

Zisk

• riadenie • marketing • podnikanie



vidíme detaily, ktoré tvoria zisk

mesačník

Zisk 12

www.ezisk.sk

2

0

1

2



MLADÍ (NIE) SÚ STRATENÍ NA TRHU PRÁCE

SÚ INÍ. ČO S TÝM? ODPORÚČANIA PRE ZAMESTNÁVATEĽOV
AJ „ZAČÍNAJÚCICH“ ZAMESTNANCOV

MARIÁN ÜRGE

„ODSTRAŇOVANÍM PREKÁŽOK SA ŽIVÍM“

VYSKÚŠAJTE NEUROLEADERSHIP!

NOVINKA NA CESTE, AKO SA STAŤ SCHOPNÝM
LÍDROM A POROZUMIEŤ MYSLENIU DRUHÝCH

PP

VYDAVATEĽSKÝ
A VZDELÁVACÍ DOM



8 584 113 057 059



12

IV. ročník/12/2012

PRÍSPEVKY NA ZAMESTNÁVANIE MLADÝCH

Malé, stredné i veľké podniky, ako aj samosprávy môžu od 12. novembra podať na úradoch práce žiadosť o príspevok na podporu pracovného miesta pre nezamestnaných ľudí do 29 rokov.

Peniaze môžu získať v rámci projektov „Podpora vytvárania pracovných miest“, resp. „Podpora zamestnávania nezamestnaných v samospráve“, ktoré sú financované z európskych fondov a pod gesciou Ministerstva práce sociálnych vecí a rodiny (MPSVaR). Ak chce zamestnávateľ získať podporu, musí s uchádzačom o prácu dohodnúť **pracovný pomer na plný pracovný úväzok**, pričom zvýhodnené budú pomery na dobu neurčitú. Príspevok sa bude poskytovať **minimálne šesť mesiacov, maximálne deväť mesiacov** v závislosti od dĺžky pracovného pomeru.

V prípade **autodopravcov** sa bude príspevok na jedno vytvorené miesto **poskytovať počas deviatich mesiacov**, pričom zamestnávateľ bude následne povinný **udržať** toto pracovné miesto po dobu ďalších minimálne **21 mesiacov**. Podnik pôsobiaci v oblasti cestnej dopravy môže získať nenávratný príspevok do výšky maximálne **100 tisíc eur**. Mesačne bude úrad práce dotovať jedno pracovné miesto 95 percentami zo sumy maximálne 547,88 eur (čo je 1,2 násobok výšky predpokladanej minimálnej celkovej ceny práce na rok 2013).

Zamestnávateľia podnikajúci v **inom odvetví** budú môcť získať pomoc až do výšky **200 tisíc eur**. Príspevok im bude poskytnutý **pocas jedného roka** s tým, že ďalších minimálne šesť mesiacov musia udržať vytvorené pracovné miesto. Na cene pracovného miesta sa budú úrady práce podieľať taktiež 95 percentami, avšak zo sumy **456,57 eur** (výška predpokladanej minimálnej celkovej ceny práce na rok 2013). O financie sa môžu uchádzať aj samosprávy, pre ktoré je vyčlenených 20 miliónov eur. **Samosprávam** bude poskytovaný príspevok minimálne šesť a **maximálne deväť mesiacov**, pričom budú musieť **udržať** podporované miesto následne ďalších **12, resp. 18 mesiacov**. V tomto prípade mesačný príspevok v sume 456,57 eur poskytne úrad práce vo výške 100 %. **Príspevky budú poskytované od novembra tohto roka do septembra 2015**. Zamestnávateľ má zároveň nárok na jednorazovú úhradu časti nákladov na pracovný odev, obuv či pomôcky, a to najviac vo výške 40 eur. ■

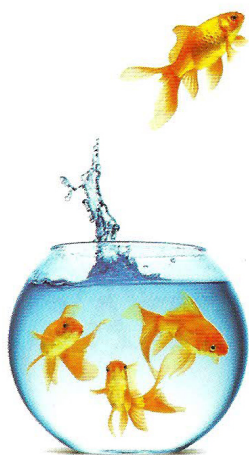
Zdroj: SITA

MLADÍ (NIE) SÚ STRATENÍ NA TRHU PRÁCE

Mladý človek má už dnes úplne iný pohľad na svet a možnosti okolo seba, ako to bolo ešte pred pár rokmi. Vývoj sa zrýchľuje a s ním aj zmeny, ktoré prichádzajú. Dnes je prvoradou kompetenciou úspechu schopnosť reagovať na zmeny pružne. Od čias, kedy som bola pri zrode prvého klubu nezamestnaných na Slovensku v r. 1993, sa veľa vecí zmenilo – trh práce, požiadavky na pracovné miesta, očakávania a aj vnímanie či správanie ľudí.

