

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA SOCIALNO DELO**

**DIPLOMSKA NALOGA**

**ZAPOSLOVANJE IN MLADI  
V SODOBNEM SVETU**

**Petra Cerinšek**

**Mentorica: doc. dr. Barbara Kresal**

**Maribor, 2008**

## PODATKI O DIPLOMSKI NALOGI

Ime in priimek: Petra Cerinšek

Naslov naloge: ZAPOSLOVANJE IN MLADI V SODOBNEM SVETU

Kraj: Maribor

Leto: 2008

Št. strani: 68    Št. slik: 3    Št. Tabel: 20    Št. grafov: 15

Št. bibl. opomb: 0    Št. prilog: 1

Mentorica: dr. Barbara Kresal

Deskriptorji: brezposelnost, delovna zakonodaja, zaposlovanje mladih, ukrepi aktivne politike zaposlovanja, socialna politika, poklicno svetovanje, planiranje kariere, proces privabljanja kadrov, proces izbire kadrov.

Povzetek:

Naloga prikazuje stanje brezposelnosti med leti 2004-2007, s posebnim poudarkom na opazovanju skupine mladih brezposelnih ljudi. Iz tega izhodišča se usmerjamo v obravnavo različnih oblik zaposlovanja in dela mladih ljudi v sodobnem svetu.

Dobra izbira poklica, načrtovanje kariere ter poznavanje sodobnega načina procesa privabljanja in izbire kadra lahko še posebej mlade ljudi dobro pripravi na vstop na trg dela, bodisi v Sloveniji, bodisi širše v svetu.

V nadaljevanju diplomske naloge sem opredelila aktivno politiko zaposlovanja, s poudarkom na opazovanju mladih brezposelnih, ter postopek privabljanja in izbire kadrov, kot ključnih dveh korakov v procesu pridobitve ustrezne zaposlitve.

Title: EMPLOYMENT OF THE YOUNG PEOPLE

Key words: unemployment, labour law, employment of young people, measurements of active employment policy, social policy, professional counseling, carrier planning, process of attracting manpower, process of selecting manpower.

Abstract:

The assignment reviews unemployment between years 2004-2007, with emphasis on group of unemployed young people. This serving as a starting point, we move towards elaborating different forms of employment and types of work for young people in the modern world.

Correct choice of occupation, carrier planning and understanding the modern way of attracting and selecting manpower can prepare oneself, but especially young people, for a succesful entrance into a labour market in Slovenia, as well as beyond our borders.

Further on in the assignment, we analyze an active employment policy, with emphasis on observation of unemployed young people, and the process of attracting and selecting manpower as two key steps in the process of achieving suitable employment.

## **PREDGOVOR**

Sem Petra Cerinšek, po izobrazbi univerzitetna diplomirana ekonomistka, smeri podjetništvo na Ekonomsko poslovni fakulteti v Mariboru. Zaposlena sem kot strokovna sodelavka za kadre v agenciji za zaposlovanje, kjer sem pričela z delom na področju t. i. najema kadrov ter nato nadaljevala svojo poklicno pot na področje posredovanja specifičnih kadrov naročnikom storitev iskanja in selekcije kadra.

Skozi svoje delo sem vedno znova posvečala več pozornosti zaposlovanju mladih, različnim novim oblikam zaposlovanja mladih ter jim skozi svoje strokovno delo na področju zaposlovanja svetovala in jih usmerjala pri izbiri njihovih nadaljnjih korakov na karierni poti.

Za tematiko sem izbrala področje zaposlovanja mladih v sodobnem svetu, s poudarkom na zakonski podlagi ter različnih oblikah zaposlovanja in dela mladih, ukrepih aktivne politike zaposlovanja ter na strategijah učinkovitega vključevanja na sodobni trg dela.

V izdelani nalogi sem želela predstaviti poti, kako se lahko mlad človek z izbiro različnih strategij vstopa na trg vključi v sodobni poslovni svet dela, načrtuje in gradi kariero, se poklicno in osebno razvija ter skozi vse omenjeno prispeva k svoji osebni rasti in posledično tudi k rasti organizacije, v kateri je zaposlen in deluje.

Zahvaljujem se vsem, ki so mi pomagali pri izdelavi diplomske naloge, še posebej se pa zahvaljujem mentorici doc. dr. Barbari Kresal za strokovno pomoč, nasvete, dobro sodelovanje in mentorstvo.

# KAZALO

<b>1 MLADI</b> .....	<b>8</b>
<b>1.1 ZAPOSLOVANJE MLADIH</b> .....	8
<b>1.2 ŽIVLJENJSKI POTEKI IN STATUSNI PREHODI MLADIH</b> .....	9
<b>1.3 MLADI V PROCESU IZBIRE POKLICA</b> .....	10
<b>1.4 BREZPOSELNI MLADI KOT TEŽJE ZAPOS LJIVA SKUPINA</b> .....	10
<b>2 ZAPOSLOVALNA POLITIKA IN BREZPOSELNOST</b> .....	<b>12</b>
<b>2.1 REGISTRIRANA BREZPOSELNOST OD 2004-2007</b> .....	12
<b>2.2 REGISTRIRANA BREZPOSELNOST MLADIH OD 2004-2007</b> .....	14
<b>3 AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA MLADIH</b> .....	<b>16</b>
<b>3.1 DEFICITARNI IN SUFICITARNI POKLICI V MARIBORU</b> .....	16
<b>3.3 AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA ZRSZ</b> .....	18
<b>3.4 UKREPI AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA ZA MLADE V REPUBLIKI SLOVENIJI</b> .....	20
<b>4 ZAPOSLOVANJE V SODOBNIH ORGANIZACIJAH</b> .....	<b>24</b>
<b>4.1 PROCES KADROVANJA</b> .....	24
<b>4.2 METODE KADROVANJA</b> .....	27
4.2.1 Zunanji kanali kadrovanja .....	29
<b>5 SELEKCIJA KADROV</b> .....	<b>33</b>
<b>5.1 PROCES SELEKCIJE KADROV</b> .....	33
<b>5.2 METODE SELEKCIJE KADROV</b> .....	33
5.2.1 Prošnja, življenjepis (CV), dokazila .....	34
5.2.2 Prijavni obrazec .....	36
5.2.3 Priporočila .....	36
5.2.4 Anketa .....	37
5.2.5 Intervju .....	38
5.2.6 Testi .....	39
5.2.7 Ocenjevalni centri .....	40
5.2.8 Zdravstveni pregled .....	41
5.2.9 Končni izbor .....	41
<b>6 PROBLEM</b> .....	<b>43</b>
<b>6.1 OPREDELITEV PODROČJA IN OPIS PROBLEMA</b> .....	43
<b>6.2 NAMEN, CILJI IN OSNOVNE TRDITVE</b> .....	43
<b>7 METODOLOGIJA</b> .....	<b>44</b>
<b>7.1 METODE RAZISKOVANJA</b> .....	44
<b>7.2 VZOREC</b> .....	44
<b>7.3 MERSKI INSTRUMENTI</b> .....	44
<b>7.4 POSTOPEK ZBIRANJA PODATKOV</b> .....	44
<b>7.5 OBDELAVA PODATKOV</b> .....	45
<b>8 REZULTATI</b> .....	<b>46</b>
<b>8.1 ANALIZA</b> .....	46
<b>9 SKLEP</b> .....	<b>59</b>
<b>10 PREDLOGI</b> .....	<b>60</b>
<b>11 LITERATURA IN VIRI</b> .....	<b>62</b>
<b>12 PRILOGE</b> .....	<b>64</b>

## SEZNAM TABEL

TABELA 1: MESEČNE STOPNJE REGISTRIRANE BREZPOSELNOSTI V REPUBLIKI SLOVENIJI.....	13
TABELA 2: GIBANJE REGISTRIRANE BREZPOSELNOSTI OD LETA 2004 DO MAJA 2007 .....	14
TABELA 3: STAROSTNA STRUKTURA REGISTRIRANO BREZPOSELNIH OSEB.....	15
TABELA 4: PREGLED DEFICITARNIH IN SUFICITARNIH POKLICEV V OBMOČNI ENOTI MARIBOR	17
TABELA 5: PREDNOSTI PRIDOBIVANJA KADROV IZ ŠOL ZA PODJETJA IN POSAMEZNIKE.....	31
TABELA 6: SPOL ANKETIRANCEV .....	46
TABELA 7: STAROST ANKETIRANCEV .....	46
TABELA 8: TIP GOSPODINJSTVA ANKETIRANCEV.....	47
TABELA 9: IZOBRAZBA ANKETIRANCEV.....	47
TABELA 10: STATUS .....	48
TABELA 11: TRENUTNI MOTIV ANKETIRANCEV.....	48
TABELA 12: TRAJANJE ZADNJE ZAPOSLOTITVE .....	50
TABELA 13: TRENUTNO ŽELENA OBLIKA ZAPOSLOTITEV.....	50
TABELA 14: DOLGOROČNO ŽELENA OBLIKA ZAPOSLOTITEV.....	51
TABELA 15: KANALI ISKANJA ZAPOSLOTITVE.....	52
TABELA 16: POZNAVANJE FAZ V POSTOPKU PRIVABLJANJA KADROV.....	53
TABELA 17: UPORABA STORITEV V PROCESU ZAPOSLOVANJA.....	54
TABELA 18: POSREDOVANJE INFORMACIJE V PROCESU ZAPOSLOVANJA.....	55
TABELA 19: ZADOVOLJSTVO S STORITVAMI.....	56
TABELA 20: NAMERA ZA ZAPOSLOTITEV.....	57

## PREGLJEDNICA GRAFOV

GRAF 1: GIBANJE REGISTRIRANE BREZPOSELNOSTI OD LETA 2004 DO MAJA 2007.....	14
GRAF 2: SPOL ANKETIRANCEV.....	46
GRAF 3: STAROST ANKETIRANCEV.....	46
GRAF 4: TIP GOSPODINJSTVA ANKETIRANCEV .....	47
GRAF 5: IZOBRAZBA ANKETIRANCEV.....	48
GRAF 6: STATUS.....	48

GRAF 7: TRENUTNI MOTIV ANKETIRANCEV .....	49
GRAF 8: TRAJANJE ZADNJE ZAPOSLOTITVE (14 JIH NI BILO ZAPOSLENIH) .....	50
GRAF 9: TRENUTNO ŽELENA OBLIKA ZAPOSLOTITEV .....	51
GRAF 10: DOLGOROČNO ŽELENA OBLIKA ZAPOSLOTITEV .....	52
GRAF 11: KANALI ISKANJA ZAPOSLOTITVE .....	53
GRAF 12: POZNAVANJE FAZ V POSTOPKU PRIVABLJANJA KADROV .....	54
GRAF 13: UPORABA STORITEV V PROCESU ZAPOSLOVANJA .....	55
GRAF 14: POSREDOVANJE INFORMACIJE V PROCESU ZAPOSLOVANJA (PRIHODNOST) .....	56
GRAF 15: ZADOVOLJSTVO S STORITVAMI .....	57
GRAF 16: NAMERA ZA ZAPOSLOTITEV .....	58

#### **PREGLEDNICA SLIK**

SLIKA 1: PROCES KADROVANJA .....	25
SLIKA 2: PREDNOSTI IN SLABOSTI NOTRANJEGA IN ZUNANJEGA KADROVANJA .....	28
SLIKA 3: ZAPOREDJE METOD IZBIRNEGA POSTOPKA .....	34

# 1 MLADI

## 1.1 ZAPOSLOVANJE MLADIH

Na osnovi izsledkov številnih avtorjev s področja zaposlovanja ter na osnovi strokovnega dela v agenciji za zaposlovanje menim, da je ključnega pomena pri zaposlovanju mladih dobro poznavanje:

- razmer na trgu delovne sile,
- načrtovanja poklicne poti in kariere mladih,
- aktivne politike zaposlovanja Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju ZRSZ),
- procesa privabljanja in izbire kadrov v sodobnem svetu.

Za mlade je pomembno, da poznajo postopek zaposlovanja, trende, razmere na trgu delovne sile ter možnosti, ki so na razpolago za pridobitev primerne zaposlitve, ki posamezniku nudi možnost poklicnega in osebnega razvoja.

Ključnega pomena za pridobitev primerne zaposlitve so pravočasno načrtovanje poklicne poti, dobro poznavanje sebe, lastnih želja, zaposlitvenih motivov, osebnostnih lastnosti ter razmer na trgu dela.

Za pridobitev želene zaposlitve je pomembna jasno izbrana poklicna pot, ki se oblikuje v timu mlade osebe, staršev, poklicnih in drugih svetovalcev, ki na osnovi razgovora, testov ter drugih orodij sooblikujejo izobraževalno in poklicno pot mladega človeka.

V procesu izbire poklicne poti je dobro upoštevati sodobni trg dela, ki je zaznamovan z visoko tehnologijo, fleksibilnostjo delovne sile, s številnimi multinacionalnimi podjetji, z razvojem podjetništva, vseživljenjskega učenja, izbiro več poklicev v življenju posameznika ter pripravljenostjo posameznikov na sprejemanje novih izzivov specifičnih poklicev ter posledic njihovega delovanja.



## 1.2 ŽIVLJENJSKI POTEKI IN STATUSNI PREHODI MLADIH

Prva zaposlitev sodi med glavne življenjske prehode, zato je pomembno, da se posameznik, njegova družina, organizacija kot tudi širše družba na ta dogodek dobro pripravijo, predvidijo potencialna krizna področja in se na njih primerno odzovejo.

Pojem mladost opredeljuje življenjsko obdobje prehodov iz otroštva v odraslost oziroma obdobje, v katerem poteka proces vključevanja posameznikov v pomembne družbene vloge.

V obdobju mladosti mladi razvijejo socialne veščine in sposobnosti za prevzemanje statusa odrasle osebe na različnih področjih npr. poklicnem, interaktivno partnerskem, politično etičnem, potrošniško kulturnem ter drugih področjih življenja (Trbanc, idr 2005:161).

V procesu življenjskega poteka se vsak človek, še posebej mlad, srečuje s številni statusnimi prehodi. Tako lahko življenje iz tega vidika predstavlja zaporedje statusnih prehodov. Statusni prehodi, med katere sodi tudi prehod iz procesa izobraževanja v proces dela, so glavna referenčna točka, za načrtovanje življenjske poti posameznika oziroma posameznice.

Statusni prehodi se med seboj razlikujejo v tem, koliko je njihov potek obrnljiv, kakšen je njihov časovni potek in koliko nadzora imajo nad njimi institucije. Spremembe v poteku in v zaporedju poklicnih biografij npr. lahko pripisujemo tako razlikam v delovanju poglobitnih institucij kot tudi razlikam v življenjskih načrtih in življenju posameznikov.

Izsledki sodobne znanosti opozarjajo, da morajo posamezniki ne prelomnih točkah življenja biti previdni; hkrati pa tudi opozarjajo na dejstvo, da manj ko je povezave med raznimi življenjskimi sferami, ki jih zagotavljajo institucije in predpisi kulture, bolj tvegani postanejo statusni prehodi.

Zato se mora posameznik in njegova okolica zavedati statusnih prehodov in se na njih ustrezno pripraviti. Bolj kot je posameznik pripravljen na konkreten statusni prehod, manj pritiska bo občutil ob posameznem prehodu (Ule, idr 2003:11-13).

Ob dobri pripravi na statusni prehod iz izobraževanja v zaposlovanje, bo mlad človek bolj samozavestno vstopal v proces zaposlovanja, zmožel dejansko ovrednotiti svoja znanja, sposobnosti, veščine ter njihovo kompatibilnost z želeno zaposlitvijo. Tako se bo na osnovi realne ocene konkretne situacije lahko izognil potencialno nerealnim pričakovanjem in zahtevam, ki jih v današnjem poslovnem svetu organizacije pogosto postavljajo tudi mladim ljudem.

### **1.3 MLADI V PROCESU IZBIRE POKLICA**

Izbira poklica predstavlja enega izmed prehodov v življenju posameznika. Zato je zelo pomembno, da je izbira poklica osebna odločitev in je hkrati tesno povezana z družbenimi potrebami in možnostmi.

Izbira poklica je proces, ko posameznik izbira med najmanj dvema alternativama. Zelo pomembno je dejstvo, da so odločitve samostojne in da niso »prisila zunanjih dejavnikov«.

Osebnost človeka sestavljajo njegove telesne in duševne značilnosti, ki se kažejo v njegovem obnašanju. Prav tako pa moramo biti pozorni na dejstvo, da ob vplivu dednosti in okolja, močno vpliva na človeka njegova lastna dejavnost (Les 2000: 15). Vsi omenjeni dejavniki vplivajo in so odločujoči v procesu izbire primerne poklica in področja dela, kjer bo mlada oseba kasneje v življenju delovala ter se poklicno in osebno razvijala.

### **1.4 BREZPOSELNI MLADI KOT TEŽJE ZAPOS LJIVA SKUPINA**

Znotraj dinamike prehodov v življenjskem poteku mladih je eden najzahtevnejših in ključnih prehodov prehod iz šolanja v svet dela. Znano je, da šele uspešen prehod v bolj ali manj stabilno zaposlitev mlade ljudi dejansko postavi v položaj enakopravnih članov družbe. S tem korakom jim je zagotovljena socialna-ekonomska neodvisnost ter posledično možnost dolgoročnega načrtovanja življenja, kariere, družine in bivalnih razmer in drugega.

Dokler se mladi finančno ne osamosvojijo, živijo običajno neke vrste podaljšano otroštvo, v odvisnosti od izvorne družine in širše v odvisnosti od družbe. Zato brezposelnost (še posebej dolgotrajna) pri mladih ni problematična zgolj zaradi umestitve v sistem dela in prihodnjih kariernih zaposlitvenih možnostih mladih, ampak tudi z vidika negativnih psiholoških

posledic, ki se lahko kažejo pri mladih v razvoju slabe samopodobe, občutku neobvladovanja življenja, stiskah mladih ljudi in drugem (Trbanc, idr. 2005:161-163).

Nekateri strokovnjaki, ki delujejo na področju zaposlovanja menijo, da si mlada oseba več svoje zaposlitvene možnosti, če se v času formalnega izobraževanja udeležuje tudi neformalnega dodatnega izobraževanja, pridobiva praktične delovne izkušnje v organizacijah, se povezuje s strokovnjaki posameznih interesnih področij ter širi mrežo kontaktov v poslovnem, interesnem in zasebnem življenju.

Ob dobri izbiri poklica, dobro načrtovani karierni poti in drugih zgoraj opisanih dejavnikov, je pri zaposlovanju ključnega pomena socialni kapital. Le-tega si vsak posameznik pridobiva vsak dan, skozi udeleževanje v strokovnih aktivnostih kot tudi pristočasnih aktivnostih, kjer se zelo pogosto spletejo osebne povezave med ljudmi, ki delujejo v različnih panogah, v različnih poklicih kot tudi različnih regijskih področjih.

Martina Trbanc (Trbanc, idr. 2005:161-163) je v svojem prispevku prišla do ugotovitev, da kljub izkušnjam, ki si jih mladi pridobijo pri opravljanju začasnih del, ostaja dejanski prehod po končanem šolanju pogosto težaven, kar se kaže v stopnji mladinske brezposelnosti, ki so v državah Evropske unije opazno višje od stopenj brezposelnosti v celotni delovni sili.

