

Analiza in trendi trga dela

Na trgu dela so razmere naslednje:

- povečana potreba po fleksibilnosti kandidatov

Menjava socialnih vrednot in demografske spremembe vodijo posameznike k želji po različnosti dela in časovni fleksibilnosti bolj kot kadarkoli prej.

Na trgu se pojavlja zahteva po novih oblikah zaposlovanja. Ta je še posebej prisotna v skupinah mladih, žensk, v skupinah finančno preskrbljenih in podjetniško razmišljujočih. Te skupine intenzivno iščejo nove oblike zaposlitve.

- povečana potreba po fleksibilnosti pri podjetjih

Za vzdrževanje konkurenčnosti podjetja potrebujejo fleksibilnost. Konkurenčno podjetje mora slediti globalnim trendom, biti prilagojeno hitro spreminjajočim se razmeram in usmerjeno k naročnikom. Fleksibilnost zaposlovanja je ključna za uspeh evropskih podjetij.

Razmere na trgu dela v Sloveniji

Po mnenju podjetja Addeco, ki se je v obdobju od leta 2000 do leta 2004 srečalo z 41.000 kandidati za delo in 5.300 podjetji iz različnih področij, obstaja na slovenskem trgu dela veliko nesmislov:

- na trgu dela ni pogajanj, velja bolj princip »vzemi ali pusti« z obeh strani pogajalcev;
- delojemalci se ne prilagajajo ponudbi kandidatov;
- kandidati se ne prilagajajo potrebam delodajalcev;
- ker trg ne deluje, se kandidati, ki imajo izkušnje in znanja, a delajo v neprimernem okolju, ne odločajo za menjavo zaposlitve.
- ker trg ne deluje, se podjetja bojijo zaposlovati nove sodelavce.
- referenčni sistem ne deluje (priporočila in reference še nimajo želene vrednosti).

Poleg tega so na osnovi izkušenj prišli še do ugotovitev, da na slovenskem trgu dela cena dela ni predvidljiva, podjetja na področju zaposlovanja niso tržno/nabavno naravnana, podjetja ne optimizirajo stroškov/koristi na področju zaposlovanja in imajo premajhen interes za novosti na področju kadrovanja.

Uporabne povezave:

Trg dela v Sloveniji (statistični podatki)- http://www.stat.si/tema_demografsko_trg.asp

Trg dela v Sloveniji - <http://www.ess.gov.si/slo/Eures/TrgDela/TrgDela.htm>

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve: <http://www.gov.si/mddsz/>

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje - <http://www.ess.gov.si/>

UMAR – urad za makroekonomske analize in razvoj - <http://www.gov.si/zmar/>

Center za informiranje in poklicno svetovanje - <http://www.ess.gov.si/slo/ncips/Opis/KajJeCips.htm>

Razmere na trgu dela v državah EU - <http://europa.eu.int/eures/main.jsp?acro=eures&lang=en&level=0&catId=3&parentId>

Trendi na trgu dela - <http://www.hollins.edu/careers/developctr/trends.htm>

Analiza poklica

Analiza poklica je pomembna, ker le-tako lahko povežeš lastna znanja, veščine, vrednote in cilje s tem, kar bi dejansko rad/a počel in te zanima.

Kadar se za določen poklic zanimaš, je potrebno, da pridobiš čim več informacij. Te informacije lahko pridobiš iz standardne klasifikacije poklicev, s spletnih strani kadrovskih in drugih organizacij, s spletnih forumov na temo zaposlitve oziroma poklici in delo. Tudi prijatelji in znanci so zelo pomemben vir informacij o poklicih.

Med najprimernejše načine pridobivanja informacij o želenem poklicu pa zagotovo spada informativni razgovor z osebo, ki opravlja določen poklic in/ali delo.

Pridobivanje informacij s pomočjo informativnega razgovora

Z informativnim razgovorom lahko podrobneje raziščeš možne prihodnje usmeritve v karieri. Informativni razgovor se razlikuje od klasičnega razgovora, saj njegov namen ni prizadevanje za neposredno pridobitev zaposlitve, pač pa je namenjen pridobivanju informacij o možnostih zaposlitve in spoznavanju novih ljudi. Primeren je tudi zate (študenta) in za vse nove iskalce zaposlitve.

Pri informativnem razgovoru bodi pozoren na naslednje:

Način, kako pridobiš informativni razgovor

Primeren način pridobivanja možnosti informativnega razgovora s predstavnikom želenega podjetja je pismo, v katerem se na kratko predstaviš in poudariš, da želiš pridobiti informacije o karierni usmeritvi. Učinkovit način je, da podjetju daš nekaj komplimentov.

Cilj informativnega razgovora

Običajno je informativni razgovor pogovor s tisto osebo v organizaciji, ki opravlja poklic in/ali delo, ki te zanima. Tovrstni razgovori so izjemna priložnost za pridobivanje informacij iz prve roke.

Na informativnih razgovorih skušaj doseči naslednje:

- razišči specifična karierna področja;
- skušaj pridobiti pomoč pri postavitvi ožjega področja zanimanja;
- nauči se žargona in pomembnih stvari v zvezi s področjem;
- širi mrežo kontaktov za bodoče reference;
- oblikuj strategijo za vstop v svoje področje zanimanja.

Kako vodiš razgovor

Preden greš na razgovor: Zberi informacije o organizaciji, napiši si vprašanja, ki te zanimajo in če je mogoče, zberi čim več informacij o osebi, s katero se boš pogovarjal/a. S seboj prinesi tudi življenjepis, vendar ga oddaj le na zahtevo sogovornika.

