ kakšen je pomen intervjuja,
- ⇒ kakšne so napake na zaposlitvenem razgovoru,
- ⇒ ocenjevanja in selekcije po razgovorih, kako s kariero po dobljeni zaposlitvi,
- ⇒ bistvo brezposelnosti in vrste le-te.

Opravljena je bila tudi anketa, s katero smo raziskali različna vprašanja, ki so vezana na sposobnosti, želje in trenutne razmere, ki vplivajo na iskanje zaposlitve in poklicno kariero.

# **1 UVODNI DEL**

Znašli smo se na zasičenem trgu dela. Dandanes se za vsako prosto delovno mesto prijavi tudi 200 in več kandidatov. Možnosti, da nas opazijo v taki množici, so majhne. Vendar kako povečati naše možnosti, da čim hitreje končamo z iskanjem zaposlitve?

Delodajalci sedaj "vozijo lokomotivo" in mi jim moramo slediti in delati v skladu z njimi.

Danes se moramo tržiti sami. Predstaviti se moramo delodajalcu na originalen in celovit način ter mu v kratkem času predstaviti skupek naših veščin in znanja. Da delodajalcu orišemo sliko o sebi, nam je v ta namen na razpolago tudi naš skrbno in dobro napisan življenjepis, ki smo ga predhodno poslali skupaj s prošnjo.

Večina iskalcev zaposlitve že na začetku iskanja naredi veliko napako – lova za novim delovnim mestom ne jemlje kot polno, osemurno zaposlitev. V procesu iskanja je potrebno komunicirati z več desetimi podjetji, nekaj sto osebami, potrebno je veliko raziskovanj podjetij in njihovih potreb, priprav predstavitev. Vse te naloge zahtevajo čas. Iskanje dela je kot vsako drugo delo, uspeh truda pa bo odvisen od priprave in dela, ki ga posameznik vloži v iskanje zaposlitve.

Cilj vsakega iskalca zaposlitve je čimprejšnje novo delo; če bo čas namesto v iskanje usmerjal drugam, boste ta cilj težje doseči. Na trgu dela je vedno nekaj tisoč prostih del. Usmeriti se je potrebno v dela, za katera se ve, da ustrezajo iskalcu zaposlitve in jih je sposoben opravljati.

## **1.1 Izbira in opis raziskovalnega področja**

Že sam naslov raziskovalne naloge »Učinkovito iskanje zaposlitve« pove, da želimo v tej nalogi predstaviti najpomembnejše napotke, ki jih mora poznati mladi iskalec zaposlitve, če želi bolj učinkovito pristopiti k iskanju ustrezne zaposlitve. Gre za navodila za učinkovito iskanje prve zaposlitve, namenjena predvsem dijakom, ki zaključujejo svoje poklicno ali srednješolsko izobraževanje.

Predstavljena so tudi odgovori na anketna vprašanja anketirancev – dijakov naše šole.

## **1.2 Raziskovalni cilji in namen naloge**

### **1.2.1 Teoretični del:**

kako ugotoviti, kaj bi radi delali in kje;  
vrste spretnosti za različna dela oziroma zaposlitve;  
najbolj iskani poklici;  
kako do prostih delovnih mest;  
učinkovite metode pri iskanju zaposlitve;  
največje napake pri razgovoru za pridobivanje zaposlitve.

### **1.2.2 Praktični del**

Raziskati, koliko dijaki srednjih šol vedo o zahtevanih sposobnosti za razna delovna mesta.  
Ugotoviti, ali dijaki že razmišljajo o konkretni zaposlitvi.  
Raziskati, ali dijaki vedo, kateri poklici so najbolj iskani.  
Raziskati, ali anketiranci poznajo postopke za učinkovito iskanje zaposlitve.  
Raziskati, ali anketiranci dobro poznajo svoje sposobnosti za delo oziroma zaposlitev.  
Raziskati, ali anketiranci poznajo največje napake pri iskanju zaposlitve.

## **1.3 Hipoteze**

H1-Dijaki na srednji šoli ne razmišljajo o zaposlitvi.

H2-Večina dijakov namerava po srednji šoli študirat.

H3- Večina dijakov ne pozna učinkovitih metod iskanja zaposlitve.

H4-Večina dijakov ne pozna največjih napak pri iskanju zaposlitve.

H5- Večina dijakov ne ve, kateri so najbolj iskani poklici.

## **1.4 Zbiranje podatkov in raziskovalne metode**

### **1.4.1 Sekundarna metoda**

V teoretičnem delu smo uporabili vire podatkov, ki smo jih pridobili predvsem s pomočjo strokovne literature in s pomočjo interneta.

### **1.4.2 Primarna metoda**

Raziskovalni del naše naloge temelji na principu spraševanja dijakov različnih starostnih skupin, ki smo izvedli s pomočjo anketnega vprašalnika. Anketni vprašalnik smo razdelili 80 dijakom.

Pravilno izpolnjene anketne vprašalnike smo uredili in podatke obdelali. Rezultate teh anket smo prikazali s pomočjo grafov, ki smo jih analizirali.

## **2 TEORETIČNI DEL**

### **2.1 Priprava na iskanje dela**

#### **2.1.1 Kako hitro izbrati poklicno pot, a se vam niti malo ne sanja, kako**

Kadar izbirate poklic, morate vedeti, kaj želite početi, sicer se vam lahko zgodi, da boste nepopravljivo prizadeli svoje samospoštovanje, sistem vrednosti in naravne darove.

Večina od nas porabi več časa za načrtovanje naslednjih poletnih počitnic – za kar porabimo približno 80 ur – kot za načrtovanje svojega poklica, v katerem bomo preživeli približno 80 000 ur življenja.

Razumljivo bi bilo, da bi nekaj časa posvetili temu, kaj želimo storiti s svojim življenjem. A namesto tega pri izbiri poklica ubiramo bližnjice in večina njih se ne začne z razmišljanjem, kaj bi radi počeli temveč s tem, po čem povprašujejo na borzi dela.

#### **2.1.2 Spoznavanje svojih spretnosti in zmožnosti**

Ljudje se med sabo razlikujemo po tem, kako učinkoviti smo pri različnih opravilih. Te razlike ostanejo tudi takrat, kadar si maksimalno prizadevamo. Vedenje pri delu ali igri regulirajo določene zmožnosti, veščine ali spretnosti. Le-te se razvijajo pri posamezniku z učenjem ob izvajanju specifičnih nalog. Hitrost tega učenja je odvisna od splošnih sposobnosti posameznika in priložnosti, ki jih je imel posameznik za učenje.

Že oblikovanje spretnosti je kapital, ki ga je po potrebi mogoče investirati z namenom, da bi dosegli neke učinke. To so vedenjski programi, ki jih lahko sprožimo, ko situacija to zahteva. Zelo pomembno je, da vemo, katere so tiste naše zmožnosti, s katerimi lahko računamo, ko jih potrebujemo.

Za spoznavanje svojih možnosti je treba imeti nek sistem. Da bi bil ta sistem bil uporaben, mora biti kolikor toliko neodvisen od šolskega sistema in primeren za opisovanje najrazličnejših delovnih mest.



Eden od znanih načinov je delitev spretnosti ali zmožnosti v naslednje štiri skupine:

- 1. spretnost za delo s podatki:** to so spretnosti za ugotavljanje, sporočanje, vrednotenje in organiziranje dejstev ali podatkov izdelkih ali postopkih. Ljudje, ki obvladajo te spretnosti, radi delajo s številkami, sistemi in postopki;
- 2. spretnost za delo z idejami:** te spretnosti se kažejo pri kreativnem delu, obravnavanju miselnih modelov in sistemov, jezikovnem, likovnem ali glasbenem izražanju. Ljudje, ki obvladajo te spretnosti, radi odkrivajo in oblikujejo nova spoznanja, razlagajo in sintetizirajo izkušnje ter abstraktno mislijo;
- 3. spretnost za delo z ljudmi:** te spretnosti prihajajo do izraza pri informiranju, poučevanju, pomaganju, prepričevanju, motiviranju in vodenju drugih ljudi. Ljudje, ki obvladujejo te spretnosti, imajo radi dela, s katerimi vplivajo na spreminjanje vedenja drugih ljudi;
- 4. spretnosti pri delu s stvarmi:** te spretnosti uporabljamo pri izdelovanju, popravljanju, transportiranju, vzdrževanju stvari ali predmetov. Ljudje, ki obvladujejo te spretnosti, radi uporabljajo različna orodja in želijo razumeti, kako stvari delujejo.

Na področjih, kjer so naše zmožnosti dobro razvite, lahko pričakujemo hitrejše vključevanje v delo in večji napredek pri pridobivanju dodatnih spretnosti. To so področja, ki se nam jih najbolj splača »prodati«. Seveda je treba upoštevati, da je nekatere zmožnosti potrebno včasih uradno izkazovati (npr. opravljen tečaj ali šola, leta prakse pri nekaterih delih).

Sodobni informacijski sistemi (npr. ameriški Slovar poklicnih nazivov) dajejo pregled različnih del, ki zahtevajo od posameznika različne spretnosti. Poskusite od strokovne službe za zaposlovanje dobiti seznam poklicev, kjer se zahtevajo takšne kombinacije omenjenih spretnosti, ki ustrezajo vašim zmožnostim. Med temi so morda vaše priložnosti.

### **2.1.3 Najbolj iskani poklici**

Ko bolje spoznamo sebe glede na svoje sposobnosti, je potrebno vedeti, kateri poklici so v tem trenutku na trgu delovne sile najbolj iskani. Predvidevamo lahko, da bo takšno povpraševanje kakršno je danes, trajalo nekaj let.

Zaradi možnosti prekvalifikacije in dodatnega izobraževanja, ki vam ga ponuja vaša območna enota zavoda za zaposlovanje, morate poznati trenutne razmere.

Nekaj iskanih poklicev:

### **Računovodja in delavci v računovodstvu (knjigovodja, bilancist, računovodja)**

Naša zakonodaja je predpisala zapletene načine vodenja računovodstva. To delo opravljajo za to usposobljeni delavci z večletno prakso. Vendar se morajo tudi oni dodatno izobraževati. Spremembe v zakonodaji zahtevajo stalno spremljanje novosti in obiskovanje seminarjev. Od vodje računovodstva se v večini primerov zahteva visoka ali višja izobrazba ekonomske smeri. Za operativna dela v računovodstvu pa zadostuje srednja šola. Vendar se mora delavec ali delavka v računovodstvu zavedati, da gre za sedeče delo. To pomeni, da mora biti že v osnovi tip človeka, ki zna dolgo sedeti, ki je natančen in ima veselje do številčk. Delavci v računovodstvu so iskani, ker skoraj vsa na novo ustanovljena zasebna podjetja iščejo tovrstne računovodske storitve pri računovodskih servisih oziroma se odločijo za svojega človeka, ko dosežejo določeno velikost in obseg poslovanja. Ker pa danes v skoraj vsaki pisarni že najdemo osebni računalnik, morajo računovodski delavci skorajda obvezno poznati osnove računalništva.

### **Vodja trženja, vodja prodaje, trgovski potnik in akviziter**

Gre za poklice, ki se ukvarjajo s prodajo v najširšem smislu. Verjemite ali ne, danes je najtežje prodati svoj izdelek ali storitev. In ker ni vsakdo rojen trgovec, ker vsakdo nima trgovske žilice, so potrebni izkušeni trgovci. Danes, ko kupce z vseh koncev vabijo s ponudbami, kupna moč pa je majhna, je najtežje nekoga prepričati, da potrebuje prav vaš izdelek oziroma storitev.