Nekateri raziskovalci v zadnjem desetletju ugotavljajo, da se prehodi iz šolanja v svet dela podaljšujejo, hkrati pa je pri mladih dinamike prehodov v in iz zaposlitve bistveno več kot pri starejši delovni sili. Brezposelnost je med mladimi bolj pogosta, vendar manj dolgotrajna kot pri starejši delovni sili, hkrati pa se zaradi sprememb v strukturi povpraševanja in zaradi povečevanja prožnosti trgov delovne sile izrazito spreminja struktura zaposlitvenih priložnosti za mlade.

Mladinski trg dela predstavlja tisti segment trga dela, ki je najbolj in najhitreje izpostavljen različnim nihanjem in kjer so pritiski po prožnosti in prilagodljivosti največji. Posledično so mladi izpostavljeni nihanjem na trga dela, ki lahko v večji meri vodijo v ponovno brezposelnost. Kljub ukrepom s strani države preko reguliranja prehodov iz šolanja v zaposlitev so mladi pogosto najmanj zaščiten del trga dela (Trbanc, idr. 2005:161-163).

## **2 ZAPOSLOVALNA POLITIKA IN BREZPOSELNOST**

Na zaposlenost in posredno tudi na zaposlovalno politiko vpliva sklop različnih dejavnikov. Svetlik (2002:111) navaja naslednje dejavnike:

- ekonomski in družbeni odnosi, ki so odvisni od dosežene ravni gospodarskega razvoja,
- potrebe po večjem obsegu proizvodnje, zadovoljitev s potrebnimi proizvodnimi sredstvi in
- plače kot cena dela.

Omenjeni vplivi se med seboj prepletajo in spreminjajo. Gospodarska politika lahko nanje posredno učinkuje in tako vpliva na zaposlenost. Svetlik (2002:36) pojmuje zaposlovalno politiko v ožjem smislu kot dejavnost države in njenih organov na področju zaposlovanja, medtem ko v širšem pomenu predstavlja usklajevanje dejavnikov, zainteresiranih za zaposlovanje, kot so delodajalci, njihova združenja, sindikati in organizirane socialne skupine, ki želijo na trgu delovne sile izboljšati ali utrditi svoj položaj.

Z zaposlovalno politiko pa je močno povezana socialna politika, s katero je zagotovljen vsem državljanom posamezne države minimalen življenjski standard. Njeno delovanje je pomembno ne samo za zaposlene, temveč tudi za ljudi, ki so brezposelni. Pravica do socialne varnosti je ena izmed temeljnih socialnih pravic, s katero se zagotavlja dohodkovna varnost upravičencem med njihovo nezmožnostjo za delo, v času brezposelnosti in v obdobju tipičnih neaktivnih faz v življenjskem ciklusu posameznika. Omenjeno pravico do socialne varnosti zagotavlja tudi Ustava Republike Slovenije v 50 členu. Zaposlovalna in širše socialna politika se ukvarja s problemi plač, zavarovanjem brezposelnih, z zdravstveno varnostjo, pokojninami, zdravstvenim zavarovanjem in zajema širok spekter aktivnosti za zagotavljanje varnosti in blaginje ljudi (Jovanovič 1997: 342).

### **2.1 REGISTRIRANA BREZPOSELNOST OD 2004-2007**

Stopnja brezposelnosti, s katero merimo brezposelnost na določenem področju, predstavlja eno izmed meril uspeha makroekonomske politike gospodarstva. Stopnja brezposelnosti je odstotni delež brezposelnih oseb v aktivnem prebivalstvu.

V nadaljevanju nam Tabela 1 prikazuje mesečne stopnje registrirane brezposelnosti v Republiki Sloveniji v letih 2004 - 2007.

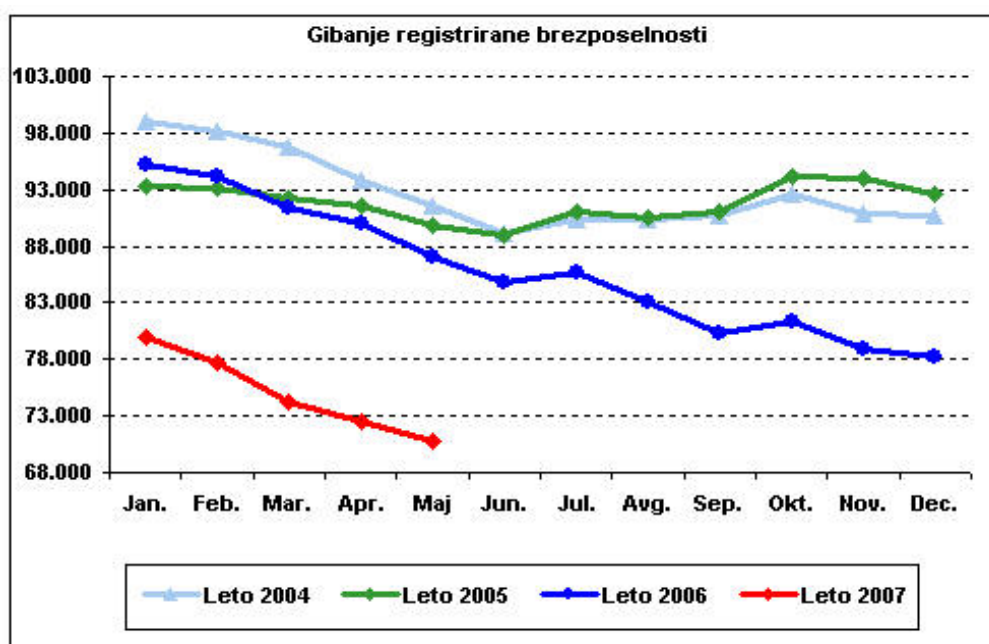
**TABELA 1: MESEČNE STOPNJE REGISTRIRANE BREZPOSELNOSTI V REPUBLIKI SLOVENIJI**

mesec	2004	2005	2006	2007
Januar	11,3	10,4	10,5	8,7
Februar	11,2	10,3	10,4	8,4
Marec	11,1	10,2	10,1	8,1
April	10,7	10,2	9,9	7,9
Maj	10,5	9,9	9,6	7,7
Junij	10,2	9,8	9,3	
Julij	10,3	10,1	9,4	
Avgust	10,3	10,0	9,1	
September	10,3	10,0	8,8	
Oktober	10,5	10,3	8,9	
November	10,3	10,3	8,6	
December	10,4	10,2	8,6	
povprečje	10,6	10,1	9,4	8,2*

Vir: ZRSZ, [www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/StopnjaBrezposel.htm](http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/StopnjaBrezposel.htm)

Podatki v tabeli kažejo trend upadanja stopnje brezposelnosti od leta 2004 do leta 2007. V povprečju se je stopnja registrirane brezposelnosti v zadnjih štirih letih zmanjšala za 2,4 odstotka. V nadaljevanju nam Graf 1 kaže »Gibanje registrirane brezposelnosti v letih 2004 in do maja 2007«. Število registriranih brezposelnih se je tako v štirih letih zmanjšalo za slabih 20 tisoč ljudi, to je za 2,4 %.

**GRAF 1: GIBANJE REGISTRIRANE BREZPOSELNOSTI OD LETA 2004 DO MAJA 2007**



Vir: ZRSZ, [www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/Kazalci/GibanjeRegBP.htm](http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/Kazalci/GibanjeRegBP.htm)

## 2.2 REGISTRIRANA BREZPOSELNOST MLADIH OD 2004-2007

Mladi brezposelni sodijo v skupino brezposelnih, ki sodijo med težje zaposljive, zato jim je vlada z ukrepi aktivne politike zaposlovanja namenila posebno pozornost.

**TABELA 2: GIBANJE REGISTRIRANE BREZPOSELNOSTI OD LETA 2004 DO MAJA 2007**

Leto	Povprečno število registrirano brezposelnih (%)	Stari do 26 let (%)	Iščejo prvo zaposlitev (%)
2004	10,6	26,2	25,2
2005	10,2	24,2	24,3
2006	9,4	21,2	22,3
Maj 2007	8,2*	17,5	20,1

Vir: ZRSZ, [www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/Kazalci/StrukturneZnacilnostiRegBP.htm](http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/Kazalci/StrukturneZnacilnostiRegBP.htm)

Tabela 2 kaže, da kot se je v zadnjih štirih letih zmanjšalo povprečno število registriranih brezposelnih, je upadlo tudi število registriranih brezposelnih do 26 leta. Odstotek le teh se je zmanjšal za 8,7 odstotka. Ta odstotek je v primerjavi s splošnim upadom brezposelnosti, ki znaša okoli 2 %, izredno velik. To pomeni, da se je število mladih registriranih brezposelnih v zadnjih letih izrazito zmanjšalo. Prav tako je zanimiv podatek, da se je odstotek mladih, ki

tudi iščejo prvo zaposlitev, zmanjšal za približno 5 %. To bi po mojem mnenju lahko pripisali aktivnostim strokovnih delavcev v okviru Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju ZRSZ) in zasebnih agencij, ki kot alternativno možnost ponujajo zagotavljanje delavcev drugemu delodajalcu (najem delavcev). Prav tako je na spremembo vplivala pozitivna gospodarska rast, ki zahteva za doseg ciljev zaposlovanje večjega števila mladih ljudi.

V nadaljevanju prikazuje Tabela 3 starostno strukturo registriranih brezposelnih mladih oseb v obdobju med leti 2004 – 2007, kjer je razvidna trendna črta zmanjševanja brezposelnih mladih oseb, med katerimi največji delež predstavljajo mladi med 18 in 25 letom, in sicer leta 2004 znaša njihov delež 22,5%, medtem ko leta 2007 znaša njihov delež 13 %. Zaznati je visok padec (skoraj 10 %) deleža brezposelnih mladih oseb med 18 in 25 letom. Delež mladih oseb, starih nad 25 let in mlajših od 30 let je v obdobju od leta 2004 do leta 2007 ostal bolj ali manj nespremenjen, z rahlimi odstopanji, delež brezposelnih mladih do 18 leta se je nekoliko zmanjšal.

**TABELA 3: STAROSTNA STRUKTURA REGISTRIRANO BREZPOSELNIH OSEB**

Starostni razred	2004	2005	2006	2007	Indeks 2007/2004
do 18 let	270	274	180	109	21,6
nad 18 do 25 let	20.437	19.003	12.380	9.214	41,5
nad 25 do 30 let	14.754	15.750	13.174	11.069	96,5
Struktura v %					
do 18 let	0,3	0,3	0,2	0,2	
nad 18 do 25 let	22,5	20,5	15,8	13,0	
nad 25 do 30 let	16,3	17,0	16,8	15,6	

Vir: ZRSZ [www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/Kazalci/StrukturneZnacilnostiRegBP.htm](http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/Kazalci/StrukturneZnacilnostiRegBP.htm)

Rezultat omenjene trenda lahko iščemo tudi v izvajanju programa aktivne politike zaposlovanja, ki ga izvaja ZRSZ.

### **3 AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA MLADIH**

V drugem poglavju sem podrobno predstavila starostno strukturo registriranih brezposelnih mladih oseb v obdobju med leti 2004 – 2007, kjer je razvidna trendna črta zmanjševanja brezposelnih mladih oseb, med katerimi največji delež predstavljajo mladi med 18 in 25 letom.. Tako je leta 2004 znašal njihov delež 22,5%, medtem ko je leta 2007 znašal njihov delež 13 %. Zaznati je bilo visok padec (skoraj 10 %) deleža brezposelnih mladih oseb med 18 in 25 letom.

Kljub zgoraj opisani trendni črti živijo danes med nami številni mladi, ki niso zaposleni, niso uspešno zaključili formalnega izobraževanja ter iz kakršnikoli drugih osebnih razlogov niso uspeli dobiti primerne zaposlitve. Za te je ena izmed možnih rešitev njihove trenutne življenjske situacije prijava v register brezposelnih oseb, kjer se lahko na osnovi dogovora s svetovalko vključijo v program aktivne politike zaposlovanja, ki ga izvaja ZRSZ.

V zadnjem obdobju vedno bolj prihaja v ospredje dejstvo, da kljub izbiri poklica v mladosti, ta izbira ne pomeni, da ga bomo opravljali vse življenje. Živimo v času hitrih sprememb, v visoko tehnološko razviti družbi, ki pogosto zahteva prekvalifikacije poklica, ob upoštevanju osebnih želja kot tudi razmer in pogojev, ki jih zahteva trg dela.

#### **3.1 DEFICITARNI IN SUFICITARNI POKLICI V MARIBORU**

ZRSZ kontinuirano spremlja prijave prostih delovnih mest. Na osnovi analiz prijav prostih delovnih mest objavi listo deficitarnih in suficitarnih poklicev za posamezno lokalno območje.

Tako tabela 4 v nadaljevanju predstavlja listo deficitarnih in suficitarnih poklicev v Mariboru. Ob deficitarnih poklicih (iskani poklici, katerih znanje v tem trenutki primanjkuje na trgu dela) so objavljeni suficitarnih poklici (poklici, katerih znanje je trenutno presežno na trgu dela); med slednjimi je v tem trenutku največ brezposelnih oseb na področju območne službe Urada za delo Maribor.



**TABELA 4: PREGLED DEFICITARNIH IN SUFICITARNIH POKLICEV V ENOTI MARIBOR**

	DEFICITARNI POKLICI				SUFICITARNI POKLICI
1	kovinarski delavec	55	gradbenik	1	kmečka gospodinja
2	gradbeni delavec	56	železokrivec	2	živilski delavec-slaščičar
3	pomožni gostinski delavec	57	tesar	3	pomožnik peka- slaščičarja
4	čistilec metalurških izdelkov	58	zidar	4	sladar
5	pomožni obdelovalec kovin	59	strojnik grad. mehanizacije	5	obdelovalec lesa
6	obdelovalec kovin	60	polagalec podov in tlakov	6	pomožni tekstilni delavec
7	pomožni strugar	61	dimnikar	7	pomožni predilec
8	pomožni brusilec	62	voznik avtomehanik	8	strojni tkalec
9	pomožni klepar	63	voznik	9	apreter tekstilij
10	varilec v serijski proizvodnji	64	prodajalec	10	barvar tekstilij
11	pomožni obločni varilec	65	prodajalec živilskih artiklov	11	krojilec tekstilij
12	monter konstrukcijskih el.	66	kuhar natakar	12	administrativni manipuland
13	pleskar	67	kuhar	13	slaščičar konditor
14	ličar	68	natakar	14	rtv mehanik
15	tesar opažev	69	bolničar-negovalec	15	plemenitilec tekstilij
16	zidar za zidanje in ometavanje	70	metalurški tehnik	16	konfekar tekstilij
17	gradbinec	71	strojni tehnik	17	krojač
18	upravljalca grad. mehanizacije	72	elektrotehnik energetik	18	šivilja-krojač
19	cestno gradbeni delavec	73	elektrotehnik	19	prometno-trans. odpravnik
20	lesar	74	računalniški tehnik	20	poslovni tajnik
21	talilec	75	farmaceutski tehnik	21	živilski tehnik
22	strojni livar	76	grafični tehnik	22	strojni delovodja
23	strojni obdelovalec kovin	77	gradbeni delovodja	23	tekstilno mehan. tehnik
24	obločni varilec	78	gradbeni tehnik	24	tekstilno kemijski tehnik
25	varilec	79	ekon-komercialni tehnik	25	tkalski tehnik
26	mizar	80	računovodja	26	tekstilno konf. tehnik
27	talilec-livar	81	inženir strojništva	27	konfekcijski modelar
28	preoblikovalec	82	inženir elektrotehnike	28	konfekcijski tehnik
29	Preoblikovalec kovin	83	ing. el. za energetiko	29	gostinsko turistični tehnik
30	ključavničar	84	ing. el. za industrij. elektron.	30	poslovni tehnik
31	stavbni ključavničar	85	inženir elektronike	31	aranžerski tehnik
32	konstrukcijski ključavničar	86	inženir računalništva	32	ing. tekstilne tehnologije
33	oblikovalec kovin	87	inženir gradbeništva	33	ing. tekstilno konf. tehnol.
34	strugar	88	uni. dipl. ing. strojništva	34	ekonomist za medn.odnose
35	orodjar	89	uni. dipl. ing. strojništva vs	35	dipl. upravni organizator
36	klepar	90	dipl. ing strojništva /proiz		
37	stavbni klepar	91	univ.dipl.ing. strojništva		
38	industrijski klepar	92	univ. dipl. ing. elektrotehnike		
39	varilec	93	univ.dipl.gos.ing.el.		
40	monter konstrukcij	94	univ.dipl. gospodarski ing.		
41	konstrukcijski mehanik	95	dipl. ing. elektrotehnike		
42	monter energetskih napr.	96	univ. dipl. ing.računalništva		
43	monter vodovodnih naprav	97	dipl. ing. računalništva i		
44	monter ogrevalnih naprav	98	magister farmacije		
45	strojni mehanik	99	univ.dipl. ing. grad.za org.		
46	avtomehanik	100	univ. dipl. gos. ing. grad.		
47	elektrikar energetik	101	univ. dipl. ing. Grad.		
48	elektromonter	102	dipl. ing. gradbeništva		
49	elektromehanik	103	profesor matematike		
50	kamnosek	104	doktor medicine		
51	keramik	105	doktor dentalne medicine		
52	steklar	106	diplomirani fizioterapevt		
53	slikopleskar	107	dipl. delovni terapevt		
54	avtoličar	108	dipl. ing. radiologije		

Iz tabele 4 je razvidno, da je največ deficitarnih poklicev v Mariboru na področju tehnične dejavnosti. Zaradi gospodarske rasti, investicij, aktivnosti na področju nizkih in visokih gradenj, povečanja aktivnosti na področju strojništva, elektrotehnike, gradbeništva primanjkuje strokovnjakov, ki posedujejo specifična znanja iz omenjenih dejavnosti. Prav tako pa primanjkuje strokovnjakov s področja prodaje, ki je ena izmed ključnih dejavnosti v terciarnem sektorju.

Iz tabele 4 je razvidno, da je v okviru ZRSZ območne enote Maribor, največ suficitarnih poklicev na področju tekstilne stroke; le-ta je počasi po osamosvojitvi Slovenije razpadla in se v veliki meri ni uspela reorganizirati. Zaradi navedenega stanja je za mlade pomembno, da poznajo, kateri so suficitarni in deficitarni poklici na posameznem področju.

### **3.3 AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA ZRSZ**

Skozi posamezne ukrepe programa aktivne politike zaposlovanja, lahko mladi na osnovi dogovora s svojo svetovalko na ZRSZ, pridobijo potrebne informacije o potencialni zaposlitvi, formalni izobrazbi, nacionalnih kvalifikacijah ter drugih orodjih, ki povečujejo njihove zaposlitvene možnosti in njihovo aktivno participacijo v procesu zaposlovanja.

