

Zaposljivost je odgovornost posameznika



Foto: Uršan Štebljaj

SARA BREZIGAR

kadri@finance-on.net

Nove okoliščine posamezniku narekujejo, da spremeni okvire razmišljanja: ključno vprašanje ni več, ali imaš zaposlitev, temveč, ali si zaposljiv. Varnost danes ni v tem, da imaš službo, temveč v tem, da si si v vsakem trenutku sposoben poiskati novo službo.

V nadaljevanju opisujem tri stebre, ki določajo posameznikovo zaposljivost.

Osebno premoženje iz treh delov

Prvi stebel pomeni osebno premoženje, pri čemer seveda ne gre za premoženje v denarju, dragih kamnih in nepremičninah, ampak v intelektualnem smislu. Prvi del predstavljajo znanja. Vendar pozor: ne vsa znanja, ki jih je posameznik pridobil, temveč le tista, ki mu omogočajo, da se lahko zaposli v večini podjetij. V osebno premoženje tako lahko sodijo znanje angleškega jezika, obvladavanje okolja Windows in Microsoft Office, vozniški izpit B kategorije.

TRIBE STEBRI ZAPOSILJIVOSTI

1. Osebno premoženje
2. Veščine trženja in snovanja lastnega razvoja
3. Veščine predstavljanja lastnega premoženja

Drugi del predstavljajo veščine, ki jih posameznik obvlada, denimo spretnost ustnega in pisnega komuniciranja,

pa tudi spretnosti, ki so zaželeni na nekoliko zahtevnejših delovnih mestih, kot so spretnost reševanja težav, kreativno in inovativno razmišljanje, spretnost sprejemanja odločitev in podobno.

Tretji del osebnega premoženja so osebne lastnosti in vedenje. Številne raziskave kažejo, da obstaja med delodajalci visoka raven soglasja o zaželenih osebnostnih lastnostih in vedenju ljudi, ki jih zaposlujejo: odgovornost in zanesljivost, pozitivni odnos do dela, vestnost, točnost in učinkovitost, medosebne sposobnosti, delo v timu, pozitivna samopodoba, prilagodljivost, motivacija, samostojnost pri delu, zanesljivost, odgovornost in pozitiven odnos do dela.

Ne primanjkuje znanj, ampak osebnega premoženja

Pomanjkanje osebnega premoženja je pogosto razlog za to, da iskalci zaposlitve niso uspešni. Tako kadrovske službe med najbolj pogostimi razlogi, zakaj nekoga

ne zaposlijo, ne omenjajo specifičnih, tehničnih znanj, temveč predvsem pomanjkanje osebnega premoženja. Tudi Ivan Charner v lestvici najpogostejših razlogov, zakaj kadrovniki ne zaposlujejo mladih ljudi, navaja slab odnos do dela, pomanjkanje samozavesti, pomanjkanje ciljev, slabo motiviranost, pomanjkanje entuziazma, pretirano zanimanje za bonitete in varnost zaposlitve, nerealistična pričakovanja in zahteve na področju osebnih dohodkov.

Treba se je prilagajati razmeram na trgu

Osebno premoženje je potreben, a ne zadosten pogoj za doseganje visoke zaposljivosti. Potrebne so tudi veščine trženja in snovanja lastnega razvoja. Pomembno je, da je posameznik dovolj fleksibilen, da se prilagaja novim razmeram na trgu delovne sile, da spremlja razvojne trende poklicev in položajev ter se temu uspešno prilagaja. Sem sodi tudi, da se mu ni težko v službo voziti nekaj več kilometrov, se preseliti v ta namen ali zamenjati poklic, če mu to narekujejo spremembe na trgu delovne sile. Ne nazadnje pa je bistvenega pomena tudi to, da posameznik

NAČRTOVANJE KARIERE NAJ NE BO DOMENA KADROVNIKOV

Načrtovanje kariere je dolgo veljalo za nalogo, ki jo opravljajo kadrovske službe za ključne zaposlene v podjetju. Kadrovske službe so skupaj z vodji oddelkov posamezniku načrtovale pot napredovanja in osebnega razvoja v okviru organizacije. Vendar so se sposobnosti organizacij pri načrtovanju kariere zaposlenih v zadnjem desetletju drastično omejile. Vse večja mobilnost posameznikov med organizacijami, manjša navezanost na podjetja ter bolj prožne oblike zaposlovanja ustvarjajo drugačno realnost. Kadrovske službe niso več optimalni snovalec posameznikove kariere (če so to sploh kdaj bile). Vsak mora sam imeti vizijo in načrt lastnega razvoja, kadrovska služba mu lahko pri tem kvečjemu pomaga. Zato med temeljne postavke zaposljivosti sodi tudi veščina snovanja lastnega razvoja. Ta veščina posamezniku omogoči, da izbrska sebi primerne oglase za službo, da sploh ve, kakšno službo naj išče, katera služba mu bo omogočila uresničitev njegovih ciljev in vizije lastnega razvoja.

svojo kariero načrtuje.

Ključne so veščine predstavljanja lastnega premoženja

Poleg osebnega premoženja, veščine trženja in veščine snovanja lastnega razvoja potrebuje posameznik še eno ključno veščino, da si zagotovi zaposljivost. To je veščina, s katero pokaže in dokaže svoje prednosti. Z njo si pridobi tisto službo, ki si jo najbolj želi. Najbolj sijajno osebno premoženje posamezniku ne bo v nikakršno pomoč, če ga ne bo znal tudi ustrezno predstaviti. Posameznik se mora torej naučiti pripraviti takšen življenjepis, ki bo poudaril njegove najbolj zani-

mive lastnosti in ki bo delodajalcu pokazal, katere veščine in znanja lahko ponudi podjetju. Še pomembneje pa je, da skozi minulo delo in izkušnje morebitnemu delodajalcu pokaže, kako je svoje premoženje izkoristil.

Zaposljivost je odgovornost posameznika

Trije opisani stebri pomenijo temeljne dele zaposljivosti posameznika. Posameznik je za to, da poskrbi za lastno zaposljivost, v celoti odgovoren sam. Pri tem mu sicer lahko pomagata šolski sistem in podjetje, v katerem je zaposlen, vendar je odgovornost predvsem njegova. ●