- ⇒ Za omenjene poklice so najprimernejši delavci z ekonomsko ali komercialno izobrazbo, lahko pa seveda uspešno prodajo tudi strokovnjak s tehnično izobrazbo. Ker mora prodajalec do potencialnega kupca, je potreben šoferski izpit. Zelo zaželeno je tudi lastno osebno vozilo. Osebe, ki se odločijo za ta poklic, morajo biti vedno urejene in elegantno oblečene.
- ⇒ Pri akviziterjih gre v večini primerov za pogodbeno delo, ki je vezano na uspešnost prodaje oziroma na določen odstotek provizije od plačane realizacije.

### **Pravnik v gospodarstvu**

Je dostikrat deklica za vse, predvsem v manjših podjetjih. Poleg povsem pravnih zahtev se mora lotevati tudi splošnih zadev, kadrovskih zadev, družbenega standarda ipd. Ker so časi samoupravljanja minili, se je tudi težišče pravnikovega dela premaknilo; zdaj so pomembni gospodarstvo in gospodarske zadeve, delavno-pravno področje, stanovanjske zadeve, invalidsko-pokojninsko področje, finance, izterjava dolgov itn. Ker je zadev na sodišču veliko, so najbolj iskani diplomirani pravniki s pravosodnim izpitom.

### **Poslovni sekretar**

Opravlja najzahtevnejša tajniška dela, organizira delovni čas direktorja, je v stiku s strankami, piše zahtevnejše dopise, opravlja nekatera računovodska dela, skrbi za pošto in za urejenost svoje in direktorjeve pisarne. Potreba po takšnem profilu se je izoblikovala v malih podjetjih, ki si ne morejo

privoščiti veliko zaposlenih. Zato se je vse omenjeno delo združilo v eni osebi. Za poslovnega sekretarja je najprimernejša višja izobrazba (npr. ekonomist, pravnik, učitelj), lahko pa odstopa za eno stopnjo navzgor ali navzdol. Delo poslovnega sekretarja je zelo pestro, zahtevno in odgovorno. Poleg malih podjetjih tudi večja podjetja vse pogosteje zaposlujejo sekretarke. Ker naš izobraževalni program ni prilagojen novim potrebam gospodarstva, območne enote zavoda za zaposlovanje organizirajo 10-ali 14-dnevne seminarje, na katerih si kandidati pridobijo najpotrebnejša znanja.

### **Medicinska sestra**

Se lahko zaposli v vseh bolnišnicah in zdravstvenih domovih. Zaradi politike izobraževanja in zaposlovanja v preteklosti jih je na trgu delovne sile enostavno ni dovolj. Večina jih zaradi težkih razmer in neprimerne višine plač zamenja delovno mesto za boljše in lažje, tako doma kot v tujini. Vsi, ki razmišljajo o tem poklicu, se morajo zavedati nočnih dežurstev, dela ob sobotah, nedeljah in praznikih. Delati morajo v težkih razmerah. Zato naj bo glavna želja za ta poklic pomagati bolnikom ne glede na pogoje dela.

### **Natakar**

Gre za zahteven poklic, ki od delavca zahteva stalno prijaznost in pozornost. Vsakdo, ki se odloči za ta poklic, mora vedeti, da je največ dela prav ob koncu tedna in od praznikih.

### **Šivilja in krojač**

Delo se opravlja v tovarni, kjer v serijski proizvodnji opravlja le eno ali nekaj enakih operacij. Takšno delo je na normo in v večini primerov v izmenah. Lahko pa šivate oblačila po naročilu in po meri vsake stranke posebej. Takrat izdelate oblačilo od začetka (krojenje) do konca (dokončna izdelava). Za takšno delo morate biti spretni, natančni in potrpežljivi. Potreben je tudi dober vid.

### **Zidar, tesar in železokrivec**

To so danes najbolj iskani poklicni delavci. Gradbeništvo je pomembna gospodarska panoga, ki se iz krize dviguje – v naslednjih desetih letih je potrebno zgraditi veliko novih cest, zato bo potrebnih dosti spretnih gradbenikov. Zaradi težkih pogojev na gradbiščih (vreme, višina, mnogo fizičnega dela, nastanitev na gradbiščih, slabi higienski pogoji) in posebnosti delovnega časa (poleti se dela 10 ur, pozimi pa manj) se naši fantje neradi odločajo za to delo. Ker pa tujcev pri nas ni več dovolj, je več možnosti za zaposlitev domačih delavcev.

To je samo kratek pregled najbolj iskanih poklicev. Aktualnost in potrebe po poklicih se zelo dinamično spreminjajo, zato je potrebno pozorno spremljati potrebe, ki jih prikazujejo delodajalci.

## **2.2 Kako do prostih delovnih mest?**

### **2.2.1 Prva zaposlitev**

Večina mladih začne iskati zaposlitev nekoliko prepozno, namreč po diplomi. Prepozno zato, ker ne računajo, da se bodo z iskanjem službe ukvarjali kar nekaj časa oziroma da le redkokdo dobi zaposlitev takoj. Včasih traja iskanje toliko časa, da se prvotno navdušenje spremeni v popoln obup in iskalec prve zaposlitve postane zagrenjen, kot so navadno le brezposelni. Z iskanjem dela je težko začeti že pred diplomo, saj delodajalci študente velikokrat zavrnejo, najprej naj bi končali šolo. Marsikdo jim verjame in po nekaj takih nasvetih res preneha iskati zaposlitev. Pa je škoda, ker je iskanje primerne delovnega mesta zahtevna naloga, za katero človek nujno potrebuje tudi veliko vaje.

Veliko mladih ne dobi službe prav zato, ker je ne zna iskati. Marsikdo niti sam ne ve, kaj bi rad v življenju dosegel in kaj ga pravzaprav veseli. Nekateri se ne znajo niti potruditi, da bi prišli do takega spoznanja. Poleg tega pa je treba znati tudi pregledovati oglase za zaposlitev, oceniti prosto delavno mesto, se seznaniti z dejavnostjo čim več podjetij in tako dalje. Mladi še bolj kot ostali potrebujejo pouk o posameznih delovnih mestih, ki so si v različnih podjetjih lahko zelo različna. Tudi prošnje in razgovori za zaposlitev morajo biti pripravljene kar najbolj skrbno, zato naj se nebi temu izogibali, pa čeprav ni vedno prijetno.

Mlademu človeku je v veliko pomoč, če že ima kaj delovnih izkušenj. Nekateri mislijo, da honorarno delo, ki so ga opravljali nekaj mesecev, ne velja nič in ga ne omenjajo. Vendar lahko močno vpliva na kadrovičarja, ki se mora odločiti za pravega človeka.

Diplomantka prve stopnje Filozofske fakultete lažje dobi delovno mesto poslovne sekretarke, če je v času študija delala kot stevardesa, saj je jasno, da je pri honorarnem delu razvila komunikativnost, znanje jezikov, da zna postreči goste in je pridobila še druge lastnosti in veščine, ki so tudi osnova tajniškega dela.

Prav tako pa se spleta, da serviser, ki je že popravil toliko in toliko strojev, pri iskanju zaposlitve to navede konkretno in s številkami. Gotovo bo imel prednost pred tistimi, ki sami še niso nič popravili.

Pravilna odločitev za poklic je zelo pomembna, saj spremembe predstavljajo za človeka velik napor. Nekateri ljudje po diplomi obupani spoznajo, da se niso odločili za pravi poklic in sami ne vedo, kaj bi. Vendar se je še vedno možno izšolati za nekaj drugega, kar bi z veseljem opravljali.

Bolje, kakor da bi se takoj zaleteli v nov študij, pa je razmisliti, če se tudi v okviru obstoječe izobrazbe da najti primerno delovno mesto.

Veliko možnosti je naštetih v knjigah zavoda za zaposlovanje Poklici in šole oziroma Centra za razvoj univerze Visokošolski poklici. Vendar se tudi enaki poklici v različnih podjetjih zelo razlikujejo med seboj, zato v resnici obstaja še veliko več priložnosti, da človek najde primerno delo.

Marsikatera študentka tujih jezikov sanjari, kako se bo po diplomi zaposlila v zunanjetrgovski firmi in potovala po vsem svetu. Ko pa opazi, da je bistvo tega dela prenesti v podjetje milijonske posle in da to zahteva nenehno odsotnost od doma, jo mine veselje. Tedaj se raje oprime udobnejšega in varnejšega mesta poslovne tajnice, lahko pa se tudi preusmeri v učiteljski poklic.

Važno je, da človek že pri iskanju zaposlitve pokaže navdušenje za delo, prav tako pa tudi kasneje.

## **2.2.2 Kaj je pomembno pri iskanju zaposlitve?**

Vzrokov za to, zakaj smo se znašli na trgu delovne sile, nikoli ne smemo iskati zunaj sebe, saj tako dovolimo zunanjim dejavnikom (okolščinam), da nas obvladujejo in usmerjajo naše življenje. Z »iskanjem« dežurnega krivca za izgubo službe usmerjamo svojo energijo stran od tam, kamor bi želeli in jo tako neproduktivno trošimo v zameri in jezi, namesto da bi jo usmerili v iskanje nove zaposlitve.

Strah pred zavrnitvijo je tisti, ki največ iskalcev zaposlitve dobesedno ohromi in jim onemogoča, da bi aktivno iskali zaposlitve. Pa kaj potem, če nas zavrnejo? Več kot dobimo zavrnitev, večja je verjetnost, da bomo dobili tisto pravo zaposlitev. Koliko zavrnitev ste sposobni sprejeti?

V ZDA ljudje, ki zaslužijo do 25.000 \$, doživijo eno zavrnitev mesečno. Tisti, ki imajo letni dohodek do 100.000 \$, doživijo štiri do pet zavrnitev mesečno. Milijonarji pa doživijo tudi do petdeset zavrnitev dnevno! Walt Disney je doživel celo 1102 zavrnitve, ko je prosil banke za kredit. Če tudi mi želimo biti uspešni, se ne smemo bati zavrnitve in se zaradi tega počutiti slabo. Imejmo pred očmi, da vsaka zavrnitev pomeni korak bližje – da-ju. No, da ne boste mislili, da se kaj podobnega dogaja samo v Ameriki.

Če bi morali izpostaviti le en dejavnik, ki je zelo pomemben pri iskanju zaposlitve, bi se bilo vsekakor najbolje odločiti za vztrajnost, ki nam pomaga pri tem, da nas zavrnitve ne potolčejo in nam ne vzamejo poguma. Biti vztrajen je lastnost vseh zmagovalcev v življenju in o tem, kako so številni doživeli zavrnitve, a vseeno uspeli, je bilo napisanih že za goro knjig. Zaupajte vase in

verjemite, da vas najboljše še čaka. Toda vztrajnost nam bo kaj malo pomagala, če ne bomo vedeli, kaj bi radi delali in katero delo nas res veseli.

### **2.2.3 Vrste iskalcev zaposlitve**

V življenju so štiri obdobja: otroštvo, čas šolanja oziroma študija, obdobje zaposlitve in obdobje upokojitve. Vsako od navedenih obdobji ima svoja pravila, prednosti in slabosti, pa tudi lepe trenutke. Prehod iz obdobja šolanja v obdobje zaposlitve je lahko nepretrgan ali prekinjen z obdobjem brezposelnosti.