Aktivno politiko zaposlovanja opredeljuje Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list, št. 5/91, 12/92, 71/93, 38/94, 69/98, 67/02, 79/06 v nadaljevanju ZZZPB), ki navaja ukrepe aktivne politike zaposlovanja. ZRSZ, v okviru aktivne politike zaposlovanja, nudi delodajalcem sofinanciranje v primerih, ko le-ti zaposlijo:

- brezposelno osebo, mlajšo od 26 let, ki je iskalec prve zaposlitve in je več kot 6 mesecev prijavljena na ZRSZ ter ima suficitaren poklic;
- brezposelno osebo, mlajšo od 28 let, ki je 24 mesecev prijavljena pri zavodu;
- brezposelno osebo, prijavljeno na zavodu, namesto delavca na porodniškem dopustu in na dopustu za nego in varstvo otroka.

Tako lahko na primer podjetje zaposli osebo, ki ima določen poklic iz skupine suficitarnih poklicev opisanih v prejšnjem poglavju (npr. šivilja – krojač) in je mlajša od 26 let, prijavljena več kot 6 mesecev na ZRSZ. Ob teh pogojih je omenjeno podjetje upravičeno do

sofinanciranja s strani ZRSZ. Konkretna mlada brezposelna oseba je na ta način dobila primerno zaposlitev, podjetju pa je bila nudena pomoč sofinanciranja, kar posledično znižuje stroške dela konkretne zaposlitve in omogoča potencialno delno zaposlitev druge osebe, pod zgoraj omenjenimi pogoji.

49. člen ZZZPB navaja, da se osebam, ki so vključene v programe aktivne politike zaposlovanja, v okviru sredstev za zaposlovanje lahko zagotavlja:

- kritje stroškov zavarovanja za poškodbe pri delu in poklicne bolezni;
- denarne dajatve npr. mladim prvim iskalcem zaposlitve, težje prizadetim invalidom;
- pokrivanje stroškov izvajanja informativnih in formativnih ter izobraževalnih programov;
- nadomestitev dela plače pripravnika;
- nadomestitev dela plače iskalca prve zaposlitve, ki ni dolžan opravljati pripravništva;
- posojilo za nabavo opreme pri samozaposlovanju;
- pokrivanje stroškov poklicnega prilagajanja brezposelnih oseb tehničnemu in tehnološkemu razvoju;
- stroški pomoči pri zaposlitvi (stroški ponudb, potni stroški, ...);
- pokrivanje stroškov poklicne prekvalifikacije zaradi novih možnosti zaposlovanja;
- stroški svetovalne informacijske pomoči pri samozaposlitvi;
- za pokrivanje stroškov poklicnega usmerjanja, informiranja in svetovanja ter razvijanja potrebnih metod in pripomočkov;
- za sofinanciranje stroškov vzpodbujanja podjetništva.

Tako lahko podjetje, ki zaposli mlado osebo (pod zgoraj omenjenimi pogoji 48. člena ZZZPB) pridobi določena sredstva za sofinanciranje aktivnosti, ki povečujejo zaposljivost mladih ljudi vključenih v aktivno politiko zaposlovanja na ZRSZ.

Iz skupine naštetih ukrepov lahko na primer podjetja kandidirajo za sredstva v primeru če zaposlijo pripravnika ter mu tako omogočijo prvo zaposlitev in opravljanje pripravništva, ki mu omogoča pridobitev prvih delovnih izkušenj. Pripravništvo pomeni za mlado osebo vstopnico v organizacijo in priložnost pokazati svoja znanja in veščine ter pridobiti socialni kapital in si posredno ustvariti mrežo kontaktov.

Prav tako povrne ZRSZ stroške pomoči pri zaposlitvi. Tako vračajo stroške pošte, potne stroške ter druge opravičljive stroške tudi mladim brezposelnim, ki aktivno kandidirajo za pridobitev zaposlitve na trgu dela.

Mnogo mladih brezposelnih, ki posedujejo določena znanja in delovne izkušnje, so suvereni in pripravljeni na lastno dejavnost, se odloči za samozaposlitev. V tem primeru mladim brezposelnim ZRSZ pomaga v obliki stroškov svetovalne informacijske pomoči pri samozaposlitvi (npr. izdelava poslovnega načrta), nudi posojilo za nabavo opreme pri samozaposlovanju (omogoči samozaposlenemu nakup določenih sredstev) kot tudi pokriva stroške svetovalne informacijske pomoči pri samozaposlitvi.

### **3.4 UKREPI AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA ZA MLADE V REPUBLIKI SLOVENIJI**

V okviru programa aktivne politike zaposlovanja izvaja ZRSZ ukrepe, s pomočjo katerih pomaga tudi mladim brezposelnim k dvigu zaposlitvenih možnosti in posledično k pridobitvi ustrezne zaposlitve, ki jim bo omogočala poklicno in osebno rast.

Za skupino mladih brezposelnih so bili pripravljene naslednji ukrepi delovanja:

1. svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve,
2. usposabljanje in izobraževanje,
3. spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja,
4. programi za povečanje socialne vključenosti.

V okviru izvajanja posameznega ukrepa so izvedene različne aktivnosti, ki izboljšujejo zaposlitvene možnosti mladih brezposelnih ter jim posledično lahko zagotavljajo redno zaposlitev.

Tako ZRSZ v okviru ukrepa 1 nudi svetovanje in pomoč mladim brezposelnim pri iskanju zaposlitve ter jih seznanja z možnostmi, ki so na razpolagi pri različnih institucijah, ki nudijo svetovanje pri zaposlovanju mladih ljudi.

V okvir aktivnosti svetovanja in pomoči pri iskanju zaposlitve sodijo: poklicno in zaposlitveno informiranje, svetovanje in motiviranje, pomoč pri iskanju zaposlitve ter razvoj in izvajanje novih oblik pomoči ter predstavitev.

Z omenjenimi aktivnostmi se mladim brezposelnim zagotovi kakovostno informiranje, svetovanje in motiviranje, ki lahko mlade ljudi vodi k potencialni zaposlitvi. Tako lahko na primer mladi brezposelni dobijo informacije na Centrih za informiranje in poklicno svetovanje – CIPS, kjer se lahko seznanijo z različnimi formalnimi in neformalnimi oblikami izobraževanja, dogovorijo za razgovor s svetovalcem za zaposlovanje, se udeležijo testiranj, z namenom pridobitve pravega zaposlitvenega profila zase ter se poslužujejo drugih storitev v okviru ZRSZ, kot so aktivnosti Poklicna orientacija, Drugače o poklicih ter druge.

V okviru aktivnosti pomoči pri zaposlitvi so mladim brezposelnim ponujena pomoč pri načrtovanju poklicne poti in iskanju zaposlitve – delavnice ter možnost sodelovanja v klubih za iskanje zaposlitve. V slednjih se srečujejo brezposelni ljudje, se učijo kakovostno napisati prošnje in življenjepis, se pripravljajo na razgovore, delijo informacije in izkušnje ter se s pomočjo izkušenj drugih učijo in tako izboljšujejo svoje zaposlitvene možnosti.

V okviru aktivnosti ukrepa 1 se izvajajo tudi: svetovalnice za uspešen nastop na trgu dela ter zaposlitveni sejmi. Na zaposlitvenih sejmih se izvaja promocija zaposlovanja s poudarkom na srečevanju delavcev in delodajalcev, kjer so tudi brezposelni obiskovalci in izbirajo, katere delodajalce bodo obiskali in povprašali za prosta delovna mesta.

V okvir ukrep 2 sodi usposabljanje in izobraževanje, znotraj katerih aktivnosti so mladim brezposelnim ponujene naslednje aktivnosti:

1. Programi institucionalnega usposabljanja in nacionalne poklicne kvalifikacije;
2. Programi praktičnega usposabljanja;
3. Programi izobraževanja;
4. Preventivni in inovativni projekti na trgu dela.

V okviru aktivnosti ukrepa 2 ZRSZ s pomočjo zunanjih poslovnih partnerjev izvaja programe institucionalnega usposabljanja, pridobitve nacionalne poklicne kvalifikacije za deficitarne poklice na določenem lokalnem področju.

Zraven omenjenega se izvajajo delovni preizkusi ter usposabljanja na delovnem mestu, kar omogoča mladim brezposelnim pridobitev delovnih izkušenj na konkretnih delovnih nalogah ter možnost preizkusa znanj, veščin, spretnosti in delovnih navad.

Ukrep usposabljanje in izobraževanj zajema tudi programe izobraževanja, ki vključujejo tako formalno izobraževanje kot tudi projektno učenje za mlajše odrasle (PUM), s katerim se spodbuja mlade brezposelne osebe, da nadaljujejo izobraževanje ali da se zaposlijo, s ciljem povečanja splošne izobraženosti, formiranja poklicne identitete in socialno- kulturnega delovanja. PuM vključuje aktivnosti, ki udeležencem pomagajo izboljšati splošno razgledanost ter pridobitev funkcionalnih znanj, potrebnih za uspešno reintegracijo v šolsko okolje in vsakdanje življenje.

Zraven dveh že predstavljenih ukrepov sodi v ukrep 3 spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja, ki vključuje naslednje aktivnosti:

1. spodbujanje samozaposlovanja;
2. subvencije za zaposlitev težje zaposljivih skupin brezposelnih oseb;
3. povračilo stroškov dela.

V okviru aktivnosti spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja nudi ZRSZ subvencije za samozaposlitev, z namenom, da lahko mladi sposobni brezposelni uresničijo svojo poslovno idejo ter izkažejo pogoje in možnosti za uresničitev samozaposlitve, z namenom pospeševanje podjetništva in odpiranje novih delovnih mest. Hkrati pa drugim mladim brezposelnim nudi možnost sofinaciranja stroškov dela v primerih zaposlitve, ki jih natančno opredeljuje ZZZPB.

Ukrep 4 zajema programe za povečanje socialne vključenosti za mlade brezposelne. Z njim želijo spodbuditi socialno vključenost mladih brezposelnih ter uresničevati in uveljaviti

aktivnosti in projekte za ustvarjanje okolja, ki bo motiviralo mlade ljudi k aktivnosti in v katerem bodo lažje in hitreje našli delo, hkrati pa uživali tudi potrebno raven socialne zaščite.

Namen ukrepa 4, aktivnosti javnih del, je zniževanje števila brezposelnih oseb. Program vključuje: aktiviranje brezposelnih oseb, njihovo socializacijo, ohranitev in razvoj delovnih sposobnosti ter spodbujanje razvoja novih delovnih mest ter pritegnitev lokalnih skupnosti k reševanju problema brezposelnosti na njihovem področju.

Program javnih del so izbrani na podlagi javnega razpisa, brezposelne osebe se vključujejo v izbrane programe na podlagi zaposlitvenega načrta. Izvajalci programov javnih del, izbrani na javnem razpisu in brezposelne osebe, sklenejo posebne pogodbe o zaposlitvi.

## **4 ZAPOSLOVANJE V SODOBNIH ORGANIZACIJAH**

Po uspešno opravljeni formalni izobrazbi nastopi v življenju mladih trenutno najti primerno zaposlitev, ki jim bo nudila priložnost spoznati specifično okolje, uporabiti formalno in neformalno pridobljeno znanje ter ponudila priložnost pridobitve delovnih izkušenj specifičnega področja, za katero delo so se predhodno že odločili in izobraževali.

Zaposlitev je osnova, da se lahko posameznik, mlada oseba, samostojno vključi v delovni proces, začne samostojno in odgovorno opravljati svoje delo ter hkrati v pravnem smislu prevzemati pravice in obveznosti, ki izhajajo iz sklenitve delovnega razmerja.

Za mladega človeka je pomembno v fazi pridobivanja ustrezne zaposlitve dejstvo, da pozna razmere na trgu dela, da pozna panogo, v kateri želi delovati ter da je seznanjen s postopkom kadrovanja in izbire kadrov z vidika organizacij.

Mnogi uspešni ljudje so izjavili, da je glavnina uspeha osnovana na pripravi in delu, le manjši odstotek na genialnosti posameznika. Z vedenjem omenjenega si lahko mladi povečajo svoje zaposlitvene možnosti ter pogumno, pripravljeno in suvereno stopijo na trg dela in ponudijo svoja nova znanja, socialni kapital, fleksibilnost, neformalna znanja ter številne kompetence, kot prednosti mladih na trgu dela.

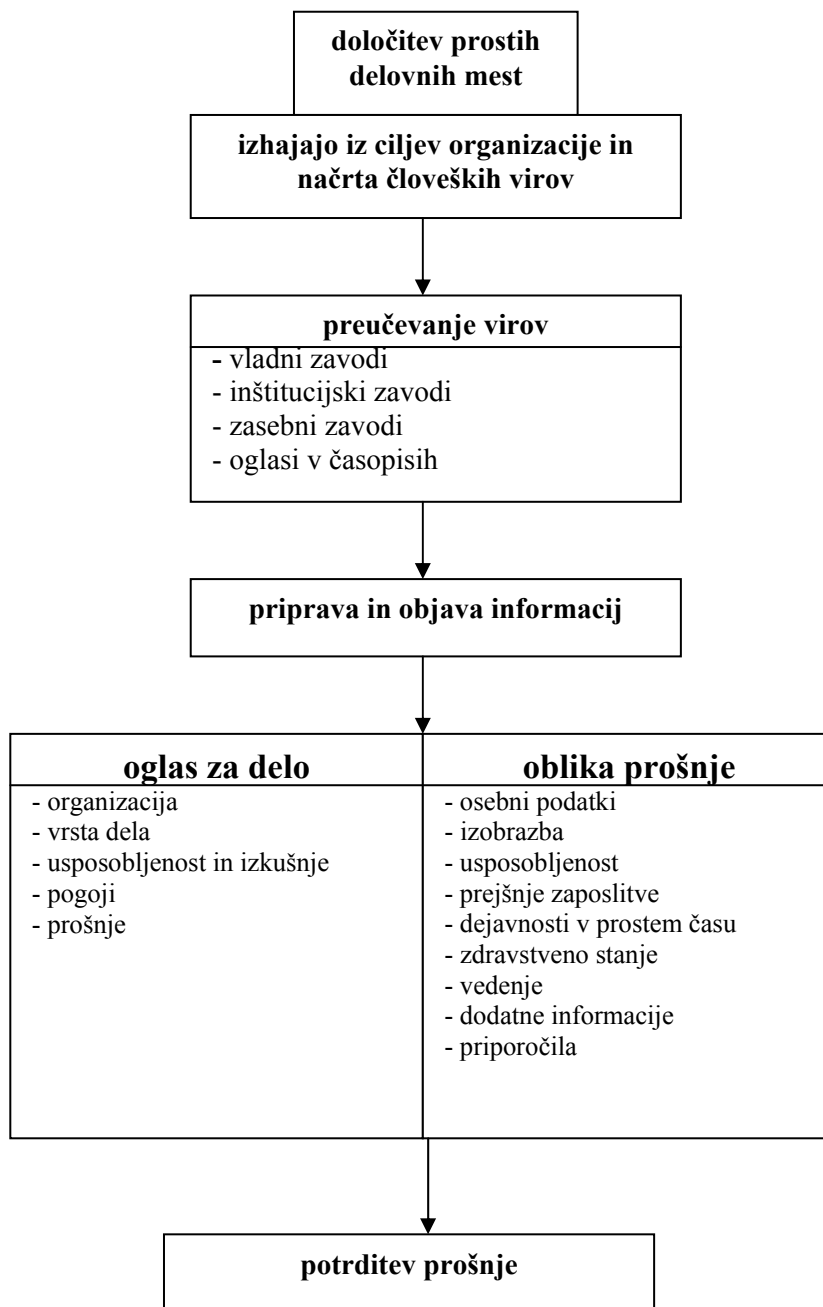
### **4.1 PROCES KADROVANJA**

Poznavanje procesa kadrovanja z vidika organizacij in podjetij je eden izmed ključnih dejavnikov uspeha mladih, saj omogoča uspešno in učinkovito pripravo na različne faze, ki so sestavni in utečen del v procesih kadrovanja in kasneje izbire kadrov v podjetjih in organizacijah.

Proces kadrovanja razumemo kot proces, ki je sestavljen iz naslednjih faz (Treven 1998: 181-182): določitev prostih delovnih mest, preučevanje razpoložljivih virov, priprava in objava informacij, zbiranje in ocenitev prošenj ter potrditev prošenj.



**SLIKA 1: PROCES KADROVANJA**



Vir: Treven 1998: 182

Prva faza postopka kadrovanja je povezana s potrebnimi delavci. Zahteve po novih delavcih in določanje prostih delovnih mest izhajajo predvsem iz ciljev in potreb organizacije. Prosta delovna mesta se največkrat pojavijo ob ustanovitvi organizacije ali delovne enote, v primeru reorganizacije ali zaradi odhoda zaposlenih (Treven 1998: 183).

Zaradi navedenega je za mlade ljudi, ki vstopajo v organizacijo ključnega pomena pridobivanje informacij o prihodu tujih in domačih podjetij na določen prostor, odhajanje ljudi v pokoj, predvidene širitve organizacij, reorganizacije podjetij ter drugo; informacije o omenjenih dogodkih nudijo mladim priložnost potencialnega vstopa v želeno podjetje oz. organizacijo. Pogosto se tudi zgodi, da tuja podjetja najamejo privatne oz. specializirane agencije, da jim pomagajo s procesom kadrovanja ob vstopu na novi trg. Iz tega izhajajoč je za mlade priložnost, da lahko preko privatnih oz. specializiranih agencij pridejo do informacij o prihodih tujih in domačih podjetij na lokalni trg, o notranjih spremembah v lokalnih organizacijah ter posledično o odpiranju novih delovnih mest.

Druga faza v postopku kadrovanja se nanaša na preučevanje razpoložljivih delavcev. V organizaciji se pogosto srečujejo z dilemo ali vzgajati in razvijati lastne kadre ali pa že uveljavljene in usposobljene pridobivati izven organizacije. Pridobivanje iz notranjih virov pomeni pridobivanje kandidatov iz vrst že zaposlenih delavcev in je zlasti primerno za vodstvene delavce, ki že poznajo podjetje, njegovo vizijo in poslanstvo. Po drugi strani pa notranje kadrovanje krepi lojalnost in identificiranje zaposlenih z organizacijo. V primeru, da notranjih kadrov primanjkuje ali pa gre za širitev, se bo lahko organizacija usmerila v zunanji trg dela (Lipičnik v Možina in drugi 1994: 454). Tako lahko mladi v okviru druge faze izkoristijo priložnost, da oddajo svojo prošnjo v podjetjih, v katerih so v času izobraževanja opravljali obvezno študijsko prakso, počitniško delo ali delo kot študentje.

Tretja faza je povezana s pripravo in objavo informacij o prostih delovnih mestih. Cilj te faze je posredovanje informacij kandidatom v takšni obliki, da so izpolnjeni naslednji pogoji:

- informacija je kratka, zgoščena in podaja natančen opis dela;
- objavljena mora biti v » pravih » medijih in pritegniti čim več pozornosti;
- informacija daje ugodno podobo podjetja, njegovo učinkovitost in ravnanje z zaposlenimi;
- informacija ni v nasprotju z zakoni o zaposlovanju.

