

Velik odziv na zaposlitvene oglase, a malo primernih kandidatov

Delodajalci so vse bolj zahtevni, vse teže pa tudi najdejo primerno osebo za določeno delovno mesto

Janja Simončič
janja.simoncic@finance.si

Podjetja so pri zaposlovanju vse bolj zahtevna; še vedno najbolj iščejo sodelavce na področju prodaje in tehnične profile. V zadnjem mesecu pa sicer pri zaposlovanju ni posebnih sprememb, pravijo sogovorniki.

»Od novega leta optimizem v gospodarstvu še upada, kar se kaže tudi v pripravljenosti na nove zaposlitve. Teh je v povprečju še manj kot prej. Še vedno primanjkuje vodstvenih kadrov, po katerih je povpraševanje večje,« opazuje Romana Kovacs, direktorica podjetja za kadrovske in poslovne svetovanje Dr. Pendl & Dr. Piswanger v Sloveniji. Vsaj do poletja še ne pričakuje bistvenih sprememb. Sistemski odzivi na spremenjene razmere zamujajo, meni Alojz Šket iz agencije Atama. Trend odpiranja prostih delovnih mest pa se sicer poveča v drugi polovici februarja in traja približno do junija, ko znova upade.

Kdo lahko dobi službo

Še vedno so najbolj iskani prodajniki z izkušnjami in uspehi. »Ti podjetju prinašajo nove posle in so ključni za njegovo poslovanje, zato bodo vedno iskani,« dodaja Ksenija Štrekelj, direktorica iskanja in selekcije v Adeccu. V zadnjem mesecu so poleg teh iskali še specialiste v trženju, strokovne poslovne sekretarje in tehnične profile. Povpraševanje po zadnjih že dolgo raste predvsem na področjih strojništva in elektrotehnike, za delo v razvoju, konstrukciji, projektivi in tudi v prodaji, opazuje Mojca Križnar, Hill International. Delodajalci pa po njenih besedah pri visokošolsko izobraženih inžen-



► Ksenija Štrekelj, Adecco: »Letos bodo zelo iskani profili odlični finančniki in dobri kadri v prodaji, ki bodo podjetju sposobni zagotoviti nove posle.«



► Alojz Šket, Atama: »Možnosti za zaposlitev kakovostnih sodelavcev so v krizi največje. Vprašanje je le, ali delodajalci to bolje izkoristijo.«



► Mojca Križnar, Hill International: »Samoznane in izkušnje niso dovolj. Čedalje več delodajalcev gleda tudi na ujemanje novozaposlenega z že zaposlenimi.«

nirjih pogrešajo praktična znanja in poznavanje dela v realnem delovnem okolju; zato zelo cenijo relevantne delovne izkušnje, pridobljene med študijem. Čedalje več delodajalcev pa gleda tudi na ujemanje novozaposlenega z že zaposlenimi.

Naročniki vse bolj zahtevni

Križnarjeva še pravi, da naročniki postajajo vse bolj zahtevni v svoji doslednosti pri iskanju natančno določenega profila znanj, izkušenj, kompetenc. »Manj kot prej dopuščajo prilagoditve, da novozaposleni nadgradi svoja znanja in se preizkusi na malo drugačnem področju dela. V podjetjih je za odprtje novega delovnega mesta potrebnih več argumentov kot prej. Vnaprej preračunajo, kaj to pomeni v denarju in kakšne rezultate bo morala oseba dosežati; pod drobnogled jemljejo posameznikov prispevek v celoti. Ker so podjetja vse bolj zahtevna, so tudi projekti iskanja za nas zahtevnejši in vse bolj ciljno usmerjeni na ozke dele trga delovne sile.« Kako pa se to kaže pri njihovem delu? »Če v iskanje vključimo tudi oglase, je odzivanje

velik, dobrih kandidatov, ki se približujejo pričakovanjem naročnika, pa je kljub poplavi prijavnih presenetljivo malo,« odgovarja Križnarjeva.