V večini primerov gre pri prvi zaposlitvi za opravljanje pripravništva. Največji problem iskalcem zaposlitve je, da ne morejo uporabiti pridobljenih znanj in ne morajo pridobivati delovnih navad in izkušenj. Poleg tega se pojavljajo problemi – izguba samozavesti in optimizma, občutek brezizhodnosti in nepotrebnosti, v določenih primerih ostane iskalec še nadalje odvisen od sorodnikov, ne more si urediti osebnega statusa, spreminjajo se navade, vedenje in zdravje (v negativnem smislu).

#### **Iskalec zaposlitve brez poklica**

To je največja skupina brezposelnih, ki jo je najtežje zaposliti. Njihovi največji adut so dotedanje delovne izkušnje. Za svoje delo glede na 1. ali 2. tarifni razred, prejmejo dokaj nizko plačo. Če imajo voljo in željo, lahko s krajšimi oblikami izobraževanja dosežejo kakšen poklic ali interno priznano kvalifikacijo. Ker je konkurenca med iskalcem zaposlitve brez poklica močna, pomeni to veliko tekmecev pri kandidiranju za delovno mesto.

#### **Iskalec zaposlitve – pripravnik s končano poklicno šolo**

To pomeni, da ima opravljeno triletno šolanje, ki je vključevalo kar precejšen del prakse v šolskih delavnicah.

Prične se iskanje prve zaposlitve, to pa pomeni srečanje s kopico novosti, ki so jih do sedaj opravljali drugi, npr. izpolnjevanje papirjev, čakanje pred mnogimi pisarniškimi vrati, iskanj informacij ipd.

#### **Iskalec – pripravnik s končano srednjo šolo**

Končana je štiriletna šola in zaradi odločitve nenadaljevanja študija, se pojavi obdobje zaposlitve–pripravništvo. Kar je bilo naučeno v štirih letih šolanja, bo potrebno preizkusiti in narediti v praksi, seveda pod vodstvom mentorja.

### **Iskalec – pripravnik s končano višjo ali visoko šolo oziroma fakulteto**

To pomeni 2, 3, 4, 5 ali 6 let dodatnega učenja. Medtem ko študirate, se vaši vrstniki zaposlijo, kar pa pomeni, da jim je poteklo kar nekaj delovne dobe; torej jim do pogojev upokojitve manjka toliko manj let.

### **Brezposelni delavec**

Brezposelnost postane resen problem, če je dolgotrajna. Brezposelni pa postanejo najbolj problematična skupina na trgu delovne sile, saj s trajanjem brezposelnosti niso več konkurentni, izgubljajo svojo delovno zmožnost in sposobnost. Običajno s trajanjem brezposelnosti upada tudi aktivnost pri iskanju zaposlitve – brezposelni se svojemu položaju privadijo in ga sprejmejo.

### **Zamenjava zaposlitve**

Razmišljanje o zamenjavi zaposlitve se pojavi z nezadovoljstvom. Vzrok so lahko odnosi v službi, nizka ali neredna plača, razpoloženje v podjetju, splošne gospodarske razmere, lahko pa tudi delo samo.

### **Trajno preseženi delavec**

Delavec dobi sklep, kar ga opredeli kot trajno presežnega delavca v tem podjetju. Prvi odzivi na to so jeza, užaljenost, zaskrbljenost, obupanost, dvom v samega sebe, poslabšanje zdravstvenega stanja, spor v družini ipd., vendar pa brez zaposlitve ne ostanejo kar jutri, pred njimi je šestmesečni odpovedni rok. V tem času so v večini primerov doma na čakanju, lahko pa jih za določen čas oziroma po potrebi pokličejo na delo.

### **Stečajnik**

To je tisti delavec, čigar podjetje je šlo v stečaj. Je v slabšem položaju kot trajno preseženi delavec, ki mu je pred prenehanjem delavnega razmerja še pripadal (šestmesečni) zakonski odpovedni rok in je po zakonu dobil (če je podjetje imelo denar) tudi odpravnino. Stečajniku to dvojje ne pripada. Enostavno je postavljen pred dejstvo, s katerim se mora sprijazniti.

### **Invalid**

Na trgu delovne sile imajo invalidi manj ugoden položaj, ki se kaže v večji brezposelnosti, kot je značilna za druge kategorije iskalcev zaposlitve. Ključni, vendar ne edini razlog za večjo brezposelnost invalidov, so njihove omejene ali zmanjšane delovne sposobnosti. Pri delodajalcih prevladuje stereotipno mišljenje, da so invalidi manj sposobni, težko prilagodljivi, manj zanesljivi, ne dovolj vztrajni in da jim je potrebno vseskozi posvečati veliko pozornosti. S podjetniškega vidika je zato vsaka zaposlitev manj zmožnega invalida nerazumna, če delodajalec ne dobi nadomestila za »izgubljeni del dohodka« ali če se z nekimi drugimi ukrepi ne doseže, da se krivulja delovnega učinka premakne na višjo raven.

### **Starejši delavci, ki so ostali brez zaposlitve**

Starejši delavci in delavke, ki so ostali brez zaposlitve, nimajo pa še pogojev za predčasno ali redno upokožitev, predstavljajo posebno podskupino.

Najprej morate vedeti, da vsi delodajalci ne želijo samo pripravnikov in mlajših delavcev. So tudi takšni, ki so se odločili za delavce z dolgoletnimi delovnimi izkušnjami.

### **Ženske v vlogi iskalk zaposlitve**

V praksi še zmeraj ostajajo »ženski« in »moški« poklici. Treba je sicer priznati, da bi določene poklice, kjer se zahteva telesna moč za velik napor, ženska s težavo opravljala.

Druga stvar pa so vprašanja, ki jih na razgovorih za službo ženskam skoraj obvezno zastavijo in večina teh je vezanih na materinstvo in na otrokovo zdravje.

### **Tujci**

Tuji državljani se lahko zaposlijo le v primeru, da imajo osebno delovno dovoljenje (tega lahko dobi dnevni migranti) ali če je za delavno dovoljenje zaprosil njihov delodajalec, pri katerem so sedaj delali. Lahko pa za dovoljenje zaprosi tudi podjetje, ki tujca namerava zaposliti. Delavno dovoljenje bo tujec dobil za določen čas, ki ga v skladu z zakonodajo določi pristojna območna enota zavoda za zaposlovanje in samo v primeru, da med iskalci zaposlitve ni nobenega Slovenca, ki izpolnjuje pogoje za opravljanje tega dela.

### **Begunci**

Od leta 1991 imamo v Sloveniji precejšnje število beguncev iz nekdanjih jugoslovanskih republik. Čeprav vemo, da nedelo človeka ubija, pa begunci po mednarodnih konvencijah ne smejo biti zaposleni ali karkoli delati zunaj begunskih centrov. Tujci s statusom begunca lahko v skladu s posebnimi predpisi dobijo osebno delovno dovoljenje. Begunci iz bivših jugoslovanskih republik imajo drugačen status in ne morejo dobiti osebnega delovnega dovoljenja.

### **Dijaki in študentje**

Prva naloga je seveda študij. Vendar je nemogoče cele dneve samo sedeti za knjigami. Primerno je, če v času šolskih počitnic ali ob kakšni drugi priložnosti tudi kaj delamo. V poštev pridejo dela preko študentskega servisa, počitniška praksa v podjetjih, sezonsko in občasno honorarno delo. Tako se zasluži kakšen dodaten evro in za kasnejšo zaposlitev pridobijo izkušnje.

### **Upokoženci**

Veliko upokožencev, ki so dobrega zdravja, brez obveznosti in imajo dovolj časa, lahko pogodbeno delajo nekaj ur na dan. To za njih pomeni nove obveznosti, ponovno vključevanje v delovno sredino in dodatek k njihovi pokojnini. In prav je, da se tega lotijo.



## **2.3 Komuniciranje s podjetji**

### **2.3.1 Pomen intervjuja oziroma razgovora**

Usmerjeni intervju je metoda, s katero kadrovska služba po določenih vnaprej pripravljenih vprašanih preveri, če je prijaviteljenec primeren za neko delovno mesto.

Tudi agencije za zaposlovanje po vsem svetu uporabljajo za izbor kadrov ta način.

Veliko iskalcev zaposlitve se ne zaveda pomena razgovora. Gre za odločilne minute, v katerih delodajalec lahko začuti, da je našel pravega človeka ali pa popolnoma izgubi zanimanje. To pomeni za iskalca zaposlitve veliko priložnost, a hkrati tudi veliko tveganje, saj je v tako kratkem času težko predstaviti svoje sposobnosti.

Pri nas se na razgovore pripravljajo le nekateri vodilni delavci, ki morajo bodočemu kolektivu predstaviti svoj program in svoje poglede na organizacijo dela, drugače pa priprava na razgovor ni splošno razširjena.

V preteklosti ni bilo prav težko dobiti zaposlitve, zato tudi ni bilo potrebe, da bi se na razgovor pripravljali. Sedaj pa se položaj spreminja, konkurenca za delovna mesta je velika, zato imajo možnost priti v izbor le najboljši. Osnova za konkurenčnost je v prošnji navedena izobrazba in delovne izkušnje, bistveno pa naredi razgovor.

Delavec ga nikakor ne sme jemati kot formalnost, ampak kat nastop pred najpomembnejšimi predstavniki celotnega bodočega kolektiva, ki jim mora dokazati, da ima primerno izobrazbo, da je podobna dela že opravljal, da ga zanima služba ravno v tej organizaciji in da se ga splača vzeti, ker bo prispeval k boljšim finančnim rezultatom oziroma je nasploh prijetna oseba.

Veliko iskalcev dela na razgovoru popolnoma odpove in ne dobi dela ravno zato, ker se sploh ne zavedajo pomena tega trenutka. Sem spadajo ljudje, ki na razgovor na hitro pritečejo iz službe, zasopihano in površno odgovorijo na vprašanja. Ko pa dobijo negativen odgovor, zavarujejo samospoštovanje tako, da razširijo govorice, kako je bil že prej izbran nekdo drug in so bili vsi razgovori le »zaradi videza«.

Kandidat, ki na razgovor priteče kar iz službe, naredi največ napak. Že vnaprej pokaže, da krši delovno disciplino, da je nemaren, da se ne posveča dovolj iskanju zaposlitve. Tak kandidat pri razgovoru niti nima časa kaj dosti odgovarjati, s čimer dokazuje svojo nezainteresiranost, nič pa tudi ne pokaže svojih sposobnosti.

Delodajalec torej v tistih desetih minutah lahko sklepa samo to, da bo dobil delavca, ki bo kršil disciplino, površno opravljal svoje naloge, hodil v službo neurejen in mu je delo očitno deveta briga. Če se bo pojavil človek, ki si bo za razgovor vzel dopust, šel k frizerju, pri pogovoru pa pokazal zanimanje za delo in prijetne osebnostne lastnosti, bo gotovo imel prednost.

### **2.3.2 Napake na zaposlitvenem razgovoru**

Pri razgovoru je najpomembneje, da potencialnega delodajalca prepričate, da ste najboljši kandidati za prosto delovno mesto. Današnji trg dela je takšen, da se moramo iskalci zaposlitve znati »prodati« - torej učinkovito in prepričljivo predstaviti naša znanja, izkušnje, osebnostne lastnosti ipd. Vendar univerzalnega recepta, kako to narediti, ni. Vsekakor je dobro, da pred razgovorom naredite »domačo nalogo« ter se na razgovor ustrezno pripravite. Raziščite informacije o podjetju, delovnem mestu, razmislite o tem kako se boste pripravili, pripravite si potrdila, kopijo vloge, poskrbite za urejen videz in ponovite seznam največjih napak, ki se jim velja izogniti.