Na osnovi zgoraj navedenega lahko objava mlade pritegne k oddaji prošnje, lahko pa tudi ne. Pomembno za mlade je poznati svoje želje, svojo poklicno pot in v skladu z njo posredovati svojo prošnjo in življenjepis na razpisano prosto delovno mesto. Prav tako je pomembno tudi pozorno brati in pravilno razumeti razpisano delovno pozicijo ter se na osnovi izpolnjevanja

večine zahtev na določeno prosto delovno mesto tudi ustrezno, v skladu z zahtevo podjetja o prijavi, tudi prijaviti.

Četrta faza obravnava zbiranje in ocenjevanje prošenj, ki so prispele v organizacijo do določenega roka. Prvi namen je izbor prošenj kandidatov, ki najbolj ustrezajo zahtevam za določeno delo in so primerni za nadaljnje izbiranje.

Izbira manjšega števila prošenj temelji na vnaprej določenih zahtevah za posamezno delo:

1. natančno preučitev informacij o prosilcu,
2. primerjanje teh informacij z zahtevami za delo,
3. odločitev o sprejemu ali zavrnitvi prošnje.

Za mlade je pomembno pri pisanju prošnje, da odgovorijo v skladu s svojo formalno in neformalno izobrazbo ter drugimi znanji, neposredno na zahteve razpisanega delovnega mesta ter se tako ciljno usmerijo na konkretno prosto delovno mesto. V primeru jasno podanih znanj in izkušenj za konkretno delovno mesto, tako mladi povečujejo svoje zaposlitvene možnosti in s tem pristopom posredno pokažejo sposobnost ciljne usmerjenosti in razumevanja delovnih nalog konkretnega prostega delovnega mesta.

Zadnja, peta faza, vključuje potrditev izbranih in zavrnjenih prošenj. Izbrane kandidate obvesti podjetje o njihovem uspehu v ožji izbor ter o datumu in kraju pogovora, ki bo odločal o dokončni izbiri za določeno delo.

## **4.2 METODE KADROVANJA**

V postopku kadrovanja je treba vedeti, da obstajata tako imenovani »skriti« in »odkriti« trg dela. Skriti trg dela so ustne informacije o povpraševanju in ponudbi dela, ki se prenašajo med sorodniki, znanci, prijatelji, sodelavci... Zanimiv je podatek, da se več kot 60 % zaposlitev uresniči na osnovi teh informacij. Odkriti trg dela pa so tiste oblike informacij, ki so dostopne vsem, preko raznih javnih objav (Podjetnik 1998: 47).

V nadaljevanju slika 2 prikazuje prednosti in slabosti notranjega in zunanjega kadrovanja; s poznavanjem slabosti notranjega kadrovanja lahko mladi povečujejo svojo možnost

zaposlitve, ki jo lahko podkrepijo s prednostmi, ki so značilne za zunanje kanale kadrovanja, ki so ključne poti za mlade v postopku zaposlovanja.

**SLIKA 2: PREDNOSTI IN SLABOSTI NOTRANJEGA IN ZUNANJEGA KADROVANJA**

	PREDNOSTI	SLABOSTI
NOTRANJE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kandidati so že usmerjeni v organizacijo</li> <li>• stroški izbire so nižji</li> <li>• lažje ocenjevanje kandidata in krajši čas uvajanja in usposabljanja, privrženost organizaciji, večja lojalnost</li> <li>• dolgoročna usmerjenost za vodstvena mesta</li> <li>• notranja morala narašča ob vertikalni mobilnosti</li> <li>• nagrajevanje uspešnosti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• neuspešni kandidati lahko postanejo vznemirjeni</li> <li>• razočaranja in napetosti med sodelavci</li> <li>• zahteva po dragem usposabljanju</li> <li>• kandidatovo trenutno delo se lahko prekine</li> <li>• zaprtost organizacije v smislu inovacije</li> </ul>
ZUNANJE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• večja izbira kandidatov kot v primeru notranjega vabljenja</li> <li>• kandidati so potencialni vir novih idej</li> <li>• kandidati imajo lahko širše izkušnje</li> <li>• kandidati lahko poznajo konkurenco</li> <li>• kandidati lahko obvladajo različne nove specialnosti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• možnost napačne izbire je večja zaradi manj zanesljivih informacij</li> <li>• aklimatizacija - potencialni notranji kandidati se lahko počutijo zavrjene oziroma potrebujejo več časa, da se prilagodijo</li> <li>• novo zaposlen ima lahko počasnejši start zaradi prilagajanja organizaciji</li> <li>• proces izbire zahteva višje stroške</li> </ul>

Vir: Merkač 1998, 51 in Kuhhn in Wunderer 1993, 147.

#### 4.2.1 Zunanji kanali kadrovanja

Ključne poti zaposlovanja mladih sodijo v skupino zunanjih kanalov kadrovanja, ki jih uporabljajo organizacije v sodobnem svetu, zato jih bomo v nadaljevanju podrobno pregledali ter predstavili njihovo pojavnost v praksi sodobnega trga dela.

S poznavanjem kanalov kadrovanja in njihovega delovanja, se lahko mladi kvalitetno pripravijo na posamezne izmed njih ter se tako izognejo nepredvidljivim in nepoznanim postopkom, ki jih organizacijah v sodobnem svetu zaposlovanja vsakodnevno uporabljajo.

Werther in Davis (1996: 191-193) navajata med zunanje kanale kadrovanja naslednje poti:

1. viri delodajalca,
2. priporočitveni viri,
3. institucije,
4. druge možnosti.

Znotraj kanala **viri delodajalca** imamo naslednje možnosti:

- prejeti dopisi in sprejeti obiski v organizaciji,
- priporočila zaposlenih v organizaciji,
- oglaševanje.

Že prejete prošnje, ponudbe in pretekli obiski mladih ljudi, so lahko dober potencialni vir novo zaposlenih. Tako so lahko bili mladi udeleženci določenega strokovnega obiska, kjer so lahko pustili vtis o sebi, svojih interesih in motivih v zvezi z zaposlitvijo.

Tudi študijska praksa lahko pomeni pot mladim v zaposlitev v znano organizacijo, saj so zaposleni/nadrejeni, v času študijskega sodelovanja, imeli priložnost spoznati njihovo znanje, njihove poklicne interese ter druge lastnosti in kompetence.

Kanal **priporočitveni viri** vključuje naslednje poti kadrovanja:

- državne agencije,

- privatne agencije,
- specializirana iskalno/raziskovalna podjetja.

Zavod za zaposlovanje je prostor, kjer se srečajo zainteresirani delodajalci in delavci; na ZRSZ morajo vsi delodajalci po zakonu prijaviti prosto delovno mesto.

Privatne agencije pomagajo zainteresiranim podjetjem iskati primerne kandidate za prosto delovno mesto. Te agencije uporabljajo različne metode pri iskanju primernih kandidatov. Tako se poslužujejo tako oglaševanja, banke podatkov o delavcih in drugega. V Sloveniji poznamo privatne agencije, med katerimi so ključna podjetja Adecco, Manpower, Trenkwalder in druga.

Privatne agencije so v primerjavi z uradi zavoda za zaposlovanje bistveno manjše in so specializirane za določeno vrsto kadrov in imajo o njih zelo dobre podatke. Delodajalcem ne dajejo le podatkov o trenutno razpoložljivih delavcih, ampak lahko pridobivajo podatke o že zaposlenih delavcih, na osnovi dogovora z njimi ter na osnovi zakona o varovanju osebnih podatkov. V okviru dela nudijo privatne agencije tudi druge storitve, kot je opravljanje razgovorov, testiranje kandidatov, itd.(Svetlik v Možina in drugi 1998: 111-115).

Izkušnje kadrovske agencij kažejo, da se za sodelovanje z njimi pogosteje odločajo tuja podjetja, saj so tega navajena že od prej in pri nas le nadaljujejo tradicijo matičnega podjetja (Pinterič 2004: 46). Pogosto se tuja podjetja odločajo za sodelovanje s privatno agencijo ob vstopu na novi trg, saj privatne agencije nudijo novemu podjetju svetovanje s področja zakonodaje in predpisov, veljavnih v državi, v katero je novo podjetje vstopilo.

Iskalna/raziskovalna podjetja so bolj specializirana v primerjavi z zgoraj omenjenimi privatnimi agencijami. Za ta podjetja je značilno, da kadrujejo samo specifične delovne profile ljudi, tako kot na primer podjetje Profil v Sloveniji, ki je specializirano za kadrovanje vodstvenega kadra.

Glavna razlika med privatnimi agencijami in specializiranimi/raziskovalnimi podjetji je v pristopu, ki ga uporabijo pri svojem delu. Tako privatne agencije kadrujejo potencialne

kandidate s pomočjo oglaševanja, med tem ko specializirana/raziskovalna podjetja aktivno iščejo oziroma opravljajo proces kadrovanja med že zaposlenimi ljudmi v drugih podjetjih.

V okviru **kanala institucij** so poti kadrovanja :

- izobraževalne institucije,
- profesionalna združenja,
- sindikati in
- vladni programi za usposabljanje.

Izobraževalne institucije so lahko dober vir za privabljanje kandidatov za prosto delovno mesto. Tam najdemo diplomante, absolvente ter redne študente. Potencialnim zainteresiranim mladim osebam iz izobraževalnih institucij, lahko zainteresirana organizacija ponudi: počitniško delo, štipendijo, strokovno prakso in drugo (npr. sponzorstvo) (Florjančič 1999: 115).

Prednosti pridobivanja kadrov iz šol za podjetnike in posameznike prikazuje Tabela 5.

**TABELA 5 : PREDNOSTI PRIDOBIVANJA KADROV IZ ŠOL ZA PODJETJA IN POSAMEZNIKE**

Prednosti za podjetja	Prednost za posameznika
Zgodnje spoznavanje osebnostnega profila.	Večji občutek socialne varnosti.
Zgodnje oblikovanje strokovnega profila.	Zgodnejši osebni in strokovni razvoj.
Hitra specializacija.	Možnost hitrejšega dosega »platoja« v karieri.
Razvijanje občutka pripadnosti.	

Vir: Florjančič 1999: 115

V okviru profesionalnih združenj lahko najdemo številna strokovna združenja (npr. združenje računovodij), ki imajo velikokrat tudi svoj lasten časopis, kjer informirajo o novostih iz njihovega področja ter javno objavljajo prosta delovna mesta (tudi pripravništva), ki so lahko potencialna zaposlitev tudi za mlade ljudi, tudi začetnike na konkretnem strokovnem področju. Tako se v praksi občasno dogaja, da zahtevajo določena podjetja absolventa za opravljanje določenega dela, saj le-ta še ni obremenjen z določenim načinom dela in mu lahko hitreje predstavijo obstoječ način dela v konkretni organizaciji. Ta kanal privabljanja ima

številne prednosti. Omogoča privabljanje kandidatov na specializiranih področjih, za katera običajno v praksi težko najdemo zainteresirane kandidate.

Vladni programi za usposabljanje so programi, ki omogočajo, da številni mladi ljudje, ki nimajo potrebne izobrazbe in potrebnih veščine, le-te pridobijo. Nekateri izmed teh so lahko žrtve revščine, drugi imajo suficitarni poklic, ... Znotraj teh programov lahko opravijo različne programe izobraževanja, prekvalifikacij ter izkoristijo druge možnosti, v želji dviga izobrazbeni ravni in s tem povečanja svojih zaposlitvenih zmožnosti.

**Drugi viri**, ki jih lahko uporabijo organizacije v okviru zunanjega kadrovanja so: podjetja, ki organizacijam začasno pomagajo pri iskanih delavcih, »Dan odprtih vrat » podjetja oziroma organizacije, mednarodno kadrovanje (v situacijah, ko domačih delavcev ni na razpolago za opravljanje določenega specifičnega dela) ter druge poti v okviru zunanjih kanalov kadrovanja .



## **5 SELEKCIJA KADROV**

### **5.1 PROCES SELEKCIJE KADROV**

Po opravljenem procesu kadrovanja, privabljanja kadrov, nastopi postopek selekcije kadrov, ki izmed vseh kandidatov izloči neprimerne ter ohrani za nadaljni izbor kandidate, ki izpolnjujejo zahteve postavljene za konkretno razpisano prosto delovno mesto. V okviru procesa selekcije kadrov se uporabljajo različne metode selekcije kadrov. Te metode pomagajo kadrovikom, da izberejo najbolj primerne kandidata za razpisano prosto delovno mesto, med katerimi so lahko tudi mladi ljudje, ki jih pogosto odlikujejo lastnosti, kot so fleksibilnost, nova-sveža znanja, spretnosti in kompetence, ki si jih pogosto mladi pridobijo skozi izobraževanje, del teh pa tudi skozi izkušnje vsakodnevnih in priložnostnih aktivnosti, ki so del odraščanja v sodobnih družbah (Trbanc 2005:161).

### **5.2 METODE SELEKCIJE KADROV**

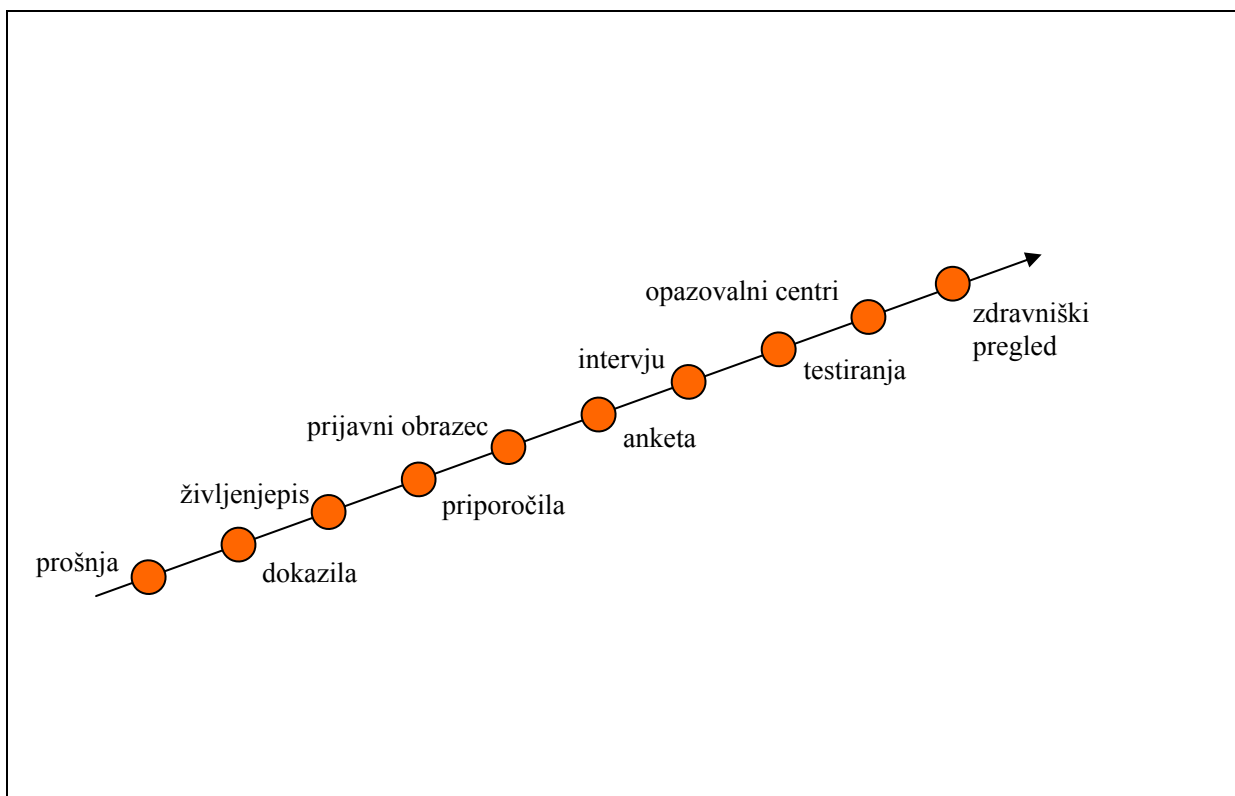
Metod za selekcijo kadrov je veliko. Te so odvisne od kandidatov, velikosti organizacije in usposobljenosti kadra. Prav tako različni avtorji dajejo poudarek različnim metodam in različnemu zaporedju.

Zaporedje metod izbirnega postopka je predstavljen na sliki 3. Ni nujno, da se odločimo za uporabo vseh metod. Nekatere lahko tudi preskočimo ali postopek izbire zaključimo prej, če imamo o kandidatu dovolj informacij iz predhodnih faz.

Običajno se postopek izbire začne s selekcijo primernih prošenj, ki ustrezajo zahtevam razpisanega delovnega mesta, na katero so se ljudje prijavili, konča pa po številnih fazah, ki so bolj ali manj prisotne v večini selekcijskih postopkov.

Omenjen postopek izvajajo za to usposobljeni ljudje, ki praviloma dobro poznajo delovno zakonodajo, zakon o varovanju osebnih podatkov, zahteve in delovne zadolžitve razpisanega delovnega mesta; tako lahko posledično na osnovi prijav in opravljenih drugih faz selekcijskega postopka izberejo najbolj primerno osebo, ki bo v kratkem zasedla razpisano delovno mesto.

SLIKA 3: ZAPOREDJE METOD IZBIRNEGA POSTOPKA



Vir: Merkač Skok 2005: 109

### 5.2.1 Prošnja, življenjepis (CV), dokazila

Zgoraj opisan postopek selekcije kadra se začne s prošnjo, življenjepisom in dokazili, ki uradno evidentira prijavo posameznika na prosto delovno mesto. Iz tega razloga je pomembno, da še posebej mladi ljudje, ki vstopajo kot začetniki na trg dela, dobro in kakovostno pripravijo prošnjo in pravočasno priskrbijo vsa potrebna potrdila, zahtevana za pridobitev razpisanega delovnega mesta.

Prijave na prosto delovno mesto lahko vsebujejo različne podatke, ki pomagajo kadrovikom v procesu izbire najprimernejšega posameznika. Običajno vsebujejo prijave:

- življenjepis s poudarkom na izobraževanju in delu,
- bibliografijo, druga dela in posebne dosežke,
- kandidatovo utemeljitev, zakaj je primeren za delo, za katero se poteguje,
- pričakovanja v zvezi z delom in kariero v organizaciji,
- kandidatovo videnje reševanja problemov, s katerimi se srečuje organizacija.

Običajno se ob prošnji odda tudi CV oz. življenjepis. Splošno uveljavljena kratica CV je kratica za »curriculum vitae«, kar dobesedno pomeni 'potek življenja'. CV je oznaka za kratek življenjepis, ki se ga priloži prijavi na objavljeno delovno mesto ali ponudbi za zaposlitev.

Biografija kandidatov mora biti temeljita, kratka, jasna in ažurirana. Tako lahko zapišemo, da je CV kratek pisni pregled kandidatovih osebnih podatkov, podatkov o izobrazbi, znanjih, sposobnostih, interesnih in preteklih delovnih izkušnjah in z navedbo najpomembnejših referenc (Merkač Skok 2005: 109-110).