Podobno opazuje tudi Štrekeljeva: »Res je, da je iskalcev zaposlitev več kot delovnih mest in da lahko v mnogo primerih pogoje postavljajo delodajalci. Vendar ne opažamo, da bi podjetja zato lažje našla želeni kader. Iščejo najboljšega človeka za določeno delovno mesto in to je vedno zahtevna naloga. Najprimernejša oseba morda niti ne išče službe, ampak je treba stik z njo najti po drugačnih poteh. Dobri kadri si hitro najdejo službo in na trgu niso dolgo. Ključni kadri pa se ne odločajo za kratkoročna sodelovanja. Iščejo dolgoročno, saj se zavedajo svoje vrednosti, ponudbe ne sprejmejo za vsako ceno. Še posebej težko je najti deficitarne kadre.«

Iskalci nižajo pričakovanja

V Atami imajo občutek, da je pri zaposlovanju sicer nekoliko več dogajanja kot v zadnjem delu prejšnjega leta. »Imamo več naročil za iskanje in izbiro kandidatov ter nekaj več zanimanja za najemu delavcev. Delodajalci še bolj poudarjajo

pomen hitrih odzivov, iščejo najboljše odgovore, kako dinamično upravljati spremembe, ki so nujna posledica nihanja v poslovanju. Podjetja so zaradi večjega števila iskalcev zaostri-la zahteve, istočasno pa ni bilo treba narediti pomembnejšega posega v ponudbi. Ob pogovorih z iskalci dela pa opažamo, da se nadaljuje upad pričakovanih. Še bolj so pripravljeni sprejeti nižja delovna mesta in nižje plače,« pravi Šket. Meni, da so možnosti za zaposlitev kakovostnih sodelavcev v krizi največje. Vprašanje je le, ali delodajalci to bolje oziroma zmorejo izkoristiti. ●

Javni sklad Republike Slovenije za razvoj kadrov in štipendije
izvaja program
Vseživljenjska karierna orientacija za delodajalce in zaposlene

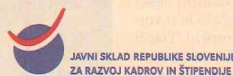
Razvoj kadrov
Povečanje motiviranosti
Mobilnost na trgu dela
Veščina vodenja kariere
Načrtovanje kariernih poti
Konkurenčna prednost podjetij

FAPOVED

Komu se letos nasmihata nova služba in kdo se mora bati

► Podjetja bodo po besedah Ksenije Štrekelj iz Adecca tudi letos močno pozorna na obvladovanje stroškov, kar se bo poznalo pri zaposlovanju: »Ker bo pomembno racionaliziranje stroškov, bodo iskani profili odlični finančniki in dobri kadri v prodaji, ki bodo podjetju sposobni zagotoviti nove posle. Potrebni bodo tudi podporni kadri, a le strokovnjaki, ki že imajo določene delovne izkušnje. Iskani bodo ljudje, ki imajo znanje, izkušnje, že vzpostavljeno mrežo stikov, da lahko podjetju nemudoma prinesejo dodano vrednost, in so prilagodljivi.«
► Alojz Šket, Atama, priložnosti za iskalce dela vidi predvsem v izvoznih podjetjih ali tistih, povezanih z njimi. Računa na posledice ukrepov v javnem sektorju in naraščajočo brezposelnost, predvideva pa, da bo več dela za industrijske delavce, kvalificirane in visoko izobražene delavce. »Delo bodo lažje našli tudi tisti, ki so

pripravljeno opravljati pomožna dela. Manj skrbni bodo imeli zdravniki, farmacevti, računalničarji pa tudi delavci na področju prehrane, na primer kuharji in mesarji. Priložnosti bodo v prodaji, v vseh panogah. Najbrž bo veliko težav za ljudi z administrativnimi znanji, z znanji za javni in finančni sektor. Na splošno se bo nadaljeval trend nezaposlovanja mladih brez izkušenj, starejših delavcev in mladih staršev,« meni Šket.
► Po mnenju Mojce Križnar, Hill International, pa se morajo za službo bati zlasti zaposleni v nezdruvalnih okoljih, kjer se je nabralo preveč »kadrovske tolišče«, ki jo vodstva pod pritiski boja za obstoj hočejo odluščiti, ter nesposobni kadri. »Obstaja pa nevarnost, da družbam ne bo uspelo prepoznati, kaj je nepotrebna in nezdruvalna tolišča, saj se ta prevečkrat zareže v agilno mišičevje,« opozarja Križnarjeva.



Program se sofinancira v okviru 1. razvojne prioritete "Spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti" ter 1.2. prednostne usmeritve "Uposabljanje in izobraževanje za konkurenčnost in zaposljivost" Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013

Javni sklad RS za razvoj kadrov in štipendije je 17. 2. 2012 objavil

Javni razpis za sofinanciranje vseživljenjske karierni orientacije za delodajalce in zaposlene.

Namen razpisa je omogočiti karierno orientacijo zaposlenim v podjetjih s krepitvijo služb za razvoj kadrov ali s pomočjo mreže zunanjih izvajalcev vseživljenjske karierni orientacije.

Dodatne informacije:

Sabina Rajšelj, tel. 01/434 58 86 in Mojca Čeferin Kveder, tel. 01/434 15 53
vko@sklad-kadri.si, www.sklad-kadri.si