- ⇒ **Zamujanje na razgovor:** predvidite možnost gneče na cesti in drugih nevšečnosti in se od doma odpravite nekoliko prej. Če boste zamudili, vas bo delodajalec ocenil kot neresnega kandidata in nekoga, ki si ne zna organizirati časa. V kolikor se kljub temu zgodi, da zamujate, to delodajalcu po telefonu čim prej sporočite ter se opravičite.
- ⇒ **Kajenje pred razgovorom:** pred razgovorom se vzdržimo kajenja, saj se bo sicer naša obleka navzela neprijetnega cigaretnega vonja. Slednje je za nekadilca lahko precej moteče.
- ⇒ **Slabo rokovanje:** poskrbite, da bo vaš stisk roke srednje močan, topel in prijeten. Če je potrebno, si roke predhodno ogrejte in obrišite, da se izognete učinku prijema »mrtve ribe«
- ⇒ **Nepripravljenost na intervju:** stopite v pisarno, kjer poteka razgovor in ne veste točno za kakšno delovno mesto gre, nimate informacij o podjetju, njihovih izdelkih ... Vse to ustvarja vtis nezainteresiranosti, ki ga lahko s pripravo zlahka preprečite.
- ⇒ **Pretirana skromnost:** nekateri iskalci zaposlitve zaradi slabe samopodobe ne znajo naštetih nobene stvari, na katero so ponosni, svojih dobrih lastnosti ...
- ⇒ **Preveč govorjenja, nestrpnost, z dolgočasnost:** če se kandidat precej razgovori o stvareh, ki niso povezane z opravljanjem dela, to delodajalci velikokrat doživljajo kot izgubo časa.
- ⇒ **Opravljanje trenutnega ali prejšnjih delodajalcev:** nikoli, prav nikoli, ne povejte nič slabega o prejšnjih delodajalcih, sicer bo potencialni delodajalec pomislil, da boste, če vas bo zaposlil, opravljali tudi njega ...
- ⇒ **Slabe besedne in telesne kretnje** (igranje s ključi, lasmi, uro, pretirana uporaba mašil): vse naštetih jasno kaže na to, da ste nervozni ter se ne obvladujete.

- ⇒ **Spraševanje o bonitetah, plači ali drugih ugodnostih že med prvim razgovorom:** na razgovoru vas bodo sicer lahko vprašali, kakšno plačo pričakujete, vendar to ne pomeni, da tudi vi lahko vodjo intervjuja vprašate, koliko je pripravljen plačati za vaše delo oziroma za delavca, kakršni ste vi.
- ⇒ **Pesimizem, razlaganje o svojih osebnih težavah ali socialnih stiskah:** čeprav ima vsak od nas kakšne težave, potencialni delodajalec prav gotovo ni pravi naslov za to.

### **2.3.3 Samoocenite uspešnost opravljenega razgovor**

Ravnokar ste opravili razgovor in sedaj čakate na rezultate. Kakšen vtis ste dobili? Imate občutek, da ste se ujeli s kadrovikom oziroma komisijo, pred katero ste stali? Kakšen je bil odziv spraševalcev? Kako prepričljiv se vam je zdel vaš nastop in ali ste po prejetju dodatnih podatkov o prostem delovnem mestu utrdili prepričanje, da je delo resnično za vas?

Zaposlitveni razgovor je metoda spoznavanja kandidatov za delovno mesto, hkrati pa tudi vaše sredstvo, da osebno spoznate delodajalca. Tako kot kadrovik ocenjuje vas in skuša ugotoviti, ali mu ustrežate, tudi vi ocenjujete njega in ugotavljate, ali bi zares delali pri njem. Če sami niste povsem prepričani v to, potem obstaja velika verjetnost, da boste izpustili kakšen element, s katerim bi bili pri spraševalcih bolj prepričljivi in ustvarili boljši vtis.

Glede razgovora imate lahko mirno vest, kadar veste, da ste dali vse od sebe. Idealna drža, ki bi jo lahko zastopali, bi bila sledeča:

- na vprašanja ste odgovarjali neposredno, jedrnato, premišljeno, iskreno in izvirno. Dokazali ste, da imate veščine, sposobnosti in izkušnje, da lahko dobro opravite delo, in navedli primere za to;
- v svoje odgovore ste vnesli tudi ščepec humorja, bili ste sproščeni, samozavestni in hladnokrvni. Prikazali ste pravo mero energije in navdušenja, pristno, nezaigrano zanimanje za delo, organizacijo in spraševalce.

Tudi če imate kakšno manjšo »luknjo«, neustreznost v kvalifikacijah, to še ne pomeni, da vas bodo izključili iz izbora. V tem primeru poudarite, da ste hitro učljivi, da lahko hitro nadoknadite tisto, kar vam primanjkuje za učinkovito delo.

Če ste to izpolnili, je to dober znak: ravnali ste po idealnem scenariju in te stvari kadroviki preprosto začutijo. Sedaj je vse odvisno od njih: kakšnega kandidata iščejo in katerim kriterijem posvečajo največ pozornosti.

Upoštevajte tudi strategije nastopa glede na to, kateri ste na vrsti med kandidati za razgovor.

Pri velikem številu kandidatov je tudi ta dejavnik lahko ključen. Nekateri so prepričani, da je bolje imeti razgovor na začetku, drugi so raje na vrsti na koncu serije intervjujev. Seveda obstajajo prednosti in slabosti pri obeh. Če ste eden prvih, ki imajo razgovor, poskušajte narediti trajen vtis in postavite kriterije, ki jim bodo drugi le stežka kos. Če ste nekje vmes, naredite nekaj, kar bo poživilo kadrovika, ki ga lahko na tej točki že načenja utrujenost, in vas izpostavi iz množice. Če ste med zadnjimi, si zagotovite, da poveste nekaj svežega, nekaj, česar ni povedal še nihče pred vami.

Med razgovorom lahko dokaj enostavno spremljate odziv spraševalcev na odgovore. Ali na vaše odgovore kimajo in so z njimi zadovoljni? Vas z zanimanjem poslušajo in odprto razpravljajo z vami? Ali pozorno postavljajo podvprašanja, ker želijo čim več izvedeti od vas? Vodijo pogovor tudi v smer, ki se ne tiče izključno delovnega mesta (npr. osebnih zanimanj)? Vam govorijo tudi o sebi, svojih sodelavcih in organizacijski klimi? Vam že zelo zgodaj govorijo o plači in pogojih dela? Vse to so znaki, ki bi lahko kazali na njihovo večje zanimanje za vas. Težje je prepoznati negativno mnenje. Nekateri kadroviki so pravcati mojstri igranja pri prikrivanju kakršnih koli mnenj. Če so do vas profesionalno nevtralni, potem ne morete natanko vedeti, kaj bi to pomenilo za vas – ali je to dobro ali slabo znamenje.

## **2.3.4 Ocenjevanja in selekcije po razgovorih**

### **Kaj lahko naredite, medtem ko čakate odgovor?**

Če v 24 urah po razgovoru pošljete zahvalno pismo, bo to lahko ustvarilo odločilno razliko med vami in drugimi kandidati.

Kadrovik ali skupina spraševalcev bo morala po opravljenih razgovorih primerjati svoje zabeležke, strniti ugotovitve in razpravljati o tem, koga bodo zopet povabili na dodatne razgovore. Poleg podatkov iz življenjepisa in razgovorov si lahko pomagajo s preverbo referenc in analizo rezultatov psihometričnih testov, če so jih kandidati reševali.

Različni kadroviki uporabljajo različne selekcijske postopke. Eden od možnih pristopov je razvrščanje kandidatov v tri skupine – 'da', 'ne' in 'mogoče'. Lahko se zgodi, da vodja izbora poenostavi ta postopek, tako da dodatno skrči listo kandidatov ali že izpostavi nekaj favoritov. V nekaterih organizacijah bo v ospredju odprta razprava, vendar bo na koncu vseeno štel večinsko glasovanje, medtem ko bo drugje odločal posameznik ali ožja komisija.

Daljše čakanje na sporočilo iz podjetja ni nujno slab znak!

Nekatera podjetja bodo sporočila rezultate izbora že naslednji dan ali v nekaj dneh, druga pa bodo za to porabila več tednov ali celo več kot mesec dni. To še ne pomeni, da vas je organizacija pozabila ali vas noče sprejeti.

Vsekakor skušajte ugotoviti, kdo so ostali kandidati, in vzpostavite stik z njimi. Povprašajte jih, kaj jim je povedal kadrovik glede nadaljnjih postopkov izbora.

Postopek se lahko zavleče iz več razlogov. Morda kadrovikom primanjkujejo nekateri podatki in jih je treba dopolniti, morda morajo preveriti reference, še enkrat preveriti denarna sredstva, ki jih nameravajo nameniti za to delovno mesto, ali pa imajo precej dolg seznam kandidatov, ki ga morajo obdelati. Morda je čas mrtve sezone in lahko začasno razporedijo na to delovno mesto že obstoječe delavce ali pa čakajo, da najprej uredijo delovne prostore novih obratovalnic oziroma oddelkov.

Pokličite osebo, za katero menite, da odloča o končnem izboru!

V dveh tednih po razgovoru jo spomnite nase in potrdite svoje zanimanje in navdušenje. Ob tem še enkrat povprašajte, kdaj boste obveščeni o rezultatih izbora.

Dlje od tega ne smete siliti. Kakor obstaja verjetnost, da se še niso odločili ali so odločitev preložili, je možno tudi, da so že koga izbrali in vam tega ne želijo povedati neposredno po telefonu.

Najprimernejšemu kandidatu ponavadi ponudijo zaposlitev »v živo«, na razgovoru samem, ali ga o tem obvestijo po telefonu. Kadar več tednov ne prejmete nobene informacije, nato pa dobite na dom pismo podjetja, bo v njem najverjetneje obvestilo, da niste bili izbrani oziroma podatek o tem, koga so izbrali. Kljub temu skušajte ohraniti z organizacijo dober odnos, saj boste lahko kdaj pozneje spet kandidirali za drugo delovno mesto v istem podjetju ali pa boste z njimi poslovno sodelovali.

Učite se na napakah in se izpopolnjujte.

Nič niste naredili narobe, ampak preprosto niste imeli sreče. Drugič bo zagotovo bolje, ukrepanje, vztrajnost in močna volja vas bodo popeljali k zmagi.

Medtem te izkušnje uporabite čim bolj koristno. Zberite podatke o tem, kako ste delovali in kaj ste počeli na razgovorih pri kadrovikih, ki so vas zavrnil. O tem se pogovorite z zaposlitvenimi svetovalci, ki vam bodo lahko svetovali, kako izboljšati svoj nastop. Poleg tega si lahko pomagata z različnimi priročniki ali prosite prijatelje, da vam pomagajo izvesti namišljene intervjuje, da ocenijo vaš nastop.

## **2.4 Dobljena zaposlitev. Kaj pa sedaj?**

### **2.4.1 Kariera**

Osebni razvoj je v precejšnji meri prepleten s procesom delovne kariere. Vendar, ko govorimo o delovni karieri, mislimo predvsem na delo in delovne naloge, ki jih je opravljal posameznik, jih opravlja ali jih bo opravljal v prihodnje. Delovna kariera je tesno povezana s poklicno oziroma strokovno kariero, predvsem pa z doseženimi rezultati. Slednji se nanašajo na sam začetek dela, prek raznih delovnih zadolžitvev do upokojitve, včasih pa še prek.