V o svojej praxi sa stretávam s mladými ľuďmi, ktorí hľadajú svoj priestor pri uplatnení sa na trhu práce. Sú mi sympatickí pre svoju osobnostnú rozmanitosť, nezaťaženosť obavami a limitmi nás, o niečo starších. **Medzi mladými** som mala možnosť pozorovať **viaceré skupiny**, s rôznymi postojmi k životu, hodnotami a správaním. Najvýraznejšie sú dve skupiny. Jedni sú **dravejší**, túžiaci víťaziť, vrhať sa do možností a dokonca si ich vybojovať a niekedy aj bez ohľadu na to, akým spôsobom. Druhú skupinu zastupujú mladí, ktorí sú **pasívni**, očakávajúci pomoc od štátu, rodiny, priateľov, bez chuti hľadať svoje zmysluplné uplatnenie sa v živote, chuti prekonávať prekážky.

Skúsenosť ma doviedla k poznaniu, že s oboma skupinami sa dá efektívne pracovať, usmerniť ich a vynaložená energia sa môže vrátiť. Ide predovšetkým o správnu motiváciu, múdre vedenie a nastavenie zrelých hodnôt.



NÁJDITE SÁM SEBA

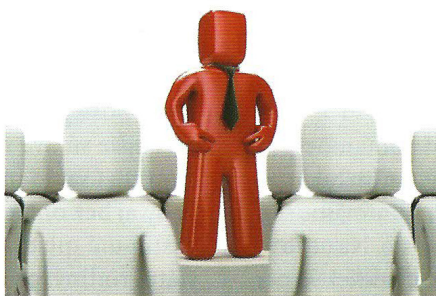
Hoci je dnes množstvo literatúry, informácií v médiách a na internete, stáva sa, že kandidáti sa nedokážu kvalitne odprezentovať na výberových pohovoroch alebo si zvolia vhodné pracovné miesto, kde dokážu uplatniť svoje schopnosti, vedomosti a potenciál. Neefektívne sa vybiehajú v posielaní svojich „CV-čiek“, žiadostí o prácu a oslovovaním známych, či o niečom nevedia. V prvom rade je dôležitá analýza situácie, **zhodnotenie vlastných možností a zladenie ich s vlastným profilom**, vedomosťami, skúsenosťami a očakávaniami. Aj tu je dôležité **postaviť si určitú stratégiu a ciele**. Hľadanie naslepo môže byť veľmi vyčerpávajúci a **frustrujúci proces**.

NIE KAŽDÝ JE RODENÝ MANAŽÉR

U kandidátov v mladšom veku je častým fenoménom stav, kedy sú ešte v **eufórii úspešne ukončeného štúdia** a majú pocit, že to najťažšie už majú za sebou. Potom prichádza tvrdý kontakt s realitou a snaha nájsť si vysnívanú prácu. Veľakrát prichádzajú na prvé pohovory s **pocitom, že môžu hneď zvládnuť rôzne špecializované práce, ba dokonca, že hneď od zajtra si môžu sadnúť na manažérsku stoličku** a viesť tím ľudí. Popísané správanie mnoho skúsenejších pracovníkov dostáva do varu a dráždi ich na



mladých absolventoch a kandidátoch. Dôvodom je cesta prekážok, ktorou už museli prejsť, kým sa vypracovali na súčasné miesto a očakávajú rešpekt a uznanie. Preto mladým, šikovným kandidátom odporúčam na výberovom pohovore **s väčším citom a rozvahou prezentovať svoje ambície a schopnosti**. Vždy vnímajte, kto sedí na druhej strane, aký typ osoby a v akej je pozícii. **Rozmýšľajte, čo od vás potrebuje, čím mu môžete byť prospešný** a aký priestor vám vie dať na sebarealizáciu.



