

Seriál Nová generácia ▶ Mladí kladú nároky na stabilitu firiem, benefity, rýchly kariérny rast.

Ponúkajú netrpezlivosť. To nestačí

Mladí si v súčasnosti hľadajú prácu predovšetkým v medzinárodných firmách. Najviac im záleží na stabilite spoločností, prepracovanom systéme benefitov a vzdelávania. Kritériom je pre nich aj kreatívne prostredie.

Juraj Soviar
juraj.soviar@ecopress.sk

ohn

Bratislava – Okrem toho potrebujú mať podľa konateľa Appel Counseling Ľubomíra Drangu perspektívu kariérneho rastu. Ich očakávania sú však v mnohých prípadoch vyššie ako ich znalosti a zručnosti, ktoré môžu potenciálnemu zamestnávateľovi ponúknuť.

„Pre mladých záujemcov o prácu je dôležité, či má daná spoločnosť šancu prežiť na trhu pod vplyvom rôznych vonkajších faktorov. Práca pre úspešnú a stabilnú firmu znamená určitý spoločenský status, získanie zaujímavých skúseností, a ak už nič iné, zamestnanie v renomovanej firme zabezpečí do budúcnosti dobré referencie v životope,“ uvádza Business Consultant spoločnosti Centire Ailina

Kritériá, ktoré zaväžia pri prijímaní mladých do firiem



- **Vedomosti**
vzhľadom na obsadzovanú pozíciu sa prihliada na absolvovanú strednú alebo vysokú školu, kurzy, školenia a stáže
- **Znalosť cudzích jazykov**
v súčasnosti je to znalosť minimálne anglického jazyka. Žiadanými sú však aj kombinácie s nemeckým a francúzskym jazykom
- **Flexibilita, adaptabilita na zmeny**
ochota v prípade potreby pracovať aj nad rámec pracovného času, prispôbiť sa zmenám, rýchlo na ne reagovať
- **Ochota učiť sa**
záujem pracovať na sebe, vzdelávať sa a rozvíjať svoj potenciál
- **Prezentatívne a komunikačné schopnosti**
komunikatívna osobnosť, schopnosť prezentovať svoje schopnosti, vedomosti, znalosti, vedieť sa predat
- **Orientácia na cieľ**
dosahovanie vynikajúcich výsledkov, orientácia na výsledok

Zdroj: Ľubomír Dranga, Appel Counseling

využiteľných aj na súkromné účely (telefón, auto, notebook) a odbornom raste.

Väčšinou sa chcú mladí zamestnať v stabilných spoločnostiach s vysokou firemnou kultúrou.

Mladí chcú stabilitu

„Pre toto rozhodnutie nemajú vo väčšine prípadov racionálne vysvetlenie. Jednoducho sa za tým skrýva iba túžba zamestnať sa vo firme, ktorá je všeobecne známa. S vidi-

znamená, že vás do nej okamžite vezmú. Podľa Rolanda Gedeona by spočiatku nemali odmietať ani ponuky menších spoločností, ktoré im nie sú až tak známe. Práve v nich si môžu osvojiť nové zručnosti a dobre sa pripraviť na vysoké nároky a pracovné tempo, ktoré lídri na trhu vyžadujú.

Samozrejme, všetko je individuálne a závisí aj od toho, aké majú jednotlivci vzdelanie. Dokonca či počas štúdia pracovali

všetkým na vzdelaní mladých a špecializácii, ktorá s ich pracovnou pozíciou súvisí. Do balíka nárokov a očakávaní z pohľadu firiem treba, samozrejme, pridať lojalitu, vysoké pracovné nasadenie, schopnosť pracovať pod tlakom.

V spoločnosti T-Mobile Slovensko pracuje podľa riaditeľky divízie ľudských zdrojov Petry Berecovej veľa mladých, čo je vidieť aj na vekovom priemere, ktorý mierne presahuje tridsať rokov. Rovnako je ich

nikálny biznis ako taký, nové progresívne technológie, rýchle pracovné tempo a kolektív rovesníkov. V tejto súvislosti Petra Berecová zdôrazňuje, že mladí by si však mali uvedomiť, že napriek rýchlosti a kreatívnosti je u nich nevyhnutné dodržať kvalitu, dôslednosť a úplnú orientáciu na zákazníkov.

V prípade tejto spoločnosti ich upútava predovšetkým brand – značka a produkty a prezentácia navonok prostredníctvom reklám. Niektorí však v pracovnej realite zistia, že to, čo je zo strany zákazníkov vnímané ako hravý produkt a samozrejmosť, si od zamestnancov vyžaduje veľké nasadenie.

Problém so sebareprezentáciou

K základnej výbave mladého uchádzača o zamestnanie patrí vysoká úroveň sebareprezentácie. „Ak je to možné, mali by túto schopnosť v sebe rozvíjať a trénovať už počas štúdia spolu s komunikačnými zručnosťami. Rovnako by mali vedieť, prečo ich oslovila daná pozícia, na ktorú oblasť sa chcú špecializovať. Neobvyklou nie je ani otázka o ich plánoch na najbližšie i vzdialenejšie obdobie,“ hovorí Ľubomír Dranga.

Mladí sú podľa konzultantky Synergie Slovakia Lucie Krechňáčkovej na rozdiel od ostatných motivovaní aj možnosťou cestovať do zahraničia pri plnení pracovných úloh. Potrebujú spoznávať nových ľudí, a tak rozvíjať svoju sociálno-spoločenskú sieť. Určite by sa však mali zamerať

poradňa kariéry

Pred pracovnými pohovorami mám stále stres. Ako sa ho zbaviť?

Prvým krokom každého uchádzača o pracovné miesto by mala byť dôkladná príprava na pracovný pohovor. Iba na základe dobrej prípravy bude môcť kandidát vystupovať sebaisto a dôryhodne, čím zvýši svoje šance na získanie požadovaného pracovného miesta. Pri samotnej príprave by sa mal uchádzač sústrediť na tri oblasti: životopis, požiadavky, firmu. Predovšetkým treba zabúdať, že obsah životopisu je hlavný dôvod, pre ktorým bol uchádzač pozvaný na pohovor. Preto treba životopis vždy písať v dobrej viere, to znamená si za uvedenými skutočnosťami a neuvádzať žiadne klamivé informácie. V konečnom dôsledku by bol uchádzač odhaliteľný už počas pohovoru. Dôležité je preštudovať si všetky požiadavky zo strany firmy a počítať s tým, že na pracovnom pohovore sa bude od uchádzača požadovať ich preukázanie (napr. pohovor v cudzom jazyku, konkrétna úloha na počítači). Pri pracovnom pohovore dokáže uchádzač svoj záujem o konkrétnu pracovnú pozíciu aj tým, že zistí podrobnejšie informácie o danej firme: oblasti pôsobenia, pobočky, teritoriálne pôsobenie, rok založenia, významné udalosti zo života firmy. Väčšinou potrebných údajov je možné získať priamo z webovej stránky danej firmy.

Oplatí sa mi v súčasnosti vybrať za prácou do zahraničia?