Pogosto je delovna kariera vezana na eno zvrst dela, vendar to ni nujno, kakor tudi ni nujno, da delovna kariera poteka samo v eni organizaciji ali podjetju.

### **2.4.2 Uspešna kariera**

Pot, ki jo posameznik prehodi v teku opravljanja delovnih nalog, nam kaže razne mejnike, dosežke, platoje, krivulje, napredek, pa tudi hibe, spodrsnjaje vzpone in padce. V tem smislu razlikujemo uspešne in neuspešne delovne kariere. Če je bilo na prehojeni delovni poti obilo priznanj, dosežkov in zadovoljstva, potem vsekakor lahko govorimo o uspešni delovni karieri, ki se je vsakdo rad spominja. Če pa je bilo na poti na poti precej težav, neuspehov in nezadovoljstva, potem je takšna pot dober primer za učenje na napakah.

Delovna kariera je v precejšnji meri povezana in odvisna od posameznikovih lastnosti, sposobnosti in znanja ter seveda od okolja, predvsem od socialne situacije, v kateri se znajde oseba. Vendar je le posameznik tisti, ki odloči, ali bo prevzel to ali ono delo, vztraja ali ne vztraja pri neki dejavnosti, gre po tej ali oni poti naprej.

Na splošno ločimo štiri vrste delovnih karier: stabilno, vertikalno, horizontalno in ciklično kariero, pri čemer ima vsaka svoje prednosti in pomanjkljivosti.

## **2.5 Brezposelni**

### **2.5.1 Splošno**

Za brezposelnost pravimo, da je glavni produkt delovanja trga delovne sile, saj jo le-ta nenehno generira. Presežki delovne sile, ki nastajajo na trgu, so rezultat prevelike ponudbe, premajhnega povpraševanja ali pa neustreznega delovanja trga.

Brezposelnosti se torej ne moremo izogniti, obstaja pa odprto vprašanje, kje je tolerančni prag sprejemljivosti tega pojava v posamezni družbi. Rezervna armada nezaposlenih se povsod povečuje. To ni več posledica le ekonomske recesije, temveč tudi in predvsem uvajanja novih tehnologij, ki izločajo s trga vse več slabo izobraženih delavcev, ki imajo izredno majhne možnosti za ponovno zaposlitev.

Poleg objektivnih okoliščin pa je brezposelnost zagotovo tudi posledica neustrezne alokacije delovnih mest.

Vendar brezposelnost ni le ekonomska kategorija, temveč tudi socialna, saj prizadeva nekatere skupine ljudi bolj kot druge. Na splošno so v svetu najbolj izpostavljene skupine: mladina, starejši delavci, ženske, delavci brez izobrazbe, fizični delavci, ki opravljajo rutinska dela, razne marginalne skupine in družbene skupine, kot so emigranti, invalidi in prebivalci manj razvitih območij. Če poskušamo navedene poiskati na trgu delovne sile, ugotovimo, da so na njegovem sekundarnem segmentu.

Prepričevanje ali vsaj omejevanje socialno nesprejemljivih učinkov, ki izvirajo iz sekundarnega segmenta, je pglavitni problem delovne blaginje v razvitih državah.

Če želimo omejiti brezposelnost v družbeno sprejemljive okvire, potem moramo pri oblikovanju ustreznih ukrepov ali programov upoštevati vzroke, vrste in dinamiko brezposelnosti ter tudi strukturo brezposelnih oseb.

## 2.5.2 Vrste brezposelnosti

### **1. Prostovoljna brezposelnost**

Delavci niso pripravljeni delati iz različnih subjektivnih razlogov in izstopajo iz delavnega procesa.

### **2. Tehnološka brezposelnost**

Ta nastaja zaradi inovacij, uvajanja novih tehnologij ter se ne pojavlja več ciklično, temveč postaja zaradi hitrega razvoja trajna. Ta gibanja niso več tako jasna, ker podjetja ohranjajo delavce na zalogo.

### **3. Odkrita brezposelnost**

- ***Fikcijska brezposelnost*** – nastaja zaradi sezonskih nihanj in občasnih sprememb v proizvodnji, na katere trg delovne sile ne reagira dovolj hitro. Kakor hitro se posameznik odloči in začne aktivno iskati zaposlitev, je do takrat, ko jo najde, brezposeln. Ta vrsta brezposelnih ima pokritje z ustreznimi delovnimi mesti.
- ***Ciklična brezposelnost*** – pojavlja se zaradi pomanjkanja delovnih mest, kateremu je lahko vzrok recesija ali pa tudi procesi deagrarizacije v fazi rasti gospodarstva.
- ***Strukturna brezposelnost*** – med ponudbo in povpraševanjem prihaja do neskladij – ali delovne sposobnosti iskalcev ne ustrezajo ali delovnega mesta niso prilagojena ljudem, pojavijo se presežki enim in pomanjkanje drugih poklicev. Praviloma je dolgotrajna.
- ***Prikrita brezposelnost*** – prekrito brezposelne so tiste osebe, ki sam nočejo biti boljše, bolj produktivno ali za dlje časa zaposlene, in osebe, ki niso zaposlene, ne iščejo aktivne zaposlitve, pa bi se vendar želele zaposliti. Govorimo o podzaposlenih in latentno brezposelnih.

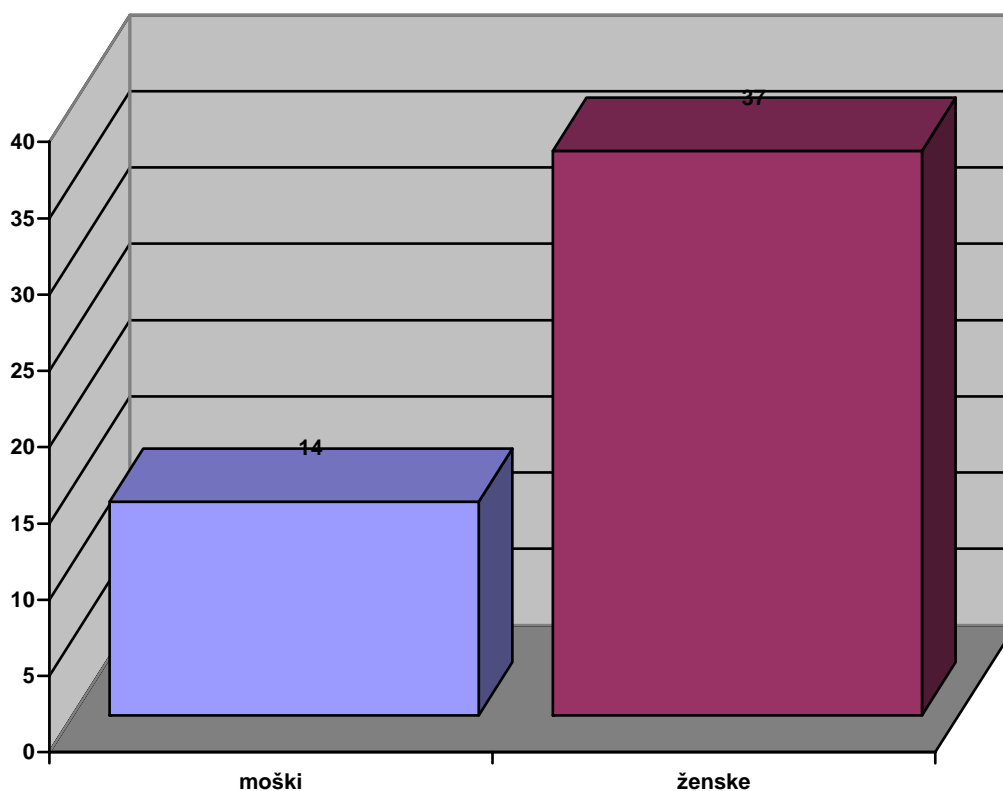


### 3 PRAKTIČNI DEL – ANALIZA ZBRANIH PODATKOV Z OVREDNOTENJEM HIPOTEZ

#### 1. Spol

Vsebina	Število	Delež v %
Moški	14	27,5
Ženske	37	72,5
Skupaj	51	100

Struktura anketirancev po spolu



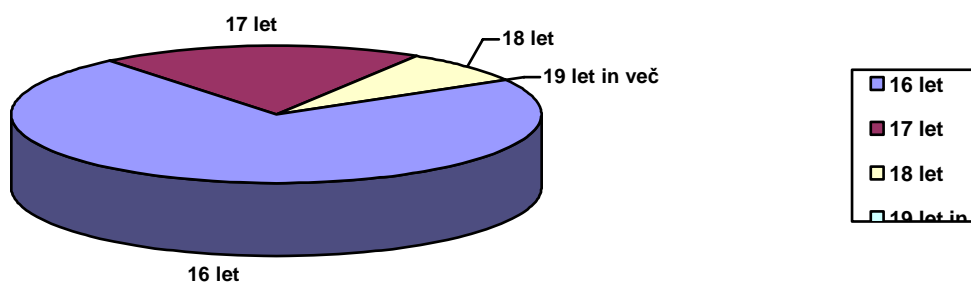
Graf 1: Struktura anketirancev po spolu

Po številu imamo 14 moških, 37 žensk, skupaj 51 anketirancev. V odstotkih pa to pomeni, 27,5 % moških, 72,5 % žensk, skupaj 100 %.

## 2. Starost

Starost	Število	Delež v %
16 let	37	72,6
17 let	10	19,6
18 let	4	7,8
19 let in več	0	0
skupaj	51	100

Struktura anketirancev po starosti



Graf 2: Struktura anketirancev po starosti

Od 51 anketirancev imamo 37 anketirancev starih 16 let, 10 je starih 17 let, 4 so stari 18 let in nobenega anketiranca starega 19 let ali več. V odstotkih pa imamo 72,6 % starih 16 let, 19,6 % starih 17 let, 7,8 % starih 18 let in 0 % starih 19 ali več let.

### 3. Ali poznaš svoje spretnosti ali zmožnosti?

Vsebina	Število	Delež v %
Da	36	70,6
Ne	2	3,9
Ne vem	12	23,5
Brez odgovora	1	2
skupaj	51	100



Graf 3: Ali poznaš svoje spretnosti ali zmožnosti?

Na odgovor, če anketiranci poznajo svoje spretnosti in zmožnosti jih je 36 odgovorilo z DA, 2 anketiranca sta odgovorila z NE, 12 ne ve odgovora, brez odgovora pa je ostal 1 anketiranec.

Izraženo v odstotkih: 70,6 % predstavlja odgovor DA, 3,9 % odgovor NE, 23,5 % odgovor NE VEM, brez odgovora na vprašanje pa 2 %.

Iz grafa je razvidno, da več kot 2/3 vprašanih pozna svoje spretnosti ali zmožnosti.

#### 4. Ali pogosto razmišljaš o svojih spretnostih ali zmožnostih?

Vsebina	Število	Delež v %
Da	28	55
Ne	14	27,4
Ne vem	9	17,6
skupaj	51	100



Graf 4: Ali pogosto razmišljaš o svojih spretnostih ali zmožnostih?