CV mora biti pregleden. Mladi običajno nimajo rednih delovnih izkušenj, zato lahko v CV—ju predstavijo izkušnje pridobljene v času izobraževalnega procesa, ko so opravljali določeno delo kot študentje, sodelovali na določenih projektih, opravljali redno praktično, delo, prostovoljno delo ter druge oblike dela, ki lahko služijo kot osnova za vključitev v redno delovno razmerje. Nekateri delodajalci v praksi upoštevajo zgoraj omenjene delovne izkušnje, saj le-te kažejo na dejstvo, da so si mladi v okviru omenjenih delovnih procesov pridobili neformalne izkušnje, spoznali določeno delovno okolje, dobili priložnost pokazati svoja znanja, veščine itd.

Za mlade ljudi, ki kot začetniki vstopajo na trg dela, je pomembno, da navedejo v življenjepisih osebne podatke, vključno s številko telefona in elektronskim naslovom, kjer so najpogosteje dosegljivi. Danes živimo v svetu hitrih sprememb in pogosto se v praksi zgodi, da kadroviki vabijo kandidate na zaposlitveni razgovor osebno preko telefona.

Zavedati se moramo tudi dejstva, da imajo pogosto mladi poleg samega znanja v večji meri kot starejši delavci izražene tudi spretnosti in kompetence, ki se kažejo na primer v uporabi računalnika, uporabi interneta, sposobnosti iskanja in uporabi različnih informacij, v komunikacijskih spretnostih, sposobnosti za delo v skupini ter aktivni uporabi znanja tujih jezikov (Trbanc 2005:165). Vse navedene prednosti mladih je priporočljivo, da jih mladi navedejo v življenjepisih in kasneje tudi utemeljijo na osebnem zaposlitvenem razgovoru na konkretnih primerih iz prakse (pridobljenih v času izobraževalnega procesa).

Pri prijavi je priporočljivo, da kandidati priložijo tudi različna dokazila o izpolnjevanju pogojev, na primer dokazila o doseženi stopnji izobrazbe, o dodatnih izobraževanjih, pisna

priporočila preteklih delodajalcev, potrdila o nekaznovanosti in drugo (Svetlik v Možina in drugi 1998; 120-121).

### **5.2.2 Prijavni obrazec**

Prijavni obrazec (posredovan s strani organizacije) na delovno mesto lahko dopolnjuje ali pa nadomešča pisno prijavo v določenih organizacijah. Je standardiziran obrazec za vrsto poizvedovanj o kandidatovi preteklosti (izobrazba, prejšnje delovne izkušnje, fizično zdravstveno stanje), ki so koristne pri ugotavljanju posameznikove sposobnosti za opravljanje dela (Merkač Skok 2005, 109).

Obrazec za prijavo obsega osebne podatke kandidata, podatke o izobrazbi in spretnostih, delovni karieri, dosežkih, interesih kandidata, njegovih pričakovanjih v zvezi z delom (delovni čas, terensko delo, prilagodljivost...), nagradah ter včlanjenosti v razne organizacije.

Podatke iz vprašalnika potrebuje delodajalec za pripravo pogodbe o zaposlitvi, za izvedbo prijave delavca v obvezna socialna zavarovanja ter za vodenje predpisanih evidenc.

Pomembno za mlade je, da poznajo oblike prijavnega obrazca, v primeru, če so v praksi soočeni z dejstvom, da ga morajo izpolniti za potrebe delodajalca. Pogosto se v praksi dogaja, da nekateri mladi ljudje nimajo zbranih potrebnih podatkov, ki jih običajno potrebujejo kadroviki za pripravo pogodb in prijav na ustrezne zavode. Da se mladi lahko izognejo potencialnim težavam pri zaposlovanju, je dobrodošlo ob osebnih razgovorih vedno imeti s seboj v obliki življenjepisa potrebne podatke, ki so potrebni v procesu zaposlovanja, na drugi strani pa kažejo mladega posameznika kot sistematično in organizirano osebo.

### **5.2.3 Priporočila**

Pogosto se v praksi dogaja, da prejšnji delodajalec v pisni obliki posreduje svoje mnenje o kandidatu in njegovem delu. Kandidati si pogosto sami priskrbijo priporočila ter jih posredujejo kadrovskim službam v zelenem podjetju, z namenom utemeljitve prikazanih delovnih izkušenj navedenih v prošnji in CV (Merkač Skok 2005: 104).

Organizacija s pomočjo pisnih prijav, obrazcev in priporočil selekcionira kandidate, ki gredo skozi nadaljnje faze izbire. Vse zavrnjene kandidate mora organizacija v skladu z zakonom nujno pisno obvestiti. V nasprotnem primeru bodo kandidati v negotovosti, nagnjeni k sporom, organizacija pa bo izgubljala ugled v okolju (Svetlik v Možina in drugi 1998, 123).

#### **5.2.4 Anketa**

Anketiranje je dodatna in ekonomična metoda pri zbiranju podatkov o kandidatih z vidika organizacije. Anketa običajno vsebuje napisana vprašanja, na katere anketiranci odgovarjajo v pisni obliki.

Za mlade je dobro, da poznajo razne oblike anket; s poznavanjem postopka anketiranja, znižujejo stopnjo stresa v času postopka kadrovanja ter tako posledično bolj kakovostno, sistematično in ciljno usmerjeno odgovarjajo na zastavljena vprašanja.

Kadrovski vprašalnik uporabijo v kadrovskih službah, kadar je kandidatov, ki temeljnim pogojem ustrezajo, preveč. Da bi se kadroviki z vsemi pogovorili, si lahko pomagajo z vmesnim orodjem - s vprašalnikom o delovnem mestu. S takšnim vprašalnikom pridobijo vse tiste informacije o kandidatih, ki v prošnji niso navedene, vendar so za kakovostno odločitev ključnega pomena.

Vprašalniki največkrat vsebujejo vprašanja o specifičnih znanjih, vezanih na delovno mesto, o načrtih za prihodnost, zahtevah za plačo, o oddaljenosti od delovnega mesta in podobno. Smiselno je vključiti tudi vprašanja, vezana na poznavanje določenega delovnega mesta in podjetja, v katerega so se kandidati prijavi. Vprašalnike podjetja najpogosteje pošljejo po pošti. Lahko pa se organizira skupinsko reševanje v podjetju. Tako se izločijo kandidati, ki vprašalnika ne rešujejo sami, temveč jim svetujejo drugi. Poleg tega pa izpolnjevanje vprašalnika nudi možnost, da lahko kandidate tudi osebno srečajo. Vseh si ne morejo zapomniti, lahko pa si sproti zapisujejo opažanja o komunikaciji ob vstopu v prostor, o vedenju med reševanjem in o postavljenih vprašanjih (Zakrajšek 2005: 12).

Na osnovi vsega zgoraj navedenega je smiselno za mlade ljudi, ki vstopajo na trg dela, da se predhodno doma pripravijo na potencialna vprašanja in najdejo ustrezne ter utemeljene

odgovore na njih. Ob vsaki navedbi določenega dejstva mora temu slediti utemeljitev, ki tako dodatno utemeljuje navedeno dejstvo. Tako lahko na primer navedbi aktivno znanje tujega jezika sledi utemeljitev, pisno, govorno in bralno razumevanje, na srednje dobrem nivoju, ocena 3, na lestvici od 1 do 5. Pomembno je tudi dejstvo, da ima vsak naveden podatek tudi resnično osnovo v posameznikovem življenju, saj je le-ta lahko hitro izpostavljen konkretnemu preverjanju določenega podatka navedenega v pisnih oblikah.

### **5.2.5 Intervju**

Intervju v procesu izbire kadra pomeni običajno prvi osebni kontakt med kandidatom in zaposlenim v podjetju. Iz tega razloga je pomembno, da se še posebej mlada oseba, novinec na trgu dela, na zaposlitveni intervju dobro pripravi, pridobi objavljene podatke o podjetju in delovnem mestu na internetu, najde lokacijo podjetja na zemljevidu, pride na razgovor pravočasno (oziroma do 10 minut prej) ter se tako izogne nepotrebnemu stresu, ki lahko nastane zaradi neustrezne priprave in prihoda na intervju.

Svetlik (Možina in drugi 1998: 127) navaja: »Zaposlitveni intervju je sistematična in nadzirana ustna izmenjava informacij med delodajalcem in kandidatom za zaposlitev z namenom, da delodajalec na podlagi vnaprej določenih meril ugotovi usposobljenost kandidata za opravljanje dela in da kandidat dobi podrobne informacije o organizaciji in delu. Z intervjujem naj bi ustrezne kandidate spodbudili k odločitvi za zaposlitev, vsem kandidatom pa naj bi organizacijo predstavili v dobri luči.«

Zaposlitveni intervju je izredno pomemben, tako za kandidata kot tudi za podjetje, zato se morata oba na intervju dobro pripraviti, saj tukaj organizacija prvič naveže osebni stik s kandidatom in obratno. Kadrovik mora v procesu intervjuja predhodno pripraviti vprašanja, zastaviti želeni cilj, pripraviti kandidata, da bo med pogovorom sproščen ter da bo resno odgovarjal na vprašanja ter tako utemeljil svojo prijavo na razpisano prosto delovno mesto (Lipičnik 1998: 101).

Kadrovik mora s kandidatom vzpostaviti delovni odnos, za katerega velja, da je potrpežljivo delo. Ritualni dogovor o sodelovanju, ki uvede delovni odnos, je v odnosu dveh sodelujočih zelo pomemben, ker ubesedi strokovni koncept in ga tako deli s sodelujočimi. Koncept

delovnega odnosa temelji na tem, da ga sodelujoči v njem tudi sooblikujejo ter tako aktivno v njem sodelujejo (Čačinovič- Vogrinčič 2005: 25).

Zaradi navedenega je posebej za mlade ljudi pomembno, da se na intervju pripravijo, pridejo ustrezno osebno urejeni, se vedejo situaciji primerno ter tako kot enakovreden član vstopajo na trg dela, na katerem ponudijo svoja znanja, izkušnje, spretnosti in kompetence kot svojo konkurenčno prednost na trgu dela.

### **5.2.6 Testi**

Zaposlitveni testi so testi, katerih cilj je doseči najboljšo kombinacijo med kandidati in zahtevami delovnega mesta, ki so zapisane v opisu delovnega mesta (Armstrong 1999: 222).

Definicija testov in testiranja se med različnimi avtorji razlikuje le v pomenskih odtenkih. Za test lahko rečemo, da je standardiziran postopek, s katerim izzovemo neko določeno aktivnost, nato pa učinek te aktivnosti merimo in ocenjujemo; individualne rezultate nato primerjamo z rezultati, ki so jih dobile druge osebe v enaki situaciji. Testiranje v kadrovske namene je torej mogoče opredeliti kot postopek, s katerim poskušajo ugotoviti človekove zmožnosti v simulirani situaciji in na osnovi rezultatov sklepati, kakšna bo kandidatova uspešnost pri delu, ki so mu ga namenili (Merkač Skok 2005: 113).

Merkač Skok (2005: 114) deli zaposlitvene teste v tri glavne skupine:

- testi sposobnosti večinoma merijo mentalne, mehanične in administrativne sposobnosti ali senzorne kapacitete (vid, sluh...), običajno je v pisni obliki;
- testi osebnosti merijo značilnosti, kot so: vzorci mišljenja, čustva, vedenje ki vplivajo na posameznikove interakcije v različnih situacijah. Merijo sociabilnost, neodvisnost, potrebe po uspehu;
- testi uspešnosti merijo praktične sposobnosti pri konkretnem delu ter so izredno zanesljivi.

Uporaba testov temelji na prepričanju, da so dosežki na testih povezani z uspešnostjo dela. Rezultati testov nam dajejo pomembne informacije o kandidatu in njegovih spretnostih, inteligenci, stališčih, sposobnostih, interesih, idr. Zelo pomembno je, da s testi delajo

usposobljeni ljudje, najpogosteje so to psihologi. Pomembno je kako pripravijo kandidate na testiranje, kako interpretirajo testne rezultate in kakšen pomen jim dajo v celotnem postopku (Možina in drugi 1998: 123-125).

Nekateri mladi so se z različnimi oblikami testiranja srečali že v času izobraževanja, ko so na primer kandidirali za Zoisovo štipendijo. V procesu testiranja je za posameznika pomembno, da pozna potek postopka, da ima dobra navodila ter se hkrati zaveda, da bolj kot bo sproščen in spočit, bolje bo rešil zastavljen test.

Smiselno je poudariti tudi dejstvo, da s pomočjo testov iščejo usposobljeni strokovnjaki za določeno področje testiranja določene lastnosti pri posamezniku. Tako mu na osnovi njegovih znanj, osebnostnih značilnosti ter drugega potencialno približajo zasedbo prostega delovnega mesta, v primeru, če so znanja ter druge sposobnosti posameznika kompatibilne z zahtevami določenega delovnega mesta. V primeru, če temu ni tako, lahko kadrovik ter drugi sodelujoči strokovnjaki, potencialno ponudijo testiranemu drugo delovno mesto v njihovi organizaciji, ki bi lahko ustrezalo njegovim znanjem, lastnostim in zaposlitvenim motivom.

### **5.2.7 Ocenjevalni centri**

V procesu selekcije je treba včasih kandidate soočiti s situacijami, ki so čimbolj podobne prihodnjim delovnim zadolžitvam. To se dogaja v t. i. ocenjevalnih oz. opazovalnih centrih, za katere je značilno kontrolirano okolje.

Velikokrat so naloge v ocenjevalnih centrih namenjene za vodstvene pozicije in redkeje za zaposlitve, za katere kandidirajo mladi ljudje. Kljub navedenemu je prednost za mlade, če poznajo delovanje tovrstnih ocenjevalnih centrov, v primeru če bi bili soočeni s sodelovanjem v njih.

Nekatere slovenske banke kot tudi druga podjetja uporabljajo ocenjevalne centre, v katerih ustvarijo delovno situacijo podobno dejanskemu okolju. V tem odnosu so običajno sodelujoči: kandidat, oseba, ki ga sprašuje oz. igra določeno vlogo ter osebe, ki opazujejo situacijo ter jo ocenjujejo.



Tako lahko mlada oseba dobi ponujeno sodelovanje v ocenjevalnem centru za zasedbo na primer svetovalca za bančne produkte. V igri vlog je kandidat svetovalec (komercialist), ki običajno že zaposlenemu svetovalcu ponuja različne produkte (ta nastopa kot stranka) in ga poskuša prepričati za nakup. Opazovalci situacije so običajno vodja oddelka, ki išče novega delavca ter kadrovik, kot predstavnik kadrovske službe, ki spremlja proces izbire od začetka do konca.

Na osnovi bolj ali manj uspešno opravljene igre vlog v ocenjevalnem centru, lahko kandidati dodatno prepričajo kadrovika, da posedujejo dejanske lastnosti, znanja in veščine, ki so potrebne za osvojitve dela konkretnega delovnega mesta.

V primeru, če kandidat poseduje lastnosti in znanja za svetovalca oz. komercialista, je lahko to enkratna priložnost zanj, da utemelji ter dobi želeno razpisano delovno mesto, po predhodno že opravljenih fazah v procesu izbire ustreznega kandidata.

### **5.2.8 Zdravstveni pregled**

Po opravljenih zgoraj navedenih faza postopka izbire in po sprejetju odločitve za določenega kandidata, mora izbran kandidat pred podpisom pogodbe o zaposlitvi opraviti zdravniški pregled.

Za ugotovitev zdravstvenega stanja pošljejo kandidata na zdravniški pregled k pooblaščenemu zdravniku medicine dela, v okviru zahtev delovnega mesta podanih na osnovi ocene tveganja za konkretno delovno mesto (Lipičnik 1998: 105).

### **5.2.9 Končni izbor**

Za končno odločitev o izbiri kandidata, ki je uspešno opravil vse faze izbirnega postopka, je potrebno analizirati vse pridobljene informacije in lastnosti kandidata ter primerjati kandidate med seboj.

Pomembno je, da si sprejet kandidat predhodno pred podpisom pogodbe o zaposlitvi ogleda delovno okolje, se seznani s prihodnjimi potencialnimi sodelavci ter tako ovrednoti ali je ponujeno delovno mesto primerno zanj in ali je v skladu z njegovimi zaposlitvenimi cilji.

Končno odločitev v procesu izbire vedno sprejme kandidat, ki se odloči na osnovi zbranih podatkov in izkušenj, za opravljanje določenega dela v konkretni organizaciji. Iz končne pozicije v procesu izbire je podjetje vedno v podrejeni vlogi, saj je odvisno od kandidata ali bo ponujeno delo sprejel ali ne. Iz tega razloga je pomemben etičen, moralen in profesionalen odnos organizacije do kandidatov, ki so oddali ponudbe za zasedbo določenega prostega delovnega mesta.

## **6 PROBLEM**

### **6.1 OPREDELITEV PODROČJA IN OPIS PROBLEMA**

V svoji nalogi sem se osredotočila na mlade ljudi, ki iščejo ustrezno zaposlitev na sodobnem trgu dela.

Moj namen je predstaviti skupino in položaj mladih v sodobnem svetu, opozoriti na dinamiko življenjskih potekov in statusnih prehodov, opozoriti na dinamiko zaposlovanja oz. stanja registrirane brezposelnosti mladih ter se osredotočiti na aktivno politiko zaposlovanja mladih v okviru ukrepov ZRSZ, hkrati pa natančno opredeliti postopek kadrovanja v sodobnih organizacijah, ki uspešno opravljene pomeni za mladega človeka vstopnico na trg dela.

Raziskati sem želela, kako mladi ljudje, ki iščejo ustrezno zaposlitev, ocenjujejo zakonitosti na trgu zaposlovanja, katerih kanalov v procesu kadrovanja se poslužujejo, kako so zadovoljni z delovanjem in s storitvami posameznih institucij in kaj si želijo v prihodnje na področju zaposlovanja.

### **6.2 NAMEN, CILJI IN OSNOVNE TRDITVE**

Moj namen je bil raziskati, kako mladi ljudje iščejo ustrezno zaposlitev, katerih kanalov v procesu kadrovanja se poslužujejo, kako so seznanjeni z razmerami na trgu dela, kako dobro poznajo posamezne faze procesa kadrovanja, kako so zadovoljni s storitvami, ki jih nudijo razne institucije na trgu dela in katere oblike zaposlitev si mladi ljudje želijo dolgoročno v življenju.

## **7 METODOLOGIJA**

### **7.1 METODE RAZISKOVANJA**

Metoda raziskovanja temelji na kvantitativni analizi, anketni vprašalnik. Da sem dobila odgovor na raziskovalni problem, ki sem ga zastavila na začetku, sem v ta namen oblikovala anketni vprašalnik za mlade ljudi, ki iščejo ustrezno zaposlitev (priloga 1).

### **7.2 VZOREC**

V raziskavo je bilo zajetih 30 mladih posameznikov. Razdelila sem 40 vprašalnikov, od tega jih je bilo vrnjenih 30. Raziskava je potekala v Mariboru in v Novem mestu, v obdobju od 5 aprila do 15 aprila 2008. Pri raziskavi mi je pomagala sodelavka, ki je zaposlena v agenciji za zaposlovanje v Novem mestu. Anketiranje je potekalo brez težav.

### **7.3 MERSKI INSTRUMENTI**

Uporabila sem vprašalnik, ki sem ga sestavila sama. Vprašalnik je sestavljen iz 15 vprašanj na temo zaposlovanja mladih. Anketni vprašalnik je sestavljen iz vprašanj odprtega in zaprtega tipa, torej kombiniranega tipa. Rezultate sem analizirala s primerjavo med odgovori in iskala najpogosteje obkrožene odgovore pri vsakem vprašanju posebej.