Častou chybou, a to nielen u mladých kandidátov, je, že majú **potrebu sa štylizovať**, teda hrať to, čo nie sú. Skúsenejší personalista kandidáta preukukne, menej skúsenejší nevie, prečo mu je nesympatický, a ten tretí ho zoberie. Časom sa však ukáže, že mal o kandidátovi úplne iné predstavy, dochádza ku konfliktom na pracovisku, v horšom prípade k prepusteniu počas skúšobnej doby.

PRIMERANÁ DÁVKA SEBAVEDOMIA A VTIPKOVANIA

V inom prípade zas kandidát „**prepáľ**“ **príliš sebavedomým vystupovaním alebo stratí šance submisívnym, nepriebojným správaním**. V jednej situácii sa mi stalo, že mladá, perspektívna kandidátka, čerstvá absolventka VŠ, neodhadla hranice manažéra, ktorý s ňou viedol pohovor, a mala pocit, že si môže dovoliť odvážnejšie vtipkovať. Na otázku, aký plat očakáva, odpovedala, že taký, aby si mohla kúpiť Ferrari. Následne môj kolega v zrelšom veku – manažér, očervnel, zafučal a pre mňa ako HR manažéra to bol signál okamžite diplomaticky ukončiť pohovor, aby to všetci v zdraví prežili. Asi si každý domyslel, že daná kandidátka nielenže miesto nedostala, ale stratila akúkoľvek šancu uchádzať sa o prácu v danej spoločnosti. U mladých kandidátov tieto prešľapy vyplývajú z **menšej skúsenosti v komunikácii v pracovnom prostredí a nedostatočnom odhade ľudí**.

NA PENIAZOCH ZÁLEŽÍ AŽ V PRVOM RADE...

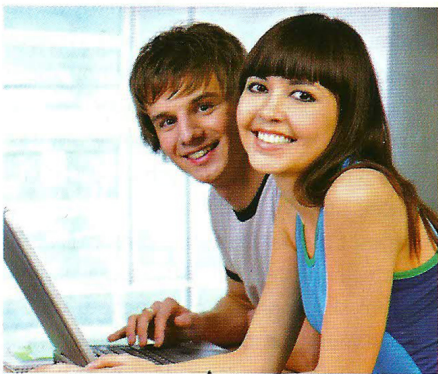
Priam mínovým poľom býva **vyjednávanie o plate a benefitoch**. Tu sa podpisuje na mladých kandidátoch **neskúsenosť a nereálna predstava** o finančných aj nefinančných odmeňovaniach na súčasnom trhu práce. Nezriedka sa orientujú podľa toho, koľko zarába kamarát. Majú tendenciu, ak si už vyhľadajú platové rozpätie, **pýtať si najvyššie** (tí sebavedomí) **alebo najnižšie** (s menšou sebadôverou) **platové ohodnotenie**. Dôležité je, aby sa vždy pri uvažovaní o plate pozerali na stabilitu firmy a jej postavenie na trhu, možnosť postupu a priestor ďalej sa učiť, rásť a rozvíjať sa. Odporúčam pripraviť si **na pohovor vlastné otázky**, ktoré vám pomôžu preskúmať potenciálnu budúcnosť vo firme v oblasti profesijného rastu, ale aj odmeňovania.

MLADÍ SÚ INÍ

Treba si uvedomiť, že mladá generácia, ktorá prichádza, je úplne iná. **Neprešla si strádaniami z ekonomického nedostatku alebo nedostatku možnos-**

tí prejavíť svoj názor, realizovať sa, tak ako to zažili generácie pred ňou. Nie je naučená držať sa v úzadí. Má viac sebavedomia a ambícií. Menej sa obmedzuje, lebo to nikdy nemusela robiť. Sú **netrpezliví a chcú hneď a všetko**. Tak ako všetko v živote, má to svoje plusy aj mínusy. Z môjho pohľadu je plusom ich **odvaha, chuť ísť do výziev, potreba sebarealizácie a pracovať na tom, čo ich baví**. Pri správnom vedení **prispievajú k nárastu výkonnosti vo firme**. Mínusom je **nedostatok pokory a rešpektu, vďačnosti** za to, čo im život a okolie prináša. Preto po krátkom čase sú medzi prvými, ktorí sa dožadujú zvýšenia platu či benefitov. Firmám odporúčam, aby si **jasne a transparentne nastavovali odmeňovanie naviazané na konkrétne ciele, dosiahnutú prax, zručnosti, želané správanie**. Tým sa vyhnú tlaku a frustrácii svojich mladých kolegov a naopak môžu využiť ich potenciál pre vyššiu produktivitu výkonu.