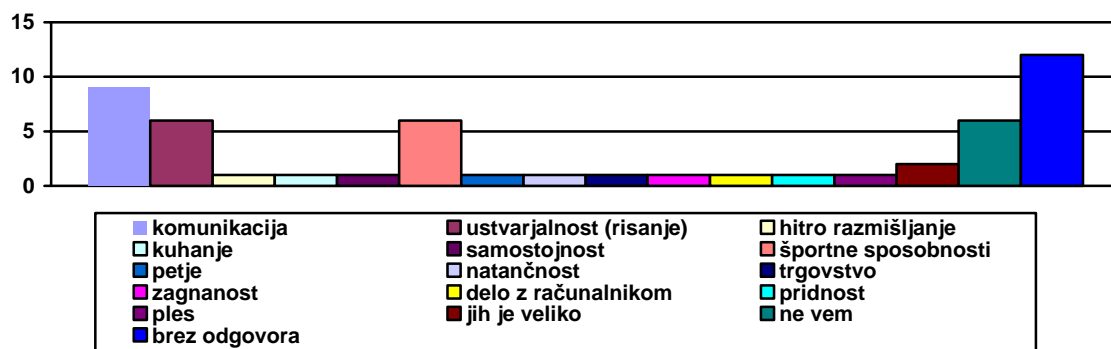
21 anketirancev pogosto razmišlja o svojih spretnostih in zmožnostih, 14 ne, 9 ne ve, skupaj 51.

55 % jih pogosto razmišlja o svojih spretnostih in zmožnostih, 27,4 % ne, 17,6 % ne ve, skupaj 100%.

Dobra polovica anketirancev pogosto razmišlja o svojih spretnostih ali zmožnostih.

**5. Navedi, katera je tvoja najbolj razvita sposobnost.**

Vsebina	Število	Delež v %
komunikacija	9	17,6
ustvarjalnost	6	11,7
hitro razmišljanje	1	2
kuhanje	1	2
samostojnost	1	2
športne sposobnosti	6	11,7
petje	1	2
natančnost	1	2
trgovstvo	1	2
zagnanost	1	2
delo z računalnikom	1	2
pridnost	1	2
ples	1	2
jih je veliko	2	3,9
ne vem	6	11,7
brez odgovora	12	23,5
skupaj	51	100

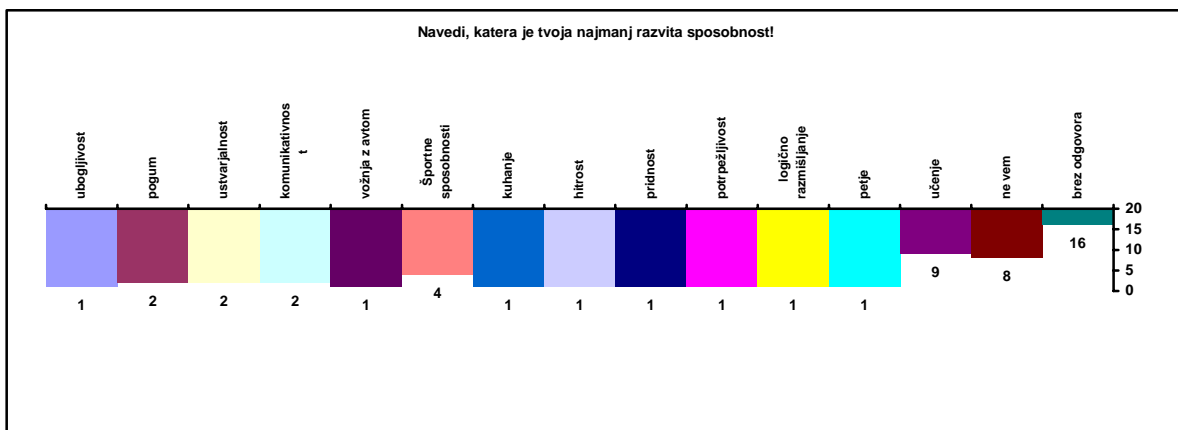
**Navedi, katera je tvoja najbolj razvita sposobnost!****Graf 5: Navedi, katera je tvoja najbolj razvita sposobnost!**

Na vprašanje, katera je njihova najbolj razvita sposobnost, je 9 anketirancev odgovorilo komunikacija, 6 ustvarjalnost, 1 hitro razmišljanje, 1 kuhanje, 1 samostojnost, 6 športne sposobnosti, 1 petje, 1 natančnost, 1 trgovstvo, 1 zagnanost, 1 delo z računalnikom, 1 pridnost, 1 ples, 2 jih je veliko, 6 ne vem, 12 brez odgovora. V odstotkih je to izraženo takole: komunikacija 17,6 %, ustvarjalnost 11,7 %, hitro razmišljanje 2 %, kuhanje 2 %, samostojnost 2 %, športne sposobnosti 11,7 %, petje 2 %, natančnost 2 %, trgovstvo 2 %, zagnanost 2 %, delo z računalnikom 2 %, pridnost 2 %, ples 2 %, jih je veliko 3,9 %, ne vem 11,7 %, brez odgovora 23,5 %.

Iz grafa je razvidno, da imajo anketiranci razvita najrazličnejša področja, a jih še skoraj četrtina od njih ne ve, katera so njihova najbolj razvita področja.

**6. Navedi katera je tvoja najmanj razvita sposobnost!**

Vsebina	Število	Delež v %
ubogljivost	1	2
pogum	2	3,9
ustvarjalnost	2	3,9
komunikativnost	2	3,9
vožnja z avtom	1	2
Športne sposobnosti	4	7,7
kuhanje	1	2
hitrost	1	2
pridnost	1	2
potrpežljivost	1	2
logično razmišljanje	1	2
petje	1	2
učenje	9	17,6
ne vem	8	15,6
brez odgovora	16	31,4
Skupaj	51	100



**Graf 6: Navedi, katera je tvoja najmanj razvita sposobnost!**

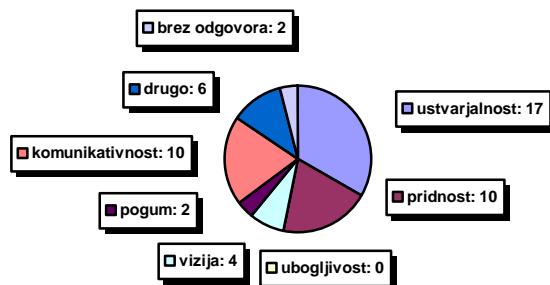
Na vprašanje, katera je tvoja najmanj razvita sposobnost, je 1 odgovoril ubogljivost, 2 pogum, 2 ustvarjalnost, 2 komunikativnost, 1 vožnja z avtom, 4 športne sposobnosti, 1 kuhanje, 1 hitrost, 1 pridnost, 1 potrpežljivost, 1 logično razmišljanje, 1 petje, 9 učenje, 8 ne vem, ter 16 brez odgovora. V odstotkih so ta števila izražena: ubogljivost 2 %, pogum 3,9 %, ustvarjalnost 3,9 %, komunikativnost 3,9 %, vožnja z avtom 2 %, športne sposobnosti 7,7 %, kuhanje 2 %, hitrost 2 %, pridnost 2 %, potrpežljivost 2 %, logično razmišljanje 2 %, petje 2 %, učenje 17,6 %, ne vem 15,6 %, brez odgovora pa 31,4 %.

Kljub temu, da 2/3 anketirancev točno ve, katera je njihova najmanj razvita sposobnost, jih kar slaba tretina tega ne ve.

## 7. Katera je najpomembnejša lastnost podjetnika?

Vsebina	Število	Delež v %
ustvarjalnost	17	33,3
pridnost	10	19,6
ubogljivost	0	0
vizija	4	7,8
pogum	2	3,9
komunikativnost	10	19,6
drugo	6	11,9
brez odgovora	2	3,9
Skupaj	51	100

Katera je najpomembnejša lastnost podjetnika?



Graf 7: Katera je najpomembnejša lastnost podjetnika?

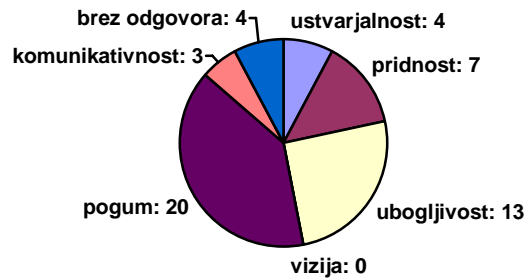
Na vprašanje, katera je najpomembnejša lastnost podjetnika, je 17 anketirancev odgovorilo, da ustvarjalnost, 10 pridnost, 0 ubogljivost, 4 vizija, 2 pogum, 10 komunikativnost, 6 drugo, 2 brez odgovora. V odstotkih je to izraženo takole: ustvarjalnost 33,3 %, pridnost 19,6 %, ubogljivost 0 %, vizija 7,8 %, pogum 3,9 %, komunikativnost 19,6 %, drugo 11,9 %, brez odgovora pa 3,9 %.

Po mnenju anketirancev je ustvarjalnost najvažnejša lastnost podjetnika.

**8. Katera je najmanj pomembna lastnost podjetnika od zgoraj navedenih?**

Vsebina	Število	Delež v %
ustvarjalnost	4	7,8
pridnost	7	13,8
ubogljivost	13	25,5
vizija	0	0
pogum	20	39,2
komunikativnost	3	5,9
brez odgovora	4	7,8
Skupaj	51	100

**Katera je najmanj pomembna lastnost podjetnika od zgoraj navedenih?**



**Graf 8: Katera je najmanj pomembna lastnost podjetnika od zgoraj navedenih?**

Na vprašanje, katera je najmanj pomembna lastnost podjetnika so 4 anketiranci odgovorili ustvarjalnost, 7 pridnost, 13 ubogljivost, 0 vizija, 20 pogum, 3 komunikativnost in 4 brez odgovora. V odstotkih je to izraženo: ustvarjalnost 7,8 %, pridnost 13,8 %, ubogljivost 25,5 %, vizija 0 %, pogum 39,2 %, komunikativnost 5,9 % in brez odgovora 7,8 %.

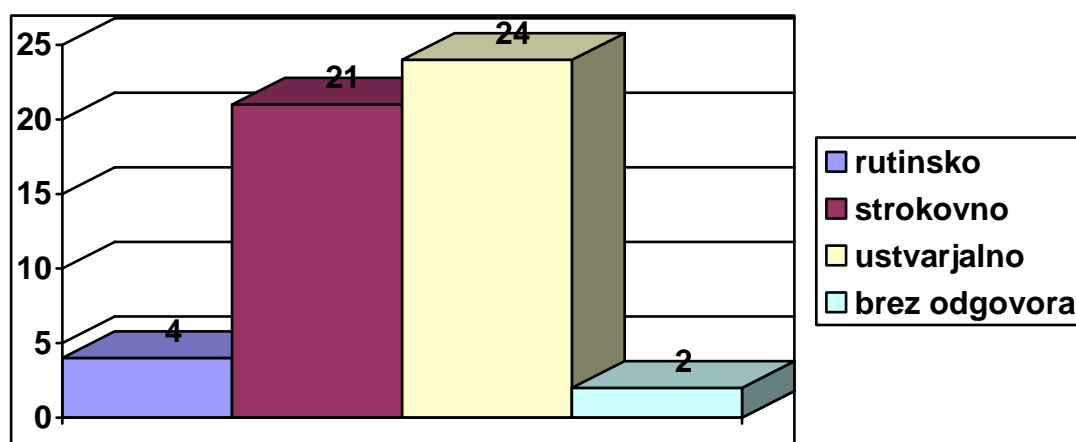
Ubogljivost in pogum sta po mnenju anketirancev najmanj pomembni lastnosti podjetnika.