### **7.4 POSTOPEK ZBIRANJA PODATKOV**

Zbrane podatke sem obdelala in analizirala kvantitativno. Z izrazom »kvantitativna raziskava« se razume raziskava, pri kateri sestavljajo osnovno izkustveno gradivo podatki, dobljeni s standardiziranimi merskimi postopki. Ti podatki, ki jih je mogoče izraziti kot števila, so potem tudi analizirani s pomočjo matematičnih in statističnih metod. Kvalitativna in kvantitativna raziskava se razlikujeta po svojem poteku, vendar se ne izključujeta, ampak dopolnjujeta. (Mesec 1997: 6)

## 7.5 OBDELAVA PODATKOV

Podatke, ki sem jih pridobila s vprašalnikom, sem vpisala v tabelo in vsakemu odgovoru pripisala število ponovitev. Nato sem izračunala frekvenčno porazdelitev. Pri vprašanju odprtega tipa sem bila pozorna, da sem natančno prepisala zapisane besede anketirancev.

Legenda:

f – absolutna frekvenca

f% - relativna frekvenca

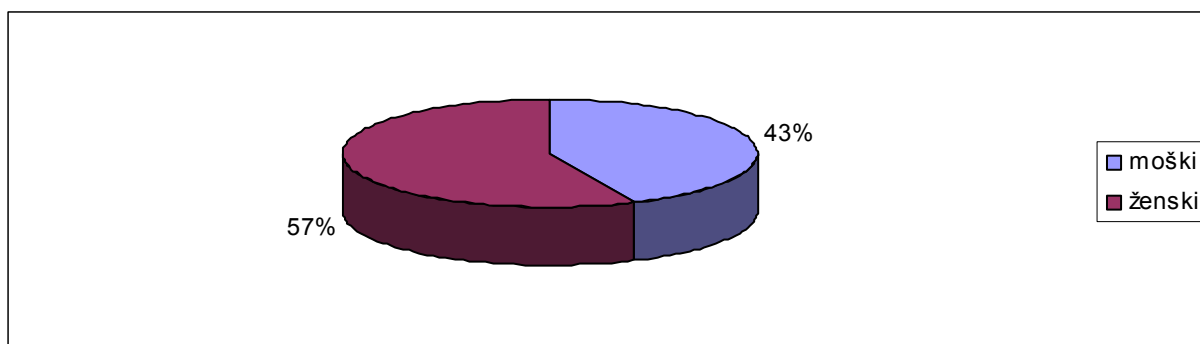
## 8 REZULTATI

### 8.1 ANALIZA

TABELA 6: SPOL ANKETIRANCEV

Spol	f	f (%)
Moški	13	43
Ženski	17	57

GRAF 2: SPOL ANKETIRANCEV

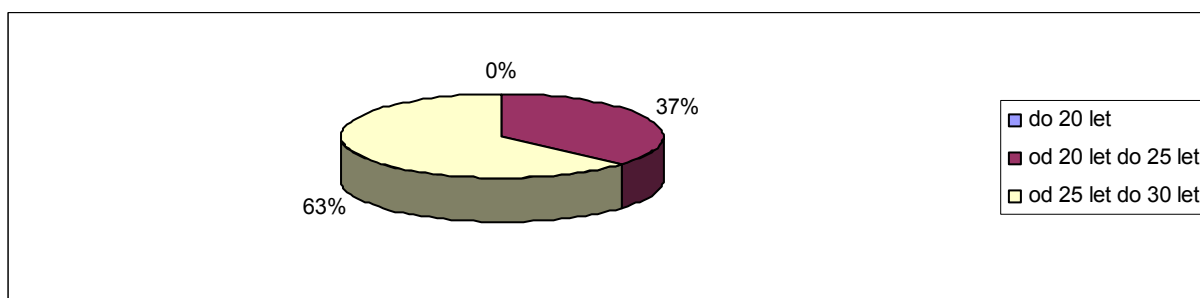


Iz grafičnega prikaza je razvidno, da je populacija anketirancev, ki sem jih zajela v anketi v večini ženskega spola, in sicer v deležu 57%, preostanek pa so bili moški v deležu 43%.

TABELA 7: STAROST ANKETIRANCEV

Starost	f	f (%)
do 20 let	0	0
od 20 let do 25 let	11	37
od 25 let do 30 let	19	63

GRAF 3: STAROST ANKETIRANCEV



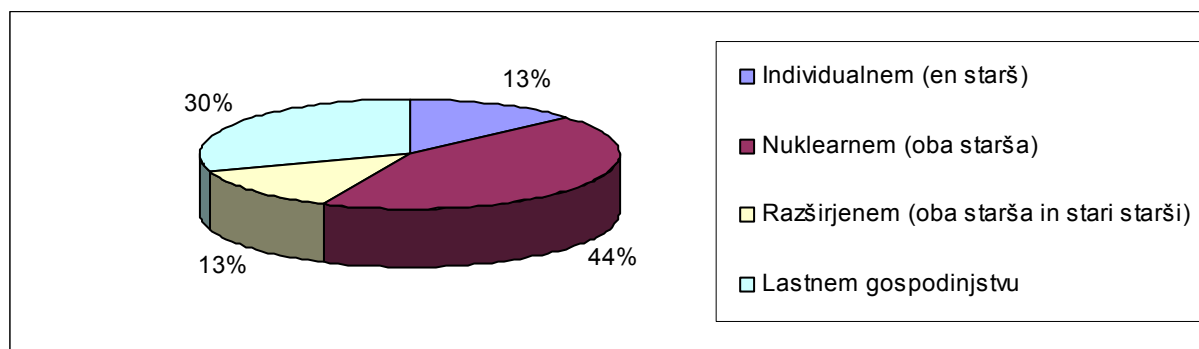
Starostna skupina populacije, ki je izpolnjevala anketni vprašalnik, je vključevala starostno obdobje do 20 let, od 20 let do 25 let ter obdobje od 25 let do 30 let. Najvišji odstotek vprašanih je pripadal starostnemu obdobju od 25 let do 30 let – 63 %, od 20 let do 25 let – 37

%, najmanjši odstotek 0 %, je dala populacija do 20 let, kar je tudi razvidno iz grafičnega prikaza.

**TABELA 8: TIP GOSPODINJSTVA ANKETIRANCEV**

V kakšnem tipu gospodinjstva živite?	f	f (%)
Individualnem (en starš)	4	13
Nuklearnem (oba starša)	13	44
Razširjenem (oba starša in stari starši)	4	13
Lastnem gospodinjstvu	9	30

**GRAF 4: TIP GOSPODINJSTVA ANKETIRANCEV**

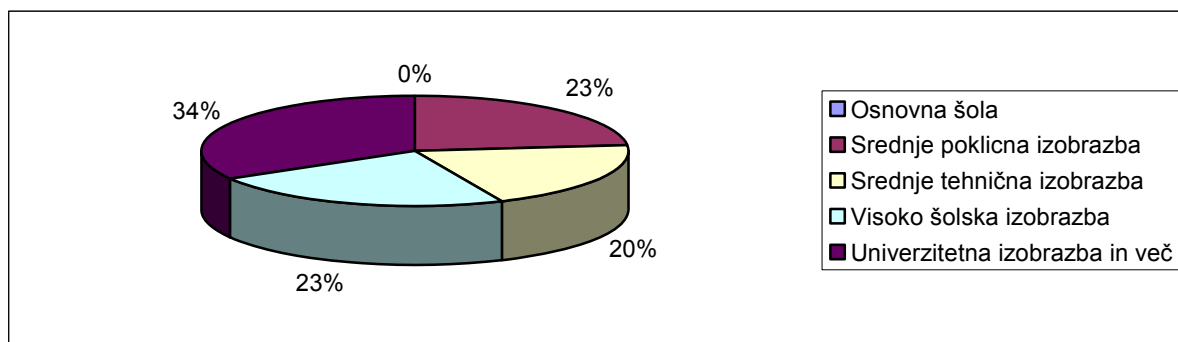


Večina anketiranih živi v nuklearni družini – 44 %, v lastnem gospodinjstvu živi 30 % anketirancev ter 13 % v individualnem gospodinjstvu kot tudi v razširjeni družini.

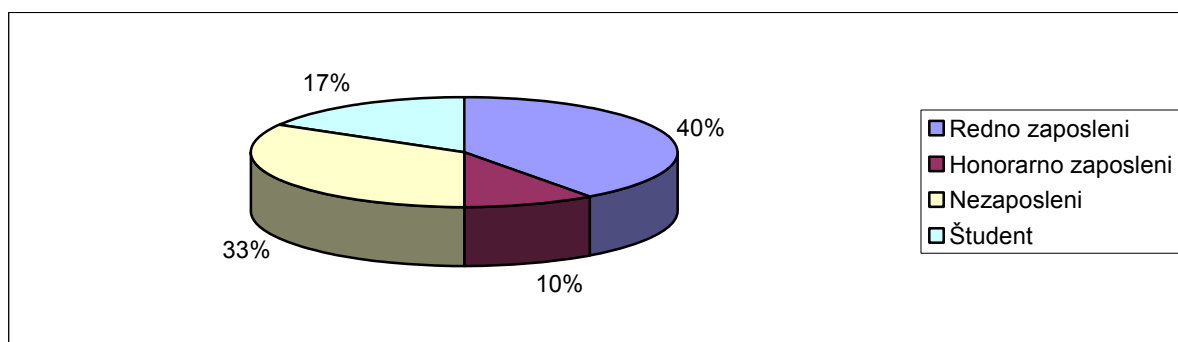
**TABELA 9: IZOBRAZBA ANKETIRANCEV**

Formalna izobrazba	f	f (%)
Osnovna šola	0	0
Srednje poklicna izobrazba	7	23
Srednje tehnična izobrazba	6	20
Visoko šolska izobrazba	7	23
Univerzitetna izobrazba in več	10	34

Pri izobrazbi anketiranih oseb prevladuje univerzitetna izobrazba in več v 34 %. Temu sledi visoko šolska izobrazba v 23 % ter prav tako v 23 % srednja poklicna izobrazba. 20 % vprašanih ima srednje tehnično izobrazbo, kar pregledno prikazuje graf 5 v nadaljevanju.

**GRAF 5: IZOBRAZBA ANKETIRANCEV****TABELA 10: STATUS**

Ali ste trenutno?	f	f (%)
Redno zaposleni	12	40
Honorarno zaposleni	3	10
Nezaposleni	10	33
Študent	5	17

**GRAF 6: STATUS**

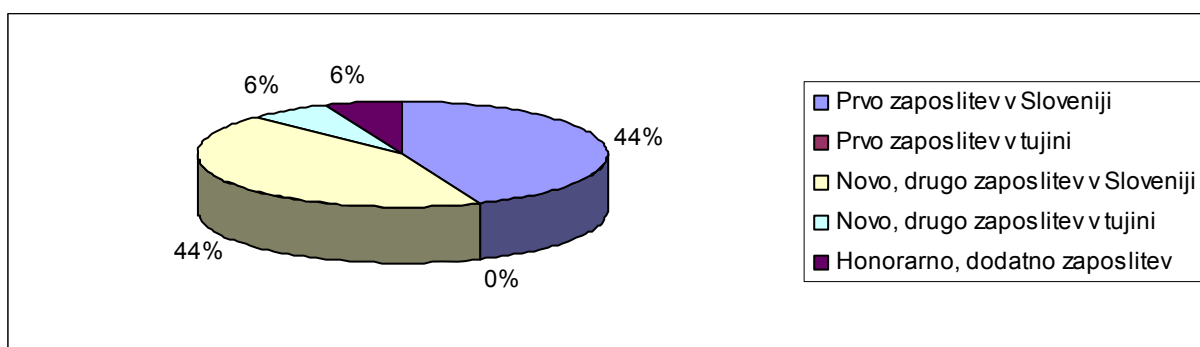
Iz grafa 6 je razvidno, da je 40 % vprašanih redno zaposlenih, 33 % jih je nezaposlenih, preostanek pa pade v deležu 17 % na študente ter 10% na honorarno zaposlene.

**TABELA 11: TRENUTNI MOTIV ANKETIRANCEV**

Ali v tem trenutku iščete?	f	f (%)
Prvo zaposlitev v Sloveniji	14	44
Prvo zaposlitev v tujini	0	0
Novo, drugo zaposlitev v Sloveniji	14	44
Novo, drugo zaposlitev v tujini	2	6
Honorarno, dodatno zaposlitev	2	6



**GRAF 7: TRENUTNI MOTIV ANKETIRANCEV**



Anketiranci iz vzorca 30 oseb so na zgoraj omenjeno vprašanje lahko podali več možnih odgovorov. V vzorcu 32 odgovorov se je 44 % odgovorov uvrstilo v kategorijo sprejema »prve zaposlitve v Sloveniji«, enak odstotek odgovorov pa je odpadel v kategorijo »nova, druga zaposlitev v Sloveniji«. 6 % odgovorov je pripadlo »novi, drugi zaposlitvi v Sloveniji« kot tudi kategoriji »nova, druga zaposlitev v tujini«.

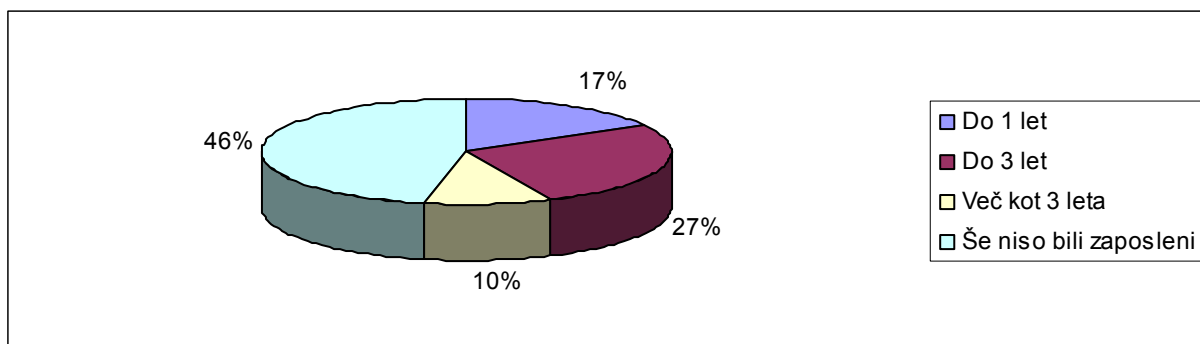
Na šesto vprašanje v anketi (V primeru, če ste trenutno zaposleni, kakšni so razlogi menjave zaposlitve?) so mladi za razloge menjave zaposlitve najpogosteje navajali sledeče:

- boljše plačilo,
- večjo odgovornost,
- plačo,
- slabe delovne odnose,
- potek zaposlitve za določen čas,
- zaprtje poslovne enote,
- iskanje boljših pogojev del,
- zaposlitve za nedoločen čas,
- varnost zaposlitve,
- negativne odnose.

V skupini 30 anketirancev jih je 14 podalo odgovor na zastavljeno 6 vprašanje, 16 jih ni podalo odgovora.. Ključne besede so bile: boljše plačilo, slabši delovni odnosi, zaposlitev za nedoločen čas, iskanje boljših pogojev dela.

**TABELA 12: TRAJANJE ZADNJE ZAPOSLOTITVE (14 JIH NI BILO ZAPOSLENIH)**

V primeru, če ste že bili oz. če ste zaposleni, prosim navedite obdobje trajanja zadnje zaposlitve?	f	f (%)
Do 1 let	5	17
Do 3 let	8	27
Več kot 3 leta	3	10
Še niso bili zaposleni	14	46

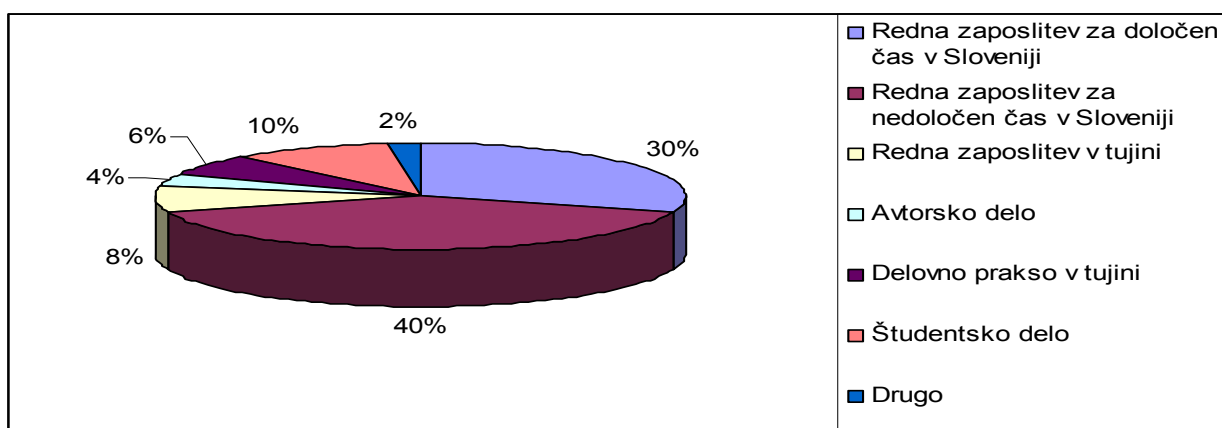
**GRAF 8: TRAJANJE ZADNJE ZAPOSLOTITVE (14 JIH NI BILO ZAPOSLENIH)**

Iz grafa 8 je razvidno, da 46 % vprašanih še ni bilo zaposlenih, 27% jih je že bilo in sicer v obdobju do 3 let. Preostanek 17 % je bilo zaposlenih do 1 leta ter 10 % več kot 3 leta.