Preto firmám odporúčam **zamerať sa pri výbere mladých kandidátov na ich potenciál**, v čom sú ich silné stránky. **Nenechať sa odradiť ich správaním a nesúdiť ich hneď podľa prvých reakcií**. Často pod obrannou maskou „coolového“, sebavedomého jedinca je citlivé, formovateľné, kva-



litné jadro. Za dôležité považujem **nastaviť im hranice a učiť ich preberať zodpovednosť**. Hranice však nesmú byť pritesné, „diktátorské“ alebo nalinkované. Musia mať pocit priestoru a slobodu voľby. Dnes je dôležité, aby im firmy vytvárali pracovné uplatnenie tak, aby ich motivovalo a cítili ho ako flexibilné. Ich lídri by mali byť zároveň skvelí koučovia, ktorí ich dokážu usmerniť a viesť. **Postaviť si a do-**



držiavať hodnoty firmy, aby mohli byť inšpiráciou pre mladých zamestnancov a vedeli sa s nimi stotožniť. Mladí ľudia sú skvelým **potenciálom a zdrojom pre firmy v oblasti inovatívneho myslenia, nachádzania netradičných riešení, lebo sa nenechajú limitovať zabehnutými pravidlami a spôsobmi myslenia**. To je cesta, ako sa odlíšiť od konkurencie a možnosť robiť veci inak = po novom.

ODPORÚČANIA PRE ABSOLVENTOV A MLADÝCH KANDIDÁTOV **Zisk**

- Dôsledná príprava na pohovor – zadefinujte si svoje predstavy, očakávania.
- S profesionálom, odborníkom na kariérny rozvoj si odkonzultujte prípravu svojho CV, motivačného listu, spôsob sebareprezentácie, vhodné oblečenie a vhodnosť pozícií, na ktoré sa hlásite.
- Zreálnite svoje platové očakávania, poraďte sa s profesionálmi a skúsenejšími zamestnancami.
- Preskúmajte situáciu vo firme, jej postavenie na trhu, správanie sa k zamestnancom a firemné hodnoty.
- Vždy rozmyšľajte, aká je osoba, ktorá s vami vedie pohovor. Čo od vás očakáva a ako rozmyšľa, čo potrebuje.
- Neštylizujte sa, nehrajte sa na niečo, čo nie ste. Či už v oblasti sebavedomia, osobnosti alebo odborných vedomostí a zručností.
- Humor a žartovanie používajte citlivo len na jemné odľahčenie komunikácie.
- Pri vyjednávaní o plate najskôr preskúmajte možnosti rastu, spôsob odmeňovania a profesijný rozvoj, vzdelávanie. Uvádzajte

plat v rozmedzí pásma, nie konkrétnu sumu. Zvýšite svoje šance, že sa trafíte do predstavy zamestnávateľa. Môžete si prípadne overiť, či je také odmeňovanie pre zamestnávateľa reálne.

ODPORÚČANIA PRE ZAMESTNÁVATEĽOV

- Dajte si väčšiu toleranciu na vnímanie správania mladých kandidátov.
- Počítajte s tým, že mladá generácia skvele komunikuje na sociálnych sieťach, ale v osobnej komunikácii sú menej zruční.
- Snažte sa preskúmať ich potenciál a kvality, nesúďte ich podľa vonkajšieho správania.
- Pripravte svojich manažérov, aby dokázali vo vedení uplatňovať koučujúci prístup.
- Nastavte a dodržiavajte firemné hodnoty tak, aby boli inšpirujúce pre mladých zamestnancov.
- Podporujte motivujúce a rozvíjajúce pracovné prostredie pre mladých.
- Nastavte jasne hranice a pravidlá pre želané správanie, ktoré im však dávajú priestor pre slobodný výber a rozhodovanie.
- Pre odmeňovanie je dôležitá jasnosť a transparentnosť s naviazanosťou na konkrétne ciele, správanie, dosiahnutú prax. Pravidlá nemeňte v priebehu získavania odmeny.
- Realizujte assessment/development centrá na odhaľovanie potenciálu perspektívnych zamestnancov a talenty. ■

Autorka: Mgr. Dagmar Sliacka
majiteľka spoločnosti, poradca a lektor
Developing Support
poradensko – vzdelávacia spoločnosť
www.developing-support.sk