### 9. Katero od spodaj naštetih vrst dela bi najraje opravljali?

Vsebina	Število	Delež v %
rutinsko	4	7,8
strokovno	21	41,2
ustvarjalno	24	47,1
brez odgovora	2	3,9
Skupaj	51	100

Katero od spodaj naštetih vrst dela bi najraje opravljali?



Graf 9: Katero od spodaj naštetih vrst dela bi najraje opravljali?

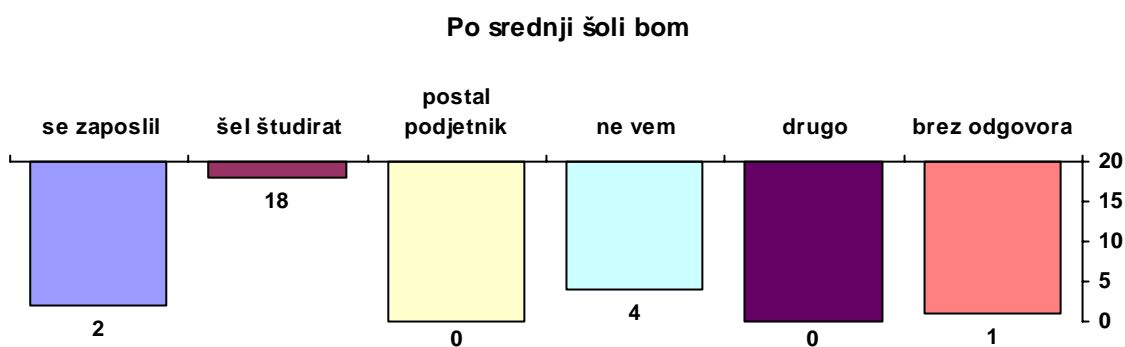
Na vprašanje, katero od naštetih vrst dela bi najraje opravljali so 4 anketiranci odgovorili rutinsko, 21 strokovno, 24 ustvarjalno in 2 sta bila brez odgovora.

V odstotkih je to izraženo: rutinsko 7,8 %, strokovno 41,2 %, ustvarjalno 47,1 % in brez odgovora 3,9 %.

Večina anketirancev bi izbirala med ustvarjalnim ali strokovnim delom. Za rutinsko delo in delo brez odgovornosti se je odločilo le malo anketirancev.

**10. Po srednji šoli bom ...:**

Vsebina	Število	Delež v %
se zaposlil	2	3,9
šel študirat	36	70,6
postal podjetnik	2	3,9
ne vem	6	11,8
drugo	0	0
brez odgovora	1	2
Skupaj	51	100



**Graf 10: Po srednji šoli bom**

Anketiranci so na vprašanje, kaj bodo po končani šoli, odgovorili takole: 2 se bosta zaposlila, 36 jih bo šlo študirat, 2 bosta postala podjetnika, 6 jih še ne ve, nihče ni odgovoril drugo, 1 anketiranc pa je bil brez odgovora. V odstotkih so ti odgovori izraženi: se zaposlil 3,9 %, šel študirat 70,6 %, postal podjetnik 3,9 %, ne vem 11,8 %, drugo 0 %, brez odgovora 2 %.

Večinski delež anketirancev želi po končani srednji šoli študirati na fakulteti.

**11. Navedi katero od spodaj navedenih sposobnosti si najbolj nadarjen!**

Vsebina	Število	Delež v %
spretnost za delo s podatki	11	21,7
spretnost za delo z idejami	12	23,5
spretnost za delo z ljudmi	17	33,3
spretnost za delo s stvarmi	7	13,7
ne vem	4	7,8
drugo	0	0
Skupaj	51	100

**Navedi katero od spodaj navedenih sposobnosti si najbolj nadarjen!**



**Graf 11: Navedi, katero od spodaj navedenih sposobnosti si najbolj nadarjen!**

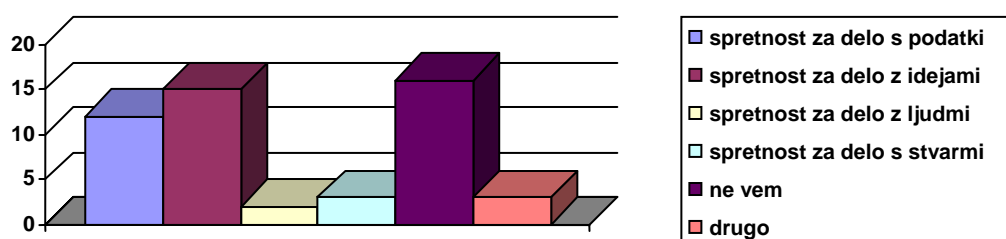
Na vprašanje, za katero sposobnost si najbolj nadarjen, so anketiranci odgovorili: spretnost s podatki 11, spretnost za delo z idejami 12, spretnost za delo z ljudmi 17, spretnost za delo s stvarmi 7, ne vem 4, drugo 0. V odstotkih to pomeni: spretnost za delo s podatki 21,7 %, spretnost za delo z idejami 23,5 %, spretnost za delo z ljudmi 33,3 %, spretnost za delo s stvarmi 13,7 %, ne vem 7,8 %, drugo 0 %.

Večji del anketirancev meni, da so najbolj nadarjeni za delo z ljudmi.

**12. Navedi, za katero od spodaj navedenih sposobnosti si najmanj nadarjen!**

Vsebina	Število	Delež v %
spretnost za delo s podatki	12	23,5
spretnost za delo z idejami	15	29,4
spretnost za delo z ljudmi	2	3,9
spretnost za delo s stvarmi	3	5,9
ne vem	16	31,4
drugo	3	5,9
Skupaj	51	100

**Navedi za katero od spodaj navedenih sposobnosti si najmanj nadarjen!**



**Graf 12: Navedi za katero od spodaj navedenih sposobnosti si najmanj nadarjen**

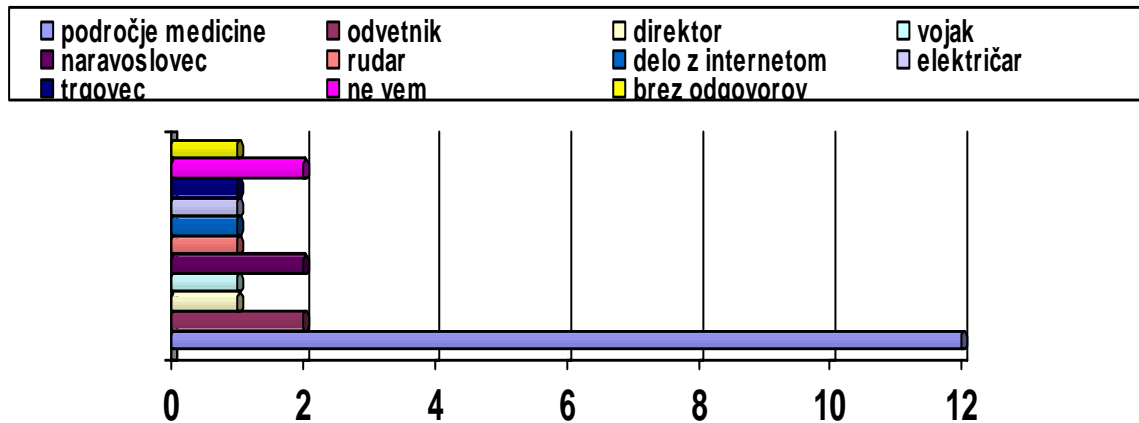
Na vprašanje za katero od navedenih sposobnosti si najmanj nadarjen so anketiranci odgovorili: spretnost za delo s podatki 12, spretnost za delo z idejami 15, spretnost za delo z ljudmi 2, spretnost za delo s stvarmi 3, ne vem 16, drugo 3. V odstotkih so odgovori izraženi takole: spretnost za delo s podatki 23,5 %, spretnost za delo z idejami 29,4 %, spretnost za delo z ljudmi 3,9 %, spretnost za delo s stvarmi 5,9 %, ne vem 31,4 %, drugo 5,9 %.

Skoraj tretjina anketirancev ne ve, za katere sposobnosti so najmanj nadarjeni. Med najmanj nadarjenimi sposobnostmi so anketiranci omenili spretnost za delo z ljudmi in za delo s podatki.

**13. Navedi poklic, ki je po tvojem mnenju najbolj iskan v Sloveniji**

Vsebina	Število	Delež v %
področje medicine	25	49
odvetnik	3	5,9
direktor	3	5,9
vojak	1	2
naravoslovec	2	3,9
sodnik	1	2
ekonomist	1	2
zidar	1	2
podjetnik	1	2
učitelj	4	7,8
rudar	1	2
delo z internetom	1	2
električar	1	2
trgovec	2	3,9
inšpektor	1	2
ne vem	2	3,9
brez odgovorov	1	2
Skupaj	51	100

**Navedi poklic, ki je po tvojem mnenju najbolj iskan v Sloveniji!**



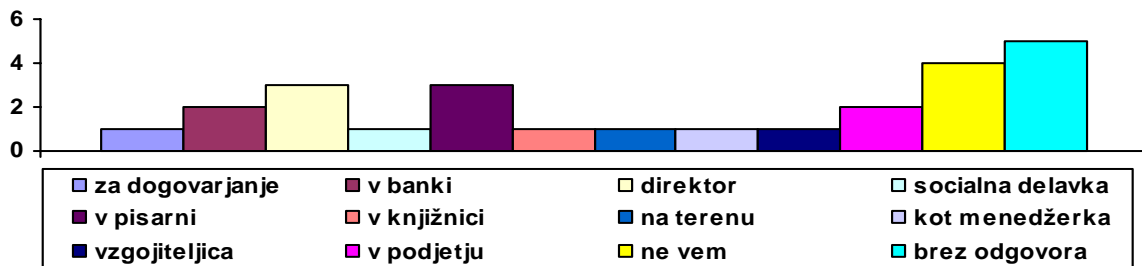
**Graf 13: Navedi poklic, ki je po tvojem mnenju najbolj iskan v Sloveniji!**

Po mnenju anketirancev je najbolj iskan poklic s področja medicine.