**TABELA 13: TRENUTNO ŽELENA OBLIKA ZAPOSLOTITEV**

Kakšno obliko zaposlitve oz. obliko dela bi bili trenutno pripravljene sprejeti?	f	f (%)
Redno zaposlitev za določen čas v Sloveniji	15	30
Redna zaposlitev za nedoločen čas v Sloveniji	20	40
Redna zaposlitev v tujini	4	8
Avtorsko delo	2	4
Delovno prakso v tujini	3	6
Študentsko delo	5	10
Drugo	1	2

**GRAF 9: TRENUTNO ŽELENA OBLIKA ZAPOSILITEV**

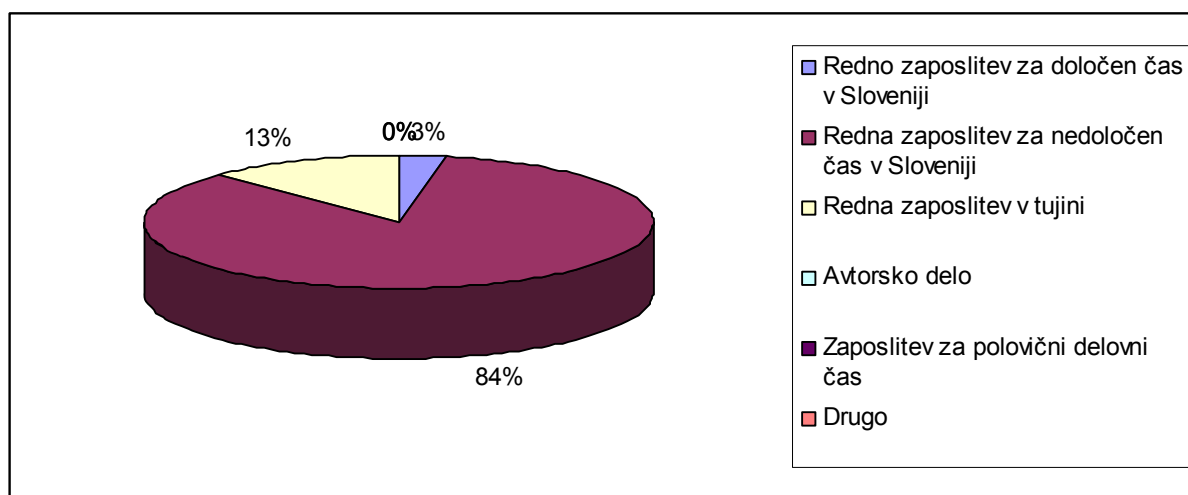


Anketiranci iz vzorca 30 oseb, so na zgoraj omenjeno vprašanje lahko podali več možnih odgovorov. V vzorcu 50 odgovorov se je 30 % odgovorov anketirancev opredelilo, da bi želeli imeti redno zaposlitev za določen čas v Sloveniji, 40 % odgovorov anketirancev bi želelo redno zaposlitev za nedoločen čas. Tako predstavlja kategorija »Redno zaposlitev za nedoločen čas« najvišji delež v vsoti 50 odgovorov. Ostali odgovori so odpadli 10 % v kategorijo študentsko delo, 8 % v kategorijo redna zaposlitev v tujini, 6 % v kategorijo delovno prakso v tujini, 4 % v kategorijo avtorsko delo ter najmanjši delež 2 % v kategorijo drugo.

**TABELA 14: DOLGOROČNO ŽELENA OBLIKA ZAPOSILITEV**

Kakšno obliko zaposlitve oz. obliko si dolgoročno želite zase?	f	f (%)
Redno zaposlitev za določen čas v Sloveniji	1	3
Redna zaposlitev za nedoločen čas v Sloveniji	27	84
Redna zaposlitev v tujini	4	13
Avtorsko delo	0	0
Zaposlitev za polovični delovni čas	0	0
Drugo	0	0

**GRAF 10: DOLGOROČNO ŽELENA OBLIKA ZAPOSLOTIV**

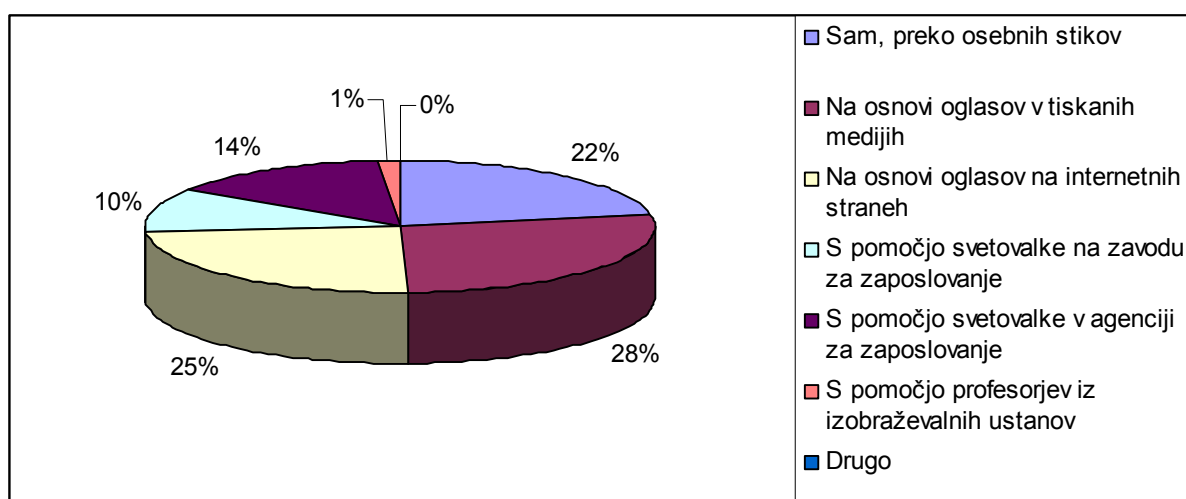


Anketiranci iz vzorca 30 oseb, so na zgoraj omenjeno vprašanje lahko podali več možnih odgovorov. V vzorcu 32 odgovorov je 84 % odgovorov odpadlo v kategorijo, da bi želeli imeti redno zaposlitev za nedoločen čas v Sloveniji, 13 % odgovorov anketirancev je odpadlo v kategorijo, da bi želeli imeti redno zaposlitev v tujini ter 3 % odgovorov v kategorijo redne zaposlitve za določen čas v Sloveniji.

**TABELA 15: KANALI ISKANJA ZAPOSLOTIV**

V primeru, če iščete zaposlitev, navedite poti preko katerih iščete primerno zaposlitev zase	f	f (%)
Sam, preko osebnih stikov	17	22
Na osnovi oglasov v tiskanih medijih	21	28
Na osnovi oglasov na internetnih straneh	19	25
S pomočjo svetovalke na zavodu za zaposlovanje	8	10
S pomočjo svetovalke v agenciji za zaposlovanje	11	14
S pomočjo profesorjev iz izobraževalnih ustanov	1	1
Drugo	0	0

**GRAF 11: KANALI ISKANJA ZAPOSLOTITVE**

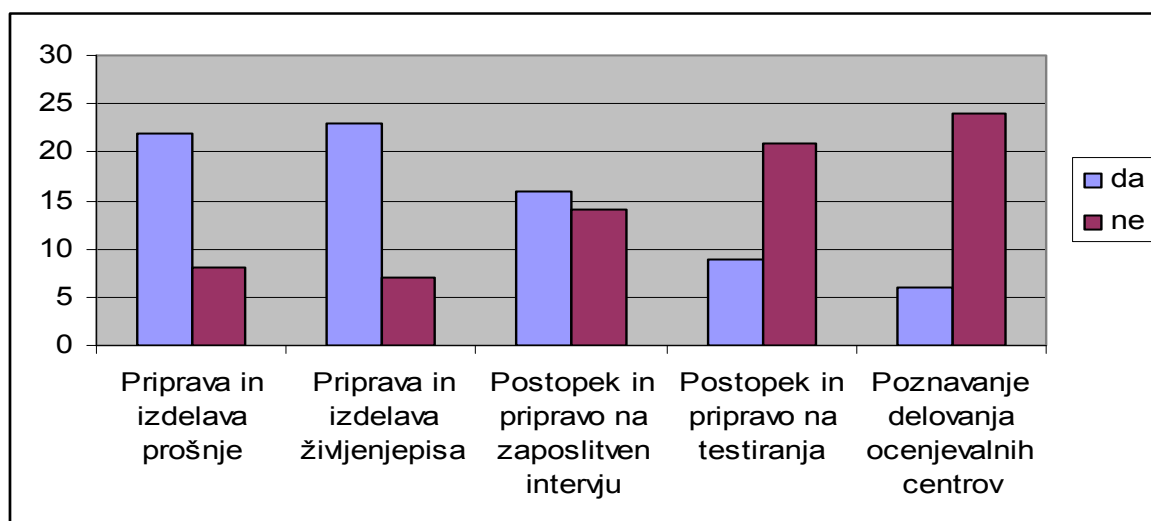


Anketiranci iz vzorca 30 oseb, so na zgoraj omenjeno vprašanje lahko podali več možnih odgovorov. V vzorcu 77 odgovorov je največji odstotek odgovorov odpadel: 28 % odgovorov je odpadlo v kategorijo, da iščejo na osnovi oglasov v tiskanih medijih, 25 % odgovorov je odpadlo v kategorijo, da iščejo na osnovi oglasov na internetnih straneh in 22 % odgovorov odpadlo v kategorijo, da iščejo zaposlitev sami, preko osebnih stikov. Ostali odgovori so odpadli 14 % v kategorijo iskanja zaposlitve s pomočjo svetovalke v agenciji za zaposlovanje, 10 % v kategorijo iskanja zaposlitve s pomočjo svetovalke na zavodu za zaposlovanje ter najnižji odstotek podanih odgovor 1 % na iskanje zaposlitve s pomočjo profesorje iz izobraževalnih ustanov.

**TABELA 16: POZNAVANJE FAZ V POSTOPKU PRIVABLJANJA KADROV**

Ali po vašem mnenju dovolj dobro <u>poznate</u> posamezne faze v postopku privabljanja in izbire kadrov, ki potekajo v današnjem svetu zaposlovanje?	DA	NE
Priprava in izdelava prošnje	22	8
Priprava in izdelava življenjepisa	23	7
Postopek in pripravo na zaposlitven intervju	16	14
Postopek in pripravo na testiranja	9	21
Poznavanje delovanja ocenjevalnih centrov	6	24

**GRAF 12: POZNAVANJE FAZ V POSTOPKU PRIVABLJANJA KADROV**



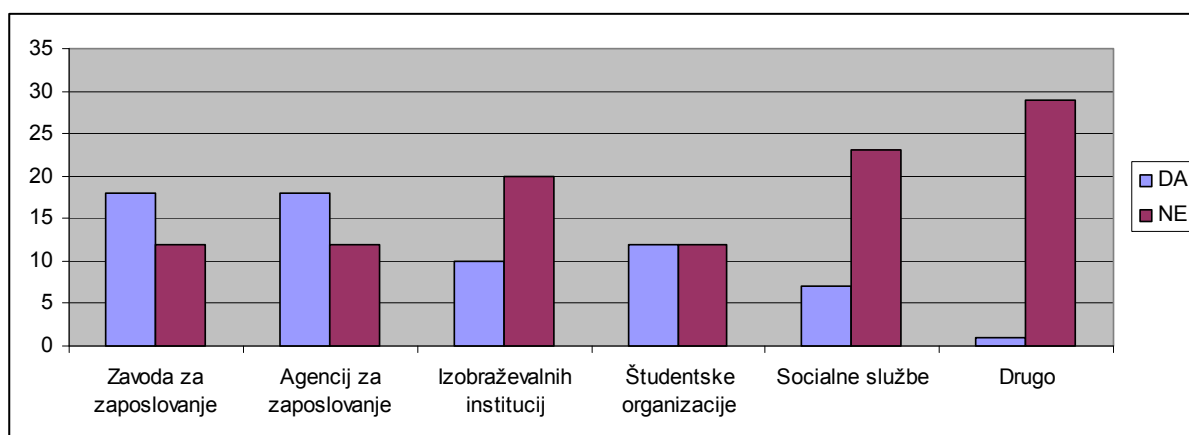
Na vprašanje, kako so anketiranci seznanjeni s posameznimi fazami postopka kadrovanja, sem naredila primerjavo med odgovori in ugotovila naslednje. Pripravo in izdelavo prošnje pozna 22 anketiranih, 8 anketiranih se je opredelilo, da je ne pozna. Pripravo in izdelavo življenjepisa pozna 23 anketiranih, 7 anketiranih se je opredelilo, da je ne pozna. Postopek in pripravo na zaposlitven intervju pozna 16 anketiranih, 14 anketiranih se je opredelilo, da ga ne pozna. Postopek in pripravo na testiranja pozna 9 anketiranih, 21 anketiranih se je opredelilo, da ga ne pozna. Poznavanje delovanja ocenjevalnih centrov pozna le 6 kandidatov, preostali pa omenjenega postopka ne poznajo.

Iz grafičnega prikaza je razvidno, da so mladi najboljše seznanjeni s fazo priprave prošnje in življenjepisa, srednje dobro (približno polovica) jih pozna postopek in pripravo na zaposlitven intervju. Najmanj so seznanjeni anketirani s postopkom in pripravo na testiranje ter zelo slabo poznajo delovanje ocenjevalnih centrov.

**TABELA 17: UPORABA STORITEV V PROCESU ZAPOSLOVANJA**

Se poslužujete storitev, ki jih v procesu zaposlovanja nudijo službe?	DA	NE
Zavoda za zaposlovanje	18	12
Agencij za zaposlovanje	18	12
Izobraževalnih institucij	10	20
Študentske organizacije	12	18
Socialne službe	7	23
Drugo	1	29

**GRAF 13: UPORABA STORITEV V PROCESU ZAPOSLOVANJA**



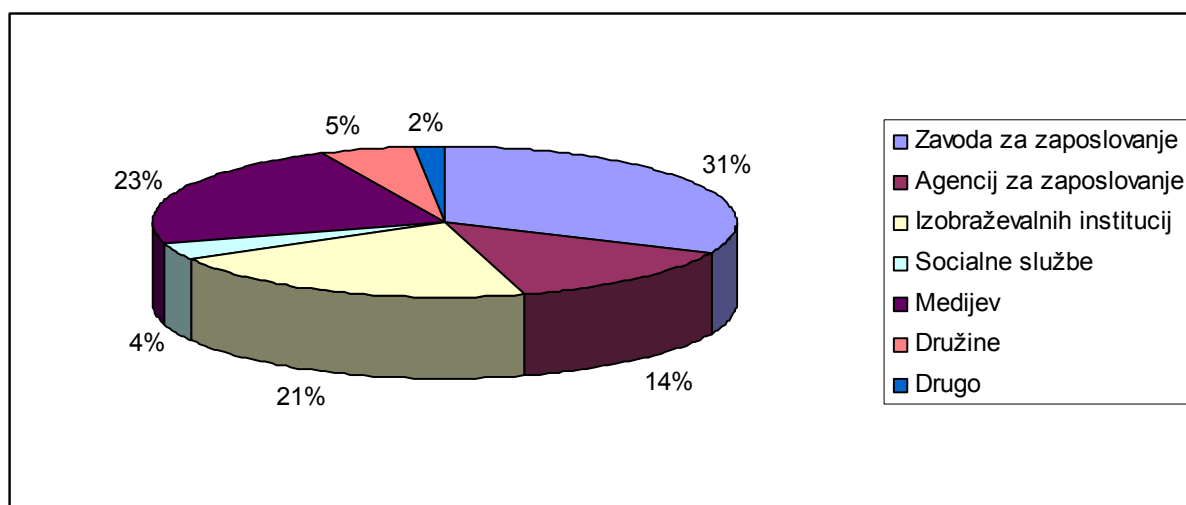
Na vprašanje o uporabi storitev v procesu zaposlovanja, sem naredila primerjavo med odgovori in ugotovila naslednje. 18 anketirancev se poslužuje storitev zavoda za zaposlovanje kot tudi storitev agencij za zaposlovanje, 12 anketirancev ne. 10 anketirancev se poslužuje storitev izobraževalnih institucij, 20 izmed njih pa ne. 12 anketirancev se poslužuje storitev študentskih organizacij, 18 izmed njih pa ne. 7 anketirancev se poslužuje storitev socialne službe, 23 anketirancev pa ne uporablja storitev socialne službe. Le en anketiranec je navedel da se poslužuje drugih storitev. Navedel je športna društva.

Iz grafičnega prikaza je razvidno, da mladi najboljše najpogosteje uporabljajo storitve zavoda za zaposlovanje in agencij za zaposlovanje, najmanj pa storitve socialni služb in drugega.

**TABELA 18: POSREDOVANJE INFORMACIJE V PROCESU ZAPOSLOVANJA (PRIHODNOST)**

Od koga pričakujete več informacij v procesu zaposlovanja	f	f (%)
Zavoda za zaposlovanje	18	31
Agencij za zaposlovanje	8	14
Izobraževalnih institucij	12	21
Socialne službe	2	4
Medijev	13	23
Družine	3	5
Drugo	1	2

**GRAF 14: POSREDOVANJE INFORMACIJE V PROCESU ZAPOSLOVANJA (PRIHODNOST)**



Anketiranci iz vzorca 30 oseb, so na zgoraj omenjeno vprašanje lahko podali več možnih odgovorov. V vzorcu 57 odgovorov jih je 31 % odpadlo v kategorijo Zavoda za zaposlovanje. Anketiranci si želijo več informacij v procesu zaposlovanja od zavoda za zaposlovanje (31% odgovorov), od izobraževalnih institucij (21 % odgovorov), od medijev (23 % odgovorov) ter od agencij za zaposlovanje (14 % odgovorov).

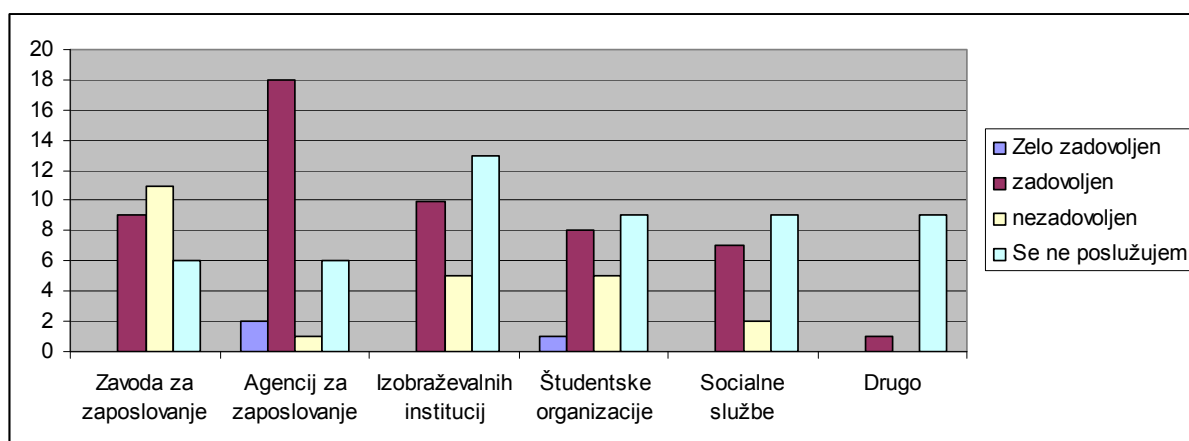
Najmanj informacij v procesu zaposlovanja pričakujejo od drugih – regionalni razvojni centri (2 %), od socialne službe (4 %) ter od družine (5 %).