Na razgovoru: Pomembno je, da poveš namen, torej zakaj si želel/a informativni razgovor ter da pridobiš čim več informacij o delovnem mestu. S tem razgovorom ne zbiraš informacij o možnosti zaposlitve v tej organizaciji, pač pa o delovnem mestu oziroma poklicu. Pazi tudi da razgovor ne bo presegel dogovorjenega trajanja.

Po končanem razgovoru: Primerno je, da se zahvališ v obliki zahvalnega pisma ter da ohraniš stik za možne bodoče kontakte. Razmisli tudi o tem, kakšne informacije si dobil/a in kaj lahko v prihodnje izboljšaš.

Vprašanja, ki jih lahko uporabiš na informativnem razgovoru:

- Vprašanja o kariernem področju:
 - Katera delovna mesta so na razpolago v sklopu izbranega kariernega področja?
 - Kakšno izobrazbo in usposabljanja zahtevajo?
 - Katere negativne vidike tega poklica vidite?
 - Kakšno prihodnost napovedujete izbranemu poklicu?
 - Katere revije, knjige, spletne strani lahko spremljam, da bom na tekočem z razvojem tega poklica?
 - Obstajajo kakšne profesionalne organizacije, izobraževalna srečanja, namenjena strokovnjakom s tega področja?
- Vprašanja o organizaciji:
 - Kratkoročni in dolgoročni cilji organizacije, kot so rast, novi proizvodi in storitve ter odpiranje novih poslovnih oddelkov ali enot.
 - Filozofija organizacije in vrste dosegljivih programov uvajanja.
 - Opisi tipične karierni poti od začetne točke do vodstvenega položaja.

Informativni razgovor je tudi oblika mreženja. Več ljudi kot poznaš z določenega področja, več možnosti obstaja za pridobitev koristnih in aktualnih informacij o prostih delovnih mestih.

Pridobivanje informacij od znancev, prijateljev

Je primerna in lažja oblika pridobivanja informacij o poklicu, ki ga posamezna oseba opravlja in te zanima. Pomembno je, da se tudi za tak razgovor pripraviš. Torej predhodno že sam/a poskušaš pridobiti splošne informacije o poklicu, medtem ko se na pogovoru osredotočiš na specifična vprašanja, ki jih ni moč pridobiti iz drugih virov. Uporabiš lahko strukturo vprašanj, ki je navedena pri informativnem razgovoru.

Pridobivanje informacij s spletnih strani

Veliko informacij o poklicih lahko pridobiš tudi s spletnih strani zaposlitvenih portalov, kadrovskega in drugih. Predvsem forumi teh spletnih strani so lahko zanimiv vir informacij o poklicih.

Standardna klasifikacija poklicev

Standardna klasifikacija poklicev (v nadaljevanju SKP) je obvezen nacionalni standard, ki se uporablja pri evidentiranju, zbiranju, obdelovanju, analiziranju, posredovanju in izkazovanju podatkov, pomembnih za spremljanje stanja in gibanja na trgu dela v Republiki Sloveniji.

SKP je pomembna zaradi tega, ker se uporablja za razvrščanje dela v poklice v uradnih oziroma administrativnih zbirkah podatkov (evidence, registri, zbirke podatkov) in v statističnih raziskovanjih. S tem se zagotavljajo konsistentni podatki za statistično, analitično in raziskovalno spremljanje poklicne strukture aktivnega prebivalstva ter povpraševanja po delu.

Deficitarni poklici

V Sloveniji se srečujemo z neskladji na trgu dela. Le-ta se odražajo v strukturi brezposelnosti v vseh regijah. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve želi spodbuditi približevanje izobraževanja in usposabljanja zahtevam trga dela ter posledično zmanjševanje neskladja med poklicno ponudbo in povpraševanjem na trgu dela z vsakoletnim razpisom za sofinanciranje promocije poklicnega izobraževanja in deficitarnih poklicev ter povezovanja študentov in delodajalcev.

Med deficitarne štejejo poklici, pri katerih 80% ali več prijavljenih potreb ni mogoče zagotoviti iz baze prijavljenih brezposelnih oseb z ustrešno smerjo in stopnjo izobrazbe.

Deficitarni poklici v letu 2003 in 2004 - <http://www.sigov.si/mddsz/?PID=47&CID=62&L=sl>

Razlogi za neuspeh posameznika v življenju in karieri

Razlogi za neuspeh v osebnem življenju in karieri so močno povezani, zato bodi pozoren na naslednje:

- pomanjkanje jasno določenega življenjskega cilja;
- pomanjkanje ambicije, da bi presegli povprečje;
- obotavljanje;
- pomanjkanje vztrajnosti;
- negativna osebnost;
- pretirana previdnost;
- premajhno navdušenje;
- nezmožnost sodelovanja s sodelavci;
- namerna neiskrenost;

Uporabne povezave:

Povezava na forum na temo zaposlitev

Mojedelo - <http://www.mojedelo.com/portal/forum.php>

Osebna rast - <http://www.osebna-rast.com/forum/viewforum.php?f=22>

Povezava na MDDSZ: <http://www.sigov.si/mddsz/>

Povezava na opise poklicev oziroma klasifikacij

Zavod RS za zaposlovanje - <http://www.ess.gov.si/slo/ncips/OpisiPoklicev/OpisiPoklicev.htm>

Statistični urad RS - <http://www.stat.si/klasje/klasje.asp>

Povzeto po naslednjih virih:

www.gzs.si/ASPDatoteka.asp?ID=9689 (Addeco)

<http://www.stat.si/klasje/klasje.asp>

<http://www.sigov.si/mddsz/?PID=47&CID=62&L=sl>

http://www.osebna-rast.com/knjige/Roy_Goreya_E-

[knjiga KAKO SE TRZI USTVARJALEN ISKALEC ZAPOSLOTITVE.pdf](#)

Mojedelo.com, november 2004