**14. Navedi na katerem delovnem mestu bi najraje želel delati.**

Vsebina	Število	Delež v %
za dogovarjanje	1	2
v banki	2	3,9
direktor	9	17,6
socialna delavka	1	2
v pisarni	6	11,8
v knjižnici	1	2
na terenu	4	7,8
kot menedžerka	1	2
veterina	1	2
Raziskovanje programske opreme	1	2
učitelj	2	3,9
Tržni inšpektor	1	2
Na policiji	3	5,9
vzgojiteljica	1	2
v podjetju	2	3,9
ne vem	8	15,7
brez odgovora	8	15,7
Skupaj	51	100

**Navedi na katerem delovnem mestu bi najraje želel delati**



**Graf 14: Navedi, na katerem delovnem mestu bi najraje želel delati**

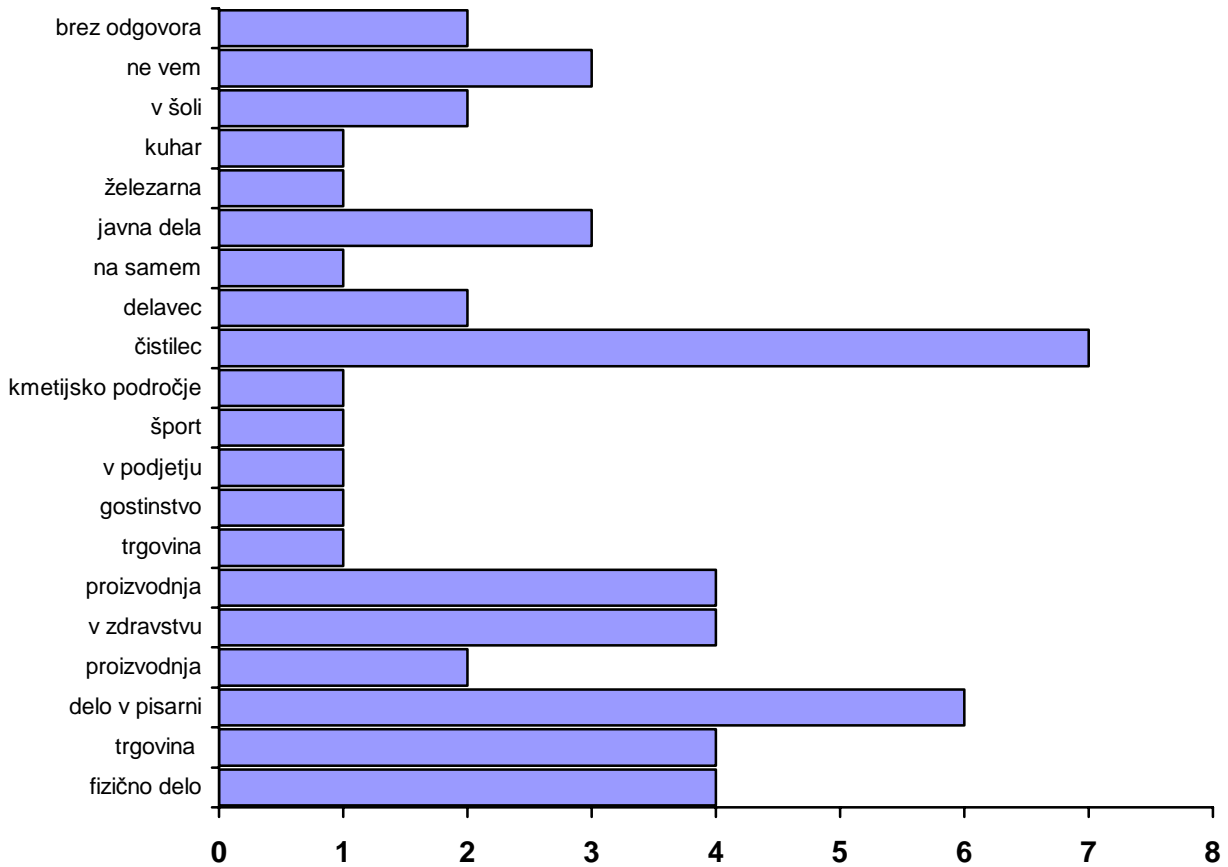
Na vprašanje, na katerem delovnem mestu bi najraje želel delati, so anketiranci odgovorili: za dogovarjanje 1, v banki 2, direktor 9, socialna delavka 1, v pisarni 6, v knjižnici 1, na terenu 4, kot menedžerka 1, veterina 1, raziskovanje programske opreme 1, učitelj 2, tržni inšpektor 1, na policiji 3, vzgojiteljica 1, v podjetju 2, ne vem 8, brez odgovora 8. V odstotkih so naslednji odgovori prikazani na naslednji način: za dogovarjanje 2 %, v banki 3,9 %, direktor 17,6 %, socialna delavka 2 %, v pisarni 11,8 %, v knjižnici 2 %, na terenu 7,8 %, kot menedžerka 2 %, veterina 2 %, raziskovanje programske opreme 2 %, učitelj 3,9 %, tržni inšpektor 2 %, na policiji 5,9 %, vzgojiteljica 2 %, v podjetju 3,9 %, ne vem 15,7 %, brez odgovora 15,7 %.

Velik del anketirancev še ne ve na katerem delovnem mestu bi želeli delati.

**15. Navedi, na katerem delovnem mestu bi najmanj želel delati!**

Vsebina	Število	Delež v %
fizično delo	4	7,8
trgovina	4	7,8
delo v pisarni	6	11,8
proizvodnja	2	3,9
v zdravstvu	4	7,8
proizvodnja	4	7,8
trgovina	1	2
gostinstvo	1	2
v podjetju	1	2
šport	1	2
kmetijsko področje	1	2
čistilec	7	13,7
delavec	2	3,9
na samem	1	2
javna dela	3	5,9
železarna	1	2
kuhar	1	2
v šoli	2	3,9
ne vem	3	5,9
brez odgovora	2	3,9
Skupaj	51	100

**Navedi, na katerem delovnem mestu bi najmanj želel delati**



**Graf 15: Navedi, na katerem delovnem mestu bi najmanj želel delati!**

Na vprašanje, na katerem delovnem mestu bi najmanj želel delati so anketiranci odgovorili in sicer: fizično delo 4, trgovina 4, delo v pisarni 6, proizvodnja 2, v zdravstvu 4, proizvodnja 4, trgovina 1, gostinstvo 1, v podjetju 1, šport 1, kmetijsko področje 1, čistilec 7, delavec 2, na samem 1, javna dela 3, železarna 1, kuhar 1, v šoli 2, ne vem 3, brez odgovora 2. V odstotkih so odgovori izraženi tako: fizično delo 7,8 %, trgovina 7,8 %, delo v pisarni 11,8 %, proizvodnja 3,9 %, v zdravstvu 7,8 %, proizvodnja 7,8 %, trgovina 2 %, gostinstvo 2 %, v podjetju 2 %, šport 2 %, kmetijsko področje 2 %, čistilec 13,7 %, delavec 3,9 % na samem 2 %, javna dela 5,9 %, železarna 2 %, kuhar 2 %, v šoli 3,9 %, ne vem 5,9 %, brez odgovora 3,9 %.

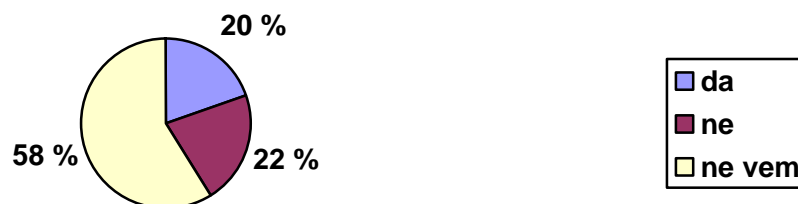
Najbolj nezaželeno delovno mesto je delo čistilca.



**16. Ali veš, kateri so najbolj učinkoviti načini za pridobivanje zaposlitve?**

Vsebina	Število	Delež v %
da	10	19,6
ne	11	21,6
ne vem	30	58,8
Skupaj	51	100

**Ali veš, kateri so najbolj učinkoviti načini za pridobivanje zaposlitve?**



**Graf 16:** Ali veš, kateri so najbolj učinkoviti načini za pridobivanje zaposlitve?

Na vprašanje, ali vedo kateri so najbolj učinkoviti načini za pridobivanje zaposlitve, so anketiranci odgovorili z naslednjimi odgovori: da 10, ne 11, ne vem 30. V odstotkih so to pomeni: da 19,6 %, ne 21,6 %, ne vem 58,8 %.

Več kot polovica anketirancev še ne pozna najbolj učinkovitih načinov pridobivanja zaposlitve.

**17. Ali veš katera je največja napaka na razgovoru za pridobitev zaposlitve?**

Vsebina	Število	Delež v %
da	7	13,7
ne	15	29,4
ne vem	29	56,9
Skupaj	51	100

**Ali veš, katera je največja napaka na razgovoru za pridobitev zaposlitve?**



**Graf 17: Ali veš, katera je največja napaka na razgovoru za pridobitev zaposlitve?**

Na vprašanje, ali vedo katera je največja napaka na razgovoru za pridobitev zaposlitve, so anketiranci odgovorili z naslednjimi odgovori: da 7, ne 15, ne vem 29. V odstotkih so ti odgovori izraženi: da 13,7 %, ne 29,4 %, ne vem 56,9 %.

Ker več kot polovica anketirancev ne pozna najbolj učinkovitega načina pridobivanja zaposlitve, jih ravno toliko tudi ne pozna, katere so najpogostejše napake na razgovoru za pridobitev zaposlitve.

## **4 SKLEPNE MISLI**

V današnjem času je največji problem, da si po končanem šolanju poiščemo primerno zaposlitev. Zato je naša seminarska naloga temeljila na predstavitvi in analizi različnih vrstah poklicev ter na predstavitvi težav, ki spremljajo mladega iskalca zaposlitve.

Že pri izbiri, v katero šolo ali fakulteto se bomo vpisali, moramo izbrati takšno, da bomo po končanem šolanju lahko imeli kar največ možnosti za zaposlitev, zato je potrebno spremljati, kateri so najbolj iskani poklici npr.: računovodja, delavci v računovodstvu, vodja trženja ...

Ko izbiramo zaposlitev, moramo predhodno analizirati naše sposobnosti (odvisno katero področje nam najbolj leži npr.: delo z ljudmi, delo s stvarmi ...)

Pri iskanju zaposlitve je zelo pomemben razgovor z delodajalcem. Naš prvi vtis. Paziti moramo, da ne »zablokiramo«. Nekatere najpogostejše napake pri prvem razgovoru z delodajalcem so: zamujanje k razgovoru, kajenje pred razgovorom, slabo rokovanje, pretirana skromnost, slabe besedne in telesne kretnje itd.

Ko končamo razgovor, se samoocenimo in ne prej kot čez dva tedna pokličimo delodajalca in ga spomnimo na svoje navdušenje nad službo. Potem bomo videli, kaj nam bo delodajalec povedal.

Ko enkrat dobimo zaposlitev, se moramo po naših najboljših močeh potruditi in si ustvariti dobro kariero, da bomo zadovoljni in učinkoviti pri opravljanju dela.

## **5 LITERATURA IN VIRI**

Marinko, Irena. 1991. Kako najti zaposlitev. Ljubljana: Leila

Ivanuša-Bezjak, Marjana. 1995. Kako iskati zaposlitev. Maribor: Rotis

Zaletel, Aleš. 2006. Kako uspešno iskati zaposlitev. Ljubljana: Mont grafika d. o. o.

Nelson Bolles, Richard. 1998. Kakšne barve je vaše padalo. Quatro-Gnosis d. o. o.

Bagon, Judita, Gorišek, Karmen, Kejžar, Ivan. 1991. Poti do dela in zaposlitve. Ljubljana: Panta Rhei d. o. o.

<http://www.revija.mojedelo.com/zaposlitveni-nasveti/samoocenite-uspesnost-opravljenega-razgovora-556.aspx> (31.1.2008)

[http://www.zaposlitev.net/delo.php?m=iskalci&a=karierni\\_center&a2=clanek&idb=379](http://www.zaposlitev.net/delo.php?m=iskalci&a=karierni_center&a2=clanek&idb=379) (9. 2.2008)

[http://www.kariernidan.si/downloads/pdf/CLANEK\\_Napake%20na%20zaposlitvenem%20razgovoru\\_final.pdf](http://www.kariernidan.si/downloads/pdf/CLANEK_Napake%20na%20zaposlitvenem%20razgovoru_final.pdf) (10. 2. 2008)