**TABELA 19: ZADOVOLJSTVO S STORITVAMI**

Se poslužujete storitev, ki jih v procesu zaposlovanja nudijo službe?	Zelo zadovoljen	zadovoljen	nezadovoljen	Se ne poslužujem
Zavoda za zaposlovanje	0	9	11	6
Agencij za zaposlovanje	2	18	1	6
Izobraževalnih institucij	0	10	5	13
Študentske organizacije	1	8	5	9
Socialne službe	0	7	2	9
Drugo	0	1	0	9



**GRAF 15: ZADOVOLJSTVO S STORITVAMI**

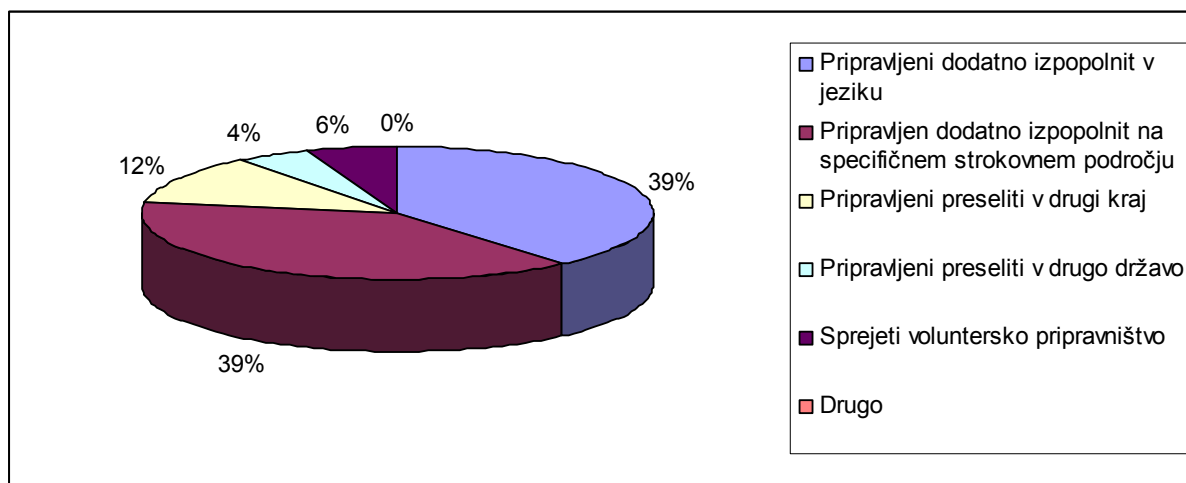


Na vprašanje o zadovoljstvu s posameznimi storitvami v procesu zaposlovanja, sem naredila primerjavo med odgovori in ugotovila naslednje. Anketiranci iz vzorca 30 oseb, so na zgoraj omenjeno vprašanje lahko podali več možnih odgovorov. 9 anketirancev je zadovoljnih s storitvami zavoda za zaposlovanje, 11 jih je nezadovoljnih, 6 izmed njih se storitev zavoda za zaposlovanje ne poslužuje. 2 anketiranca sta s storitvami agencij za zaposlovanje zelo zadovoljna, 18 anketirancev je zadovoljnih, 1 je nezadovoljen, 6 izmed anketirancev se storitev agencij za zaposlovanje ne poslužuje. 10 anketirancev je zadovoljnih s storitvami izobraževalnih institucij, 5 jih je nezadovoljnih, 13 izmed njih se omenjenih storitev ne poslužuje. 1 anketiranec je s storitvami študentskih organizacij zelo zadovoljen, 8 anketirancev je zadovoljnih, 5 jih je nezadovoljnih, 9 izmed anketirancev se storitev študentskih organizacij ne poslužuje. 7 anketirancev je zadovoljnih s storitvami socialnih služb, 2 sta nezadovoljna, 9 izmed njih se storitev socialnih služb ne poslužuje. Le eden izmed anketirancev je zadovoljen s storitvami drugega.

**TABELA 20: NAMERA ZA ZAPOSILITEV**

Z namenom da pridobite zaposlitev ali ste se?	f	f (%)
Pripravljeni dodatno izpopolnit v jeziku	26	39
Pripravljen dodatno izpopolnit na specifičnem strokovnem področju	26	39
Pripravljeni preseliti v drugi kraj	8	12
Pripravljeni preseliti v drugo državo	3	4
Sprejeti volontersko pripravništvo	4	6
Drugo	0	0

**GRAF 16: NAMERA ZA ZAPOSILITEV**



Anketiranci iz vzorca 30 oseb, so na zgornje vprašanje podali več možnih odgovorov. V vzorcu 67 odgovorov jih je 39 % odpadlo v kategorijo pripravljenosti dodatnega izpopolnjevanja v jeziku ter v kategorijo pripravljenosti dodatnega izpopolnjevanja na specifičnem strokovnem področju. 12 % odgovorov je odpadlo v kategorijo pripravljenosti preselitve v drugi kraj, 6 % odgovorov pa v kategorijo sprejema volonterskega pripravništva.

## 9 SKLEP

Na osnovi pridobljenih rezultatov raziskave ter analize so se oblikovali naslednji sklepi:

- Mladi poskušajo najpogosteje najti ustrezno zaposlitev samostojno preko oglasov v tiskanih medijih, preko oglasov na internetnih straneh kot tudi na osnovi osebnih stikov v ožje in širšem okolju. Manj se poslužujejo razpoložljivih storitev ZRSZ, agencij za zaposlovanje ter drugih kompetentnih institucij na področju zaposlovanja. Mladi bi bili še uspešnejši pri iskanju primerne zaposlitve, če bi se v večji meri posluževali storitev ZRSZ, agencij za zaposlovanje kot tudi drugih institucij, ki ponujajo storitve v procesu zaposlovanja.
- Mladi so sorazmerno dobro seznanjeni z razmerami in storitvami na trgu dela. Večina med mladimi uporablja razpoložljive storitve ZRSZ in agencij za zaposlovanje. Manj v primerjavi s storitvami ZRSZ in agencij za zaposlovanje se mladi poslužujejo storitev izobraževalnih institucij, študentskih organizacij, socialnih služb ter drugih kompetentnih institucij. K večji zaposljivosti mladih bi prispevale izobraževalne institucije, študentske organizacije kot tudi druge institucije, če bi mladi boljše poznali in uporabljali njihove storitve v procesu zaposlovanja.
- Večina mladih je seznanjena s fazami v procesu kadrovanja. Najbolje poznajo pripravo prošnje in življenjepisa kot tudi proces priprave in izvedbo samega zaposlitvenega razgovora. Raziskava je pokazala, da mladi slabo poznajo postopek testiranja kot tudi delo ocenjevalnih centrov. Iz tega izhaja, da bi k povečanju zaposljivosti mladih prispevalo boljše poznavanje postopkov testiranja kot tudi dela ocenjevalnih centrov. Strokovni sodelavci v postopku izobraževanja in v zaposlitvenem procesu posvečajo premalo pozornosti predstavitvi delovanja ocenjevalnih centrov in postopkov testiranja.
- Večina mladih si dolgoročno želi zaposlitev za nedoločen čas. Mladi so pripravljeni, da pridobijo ustrezno zaposlitev, se dodatno strokovno usposobiti, se dodatno izpopolnjevati v tujih jezikih kot tudi nekateri med njimi se preseliti v drugi kraj, z namenom pridobitve ustrezne tudi prve zaposlitve.

## 10 PREDLOGI

Na osnovi raziskave ter na osnovi raznih študij, ki obravnavajo mlade v sodobnem svetu, se moramo zavedati pomembnosti načrtovanja poklicne poti, ki se začne že z vstopom otrok v prve institucije v življenjskem poteku posameznika.

Tako lahko že strokovni sodelavci v vrtcih in osnovnih šolah spremljajo razvoj otroka, spremljajo njegove interese, spodbujajo razvoj interesov posameznika ter omogočijo njihovo realizacijo v vsakdanjem življenju otrok. Pomembno se je zavedati dejstva, da ljudje potrebujemo izkušnje in možnost udejstvovanja, kjer se izrazimo in udeležujemo.

Otroci in mladi se morajo za poklic odločiti že zelo zgodaj in mnogi med njimi ne vedo, kako se tega lotiti. Svetovalne službe na šolah, strokovnjaki v drugih zunanjih sodelujočih institucijah, vodje neformalnih interesnih društev, starši in posamezniki sami morajo zato aktivno sodelovati pri izbiri poklica, ki pomeni izhodiščno točko razvoja na poti razvoja kariere, ki jo posameznik oblikuje po opravljenem šolanju.

Pri izbiri poklica morajo biti v prvi vrsti upoštevani interesi in motivi za delo posameznika, v nadaljevanju pa mora biti dobro proučena situacija na trgu dela, katere poklice zahteva sodobni trg dela, katere znanja so zahtevana ter kako lahko posameznik na osnovi znanj, zmognosti, sposobnosti ter materialne situacije v lastni družini izbere primerni poklic in pot izobraževanja, z namenom pridobitve zelene zaposlitve.

V nadaljevanju, ko je izobraževalna pot mladega posameznika že izbrana, je pomembno, da se mladi zavedajo tudi pomembnosti neformalnega izobraževanja, druženja ter sodelovanja v raznih športnih in drugih prostočasnih aktivnostih. Tam lahko mladi sklepajo odnose z vrstniki kot tudi z referenčnimi vodji posameznih skupin, ki tako skozi postopek udejstvovanja spremljajo njihov razvoj, interese in motive ter jih na njihovi poti odraščanja in razvoja usmerjajo in podpirajo.

Vsa pridobljena znanja, vse delovne praktične izkušnje, lastna razvita socialna mreža in dobra samopodoba mladih so značilnosti, ki so zahtevani za uspešne zaposlene mlade ljudi v organizacijah sodobnega sveta dela.

Vsa zgoraj navedena znanja in kompetence, ki mlade odlikujejo kot fleksibilnejše na trgu dela v primerjavi s starejšimi, so ključne, ko se mladi vključujejo v proces kadrovanja na sodobnem trgu dela. Zraven le- teh pa je za mlade pomembno v procesu zaposlovanja dobro poznavanje procesa kadrovanja, ki je standardiziran postopek v procesu zaposlovanja v organizacijah.

Dobro poznavanje posameznih faz postopka kadrovanja in izbire v organizacijah je lahko za mlade ključnega pomena pri pridobitvi zaposlitve. Dobra priprava na posamezne faze selekcijskega postopka lahko pomeni za posameznika dobro predstavitev njegovih znanj, kompetenc in motivov za pridobitev želene službe. Na ta način lahko pridobi mlad človek prednost v primerjavi z drugimi, ki kandidirajo za razpisano delovno mesto in posedujejo številne delovne izkušnje.

## 11 LITERATURA IN VIRI

1. Armstrong, Michael. 1991. A handbook of personal management practice. Kogan. London.
2. Čačinovič Vogrinčič, Gabi. 2005. Socialno delo z družinami, predavanja v šolskem letu 2005/2006, študijsko gradivo VŠŠD.
3. Florjančič, Ferjan. 1999. Planiranje in razvoj kadrov. Založba moderna organizacija.
4. Ivanuša-Bezjak, Mirjana. 1998. Načrtovanje potreb po kadrih - praksa. Podjetnik avgust: 46-47.
5. Ivanuša-Bezjak, Mirjana. 1998. Privabljanje kadrov. Podjetnik september: 46-47.
6. Jovanović, Miroslav. 1997. European economic integration: Limits and prospects. Routledge. London.
7. Les, Mojca. 2000. Psihologija dela. Novo mesto.
8. Lipičnik, Bogdan. 1998. Ravnanje z ljudmi pri delu. Gospodarski vestnik. Ljubljana.
9. Merkač, Marjana. 1998. Kadri v organizaciji. Visoka šola za management. Koper.
10. Merkač Skok, Marjana. 2005. Osnove managementa zaposlenih. Fakulteta za management. Koper.
11. Mesec, Blaž. 1997. Metodologija raziskovanja v socialnem delu I. Študijsko gradivo za interno uporabo. Visoka šola za socialno delo. Ljubljana.
12. Možina, Stane, J. Jareb, J. Florjančič, I. Svetlik, F. Jamšek, B. Lipičnik, Z. Vodovnik, A. Svetic, M. Stanojevič, M. Merkač. 1998. Management kadrovskih virov. Fakulteta za družbene vede. Ljubljana.
13. Pinterič, Jan. 2004. Kdaj po zunanjega kadrovnika. Gospodarski vestnik april: 46.
14. Svetlik, Ivan, Glazer, Jože, Kajzer, Alenka, Trbanc, Martina. 2002. Politika zaposlovanja. Fakulteta za družbene vede. Ljubljana.
15. Trbanc, Martina in drugi avtorji. 2005. Otroci in mladina v prehodni družbi: analiza položaja v Sloveniji. Založba Aristej. Maribor.
16. Treven, Sonja. 1998. Management človeških virov. Gospodarski vestnik (Zbirka manager). Ljubljana.
17. Ule, Mirjana, Kuhar, Metka. 2003. Mladi, družina in starševstvo. Fakulteta za družbene vede. Ljubljana.

18. Zakrajšek, Katja Katarina. 2005. Pasti izbiranja kandidatov za zaposlitev. Finance januar:12.
19. Werther, William B., Jr., in Keith, Davis. 1996. Human Resources and personnel management (5th edition ). McGraw-Hill, Inc., New York.
20. Wunderer, Rolf, Thomas, Kuhn. 1993. Unternehmerisches Personalmanagement Konzepte, Prognosen und Strategien für das Jahr 2000. Frankfurt a.M., New York.
21. Zakon o delovnih razmerjih. Uradni list, št. 42/02, 46/06, 79/06, 103/07.Ljubljana.
22. Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti . Uradni list, št. 5/91, 12/92, 71/93, 38/94, 69/98, 67/02, 79/06. Ljubljana.

## **INTERNETNI VIRI**

Katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leto 2007, Ministrstvo za delo, družine in socialne zadeve, 2007. Ljubljana. <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/Programi/KatalogUkrepov APZ2007-2008.pdf> . (10.11.2007)

<http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/Kazalci/StrukturneZnacilnostiRegBP.htm> (10.11.2007)

<http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/Kazalci/GibanjeRegBP.htm> (10.11.2007)

<http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/StopnjaBrezposel.htm> (10.11.2007)

## 12 PRILOGE

### Priloga 1: Anketa

Sem Petra Cerinšek, študentka na Fakulteti za socialno delo. Pri diplomski nalogi Zaposlovanje mladih v sodobnem svetu sem si zadala nalogo raziskati, kaj mladi menite o razmerah, načinih in poteh zaposlovanja v sodobnem svetu. Izsledki bodo objavljeni izključno v moji diplomski nalogi. Anketa je anonimna.

Že vnaprej se Vam iskreno zahvaljujem, saj boste z Vašimi odgovori pripomogli k raziskavi.

Preberite vprašanje in obkrožite odgovor, pod postavko »drugo« prosim, da vpišete svoje mnenje.

#### 1.) *Spol:*

- moški
- ženski

#### 2.) *Starost:*

- do 20 let
- od 20 let do 25 let
- od 25 let do 30 let

#### 3.) *V kakšnem tipu gospodinjstva živite?*

- Individualnem (en starš)
- Nuklearnem (oba starša)
- Razširjenem (starša in stari starši)
- Lastnem gospodinjstvu.

#### 4.) *Kakšna je vaša dokončana formalna izobrazba?*

- osnovna šola
- srednja poklicna izobrazba
- srednja tehnična izobrazba



- visoko šolska izobrazba
- univerzitetna izobrazba in več

*4.1 Ali ste trenutno?*

- Redno zaposleni
- Honorarno zaposleni
- Nezaposleni
- Študent

*5. Ali v tem trenutku iščete?*

- Prvo zaposlitev v Sloveniji
- Prvo zaposlitev v tujini
- Novo, drugo zaposlitev v Sloveniji
- Novo, drugo zaposlitev v tujini
- Honorarno, dodatno zaposlitev

*6. V primeru, če ste trenutno zaposleni, kakšni so razlogi menjave zaposlitve?*

---

*7. V primeru, če ste že bili oz. če ste zaposleni, prosim navedite obdobje trajanja zadnje zaposlitve?*

- Do 1 leta
- Do 3 let
- Več kot 3 leta

*8. Kakšno obliko zaposlitve oz. obliko dela bi bili trenutno pripravljene sprejeti?*

- Redno zaposlitev za določen čas v Sloveniji
- Redno zaposlitev za nedoločen čas v Sloveniji
- Redno zaposlitev v tujini
- Avtorsko delo
- Delovno prakso v tujini
- Študentsko delo
- Drugo \_\_\_\_\_

9. Kakšno obliko zaposlitve oz. obliko dela si dolgoročno želite zase?

- Redno zaposlitev za določen čas v Sloveniji
- Redno zaposlitev za nedoločen čas v Sloveniji
- Redno zaposlitev v tujini
- Avtorsko delo
- Zaposlitev za polovični delovni čas (določen, nedoločen)
- Drugo \_\_\_\_\_

10. V primeru, če iščete zaposlitev, navedite poti preko katerih iščete primerno zaposlitev zase?

- Sam, preko osebnih stikov
- Na osnovi oglasov v tiskanih medijih
- Na osnovi oglasov na internetnih straneh
- S pomočjo svetovalke na zavodu za zaposlovanje
- S pomočjo svetovalke v agenciji za zaposlovanje
- S pomočjo profesorjev iz izobraževalnih ustanov
- Drugo \_\_\_\_\_

11. Ali po vašem mnenju dovolj dobro poznate posamezne faze v postopku privabljanja in izbire kadrov, ki potekajo v današnjem svetu zaposlovanja?

	da	ne
Priprava in izdelava prošnje		
Priprava in izdelava življenjepisa		
Postopek in pripravo na zaposlitven intervju		
Postopek in pripravo na testiranja		
Poznavanje delovanje ocenjevalnih centrov		

12. Se poslužujete storitev, ki jih v procesu zaposlovanja nudijo službe ?

	da	ne
Zavoda za zaposlovanje		

Agencij za zaposlovanje		
Izobraževalnih institucij		
Študentskih organizacij		
Socialnih služb		
Drugo _____		

13. Od koga bi želeli pridobiti več informacij v procesu zaposlovanja?

- Zavoda za zaposlovanje
- Agencij za zaposlovanje
- Izobraževalnih institucij
- Socialnih služb
- Medijev
- Družine
- Drugo \_\_\_\_\_

14. Ste zadovoljni s storitvami naslednjih institucij?

	zelo zadovoljen	zadovoljen	nezadovoljen	Se ne poslužujem
Zavoda za zaposlovanje				
Agencij za zaposlovanje				
Izobraževalne institucije				
Študentske organizacije				
Socialne službe				
Drugo _____				

15.) Z namenom, da pridobite zaposlitev ali ste?

- Se pripravljani dodatno izpopolniti v jeziku
- Se pripravljani dodatno izpopolniti na specifičnem strokovnem področju

- Se pripravljeni preseliti v drugi kraj
- Se pripravljeni preseliti v drugo državo
- Pripravljeni sprejeti volontersko pripravništvo
- Pripravljeni sprejeti delo v obliki javnih del
- Drugo \_\_\_\_\_

## **IZJAVA O AVTORSTVU**

Podpisana Petra Cerinšek, prvič vpisana na Fakulteto za socialno delo v študijskem letu 2005/2006 kot izredna študentka, izjavljam, da sem diplomsko delo z naslovom Zaposlovanje in mladi v sodobnem svetu napisala samostojno s korektnim navajanjem virov in ob pomoči mentorice dr. Barbare Kresal.

Datum:

Podpis:

Univerza  
v Ljubljani  
Fakulteta  
*za socialno delo*

Topniška ul.31  
1001 Ljubljana, Slovenija  
p.p. 2647  
telefon: 01 2809240  
faks: 01 2809270  
dekanat@fsd.uni-lj.si



## IZJAVA

Potrdujem, da je po moji oceni diplomska naloga študenta/ študentke \_\_\_\_\_  
vsebinsko, jezikovno in strokovno ustrezna.

Mentor/mentorica:

Dne: