

OPRAVLJANJE PRAKSE PRI AGENCIJI LEILA

DRUGAČNA POT DO ZAPOSLOTITVE

PRAKSA

za četrti letnik se je pričela na koncu drugega semestra, trajala je pet tednov in naj bi predstavljala nadaljevanje v primerjavi z lanskim študijskim letom.

Prakso sem enako kot lani opravljala na agenciji LEILA, tako da sem v osnovi že poznala način dela.

PREDSTAVITEV AGENCIJE LEILA

Brezposelnost in zaposlovanje sta dokaj vroči temi v Sloveniji. Pred leti, ko se je začela brezposelnost večati, je vladala na tem področju popolna zmeda. Vendar se položaj izboljšuje, saj se odpirajo nova delovna mesta.

Sočasno pa so se v slovenskem prostoru pojavile različne agencije za zaposlovanje, kadrovske svetovanje... Po zadnjih podatkih je v Ljubljani šest podjetij s koncesijo, eno od teh je tudi LEILA, agencija za kadrovske svetovanje.

AGENCIJA LEILA je prvo slovensko zasebno podjetje, ki se je začelo ukvarjati s problematiko zaposlovanja in kadrovanja.

Ima obsežno bazo podatkov o delavcih, ki želijo zamenjati zaposlitev, in sklenjene pogodbe z velikim številom družbenih in zasebnih podjetij, ki iščejo delavce.

Po delovni sili povprašujejo zlasti podjetja iz gospodarstva in državna uprava, nekoliko manj pa šolstvo in sociala. V agenciji se pogosto ogasijo tuje firme, ki poslujejo v Sloveniji, pa tudi slovenski delodajalci, ki potrebujejo ljudi za delo v tujini.

Agencija ima koncesijsko pogodbo z Ministrstvom za delo in sprejema prijavitelce najrazličnejših profilov. Delodajalci se najbolj zanimajo za računovodje,

komercialiste, finančnike, direktorje, pravnike, poslovne sekretarje itd.

Agencija lahko poskrbi tudi za vpekljavo programa mentorstva in izobraževanja delavcev:

- izdelava pravilnika o izobraževanju,
- izdelava programa izobraževanja,
- praktični napotki delavcem, ki vodijo izobraževanje.

Med izobraževalnimi akcijami agencija Leila izvaja seminarje za brezposelne in za mlade, ki šele začenjajo z iskanjem zaposlitve.

Za iskalce zaposlitve je izdala publikacijo KAKO NAJTI ZAPOSLOTITEV, v kateri je opisan postopek iskanja zaposlitve.

Agencija izobražuje tudi kadrovske delavce, ki začenjajo delati na tem področju. Zanje ima pripravljene delavnice o izvajanju intervjujev, o mehkih metodah vodenja in o postopku iskanja in izbora kadrov.

Agencija Leila je vpisana v razvid raziskovalnih organizacij pri Ministrstvu za znanost in tehnologijo in že nekaj let izvaja raziskovalne naloge na občinski in državni ravni. Pri tem gre zlasti za raziskave na področju zaposlovanja, kadrovanja in izobraževanja.

Za agencijo delata dva doktorja znanosti, dva magistra organizacije dela, diplomirani psihologi, diplomiran pravnik in višji upravni delavec.

ISKANJE DELAVCEV

– DELO ZA KADROVSKO SLUŽBO

Pridobivanje novih delavcev je povezano z velikimi stroški in je za vodstvo podjetja velika odgovornost in časovna obremenitev.

Zato je bolj ekonomično poklicati agencijo, saj se podjetja na ta način

izognejo obravnavi številnih prijav in lahko izbirajo med primernimi kandidati.

Agencija poskrbi, da podjetja dobijo ustrezno delovno silo, in jih razbremeni pri težavnih odločitvah o tem, kakšne kadre potrebujejo.

Agencija poskrbi za celovito in podjetju prilagojeno svetovanje.

Podjetja se odločajo za enega od navedenih načinov dela:

- **ISKANJE S POMOČJO OGLASA:** oglas ni nič dražji, kot bi ga plačali vi, odpade pa vam celotno delo od oblikovanja oglasa do odgovarjanja na prijave.

- **DIREKTNO ISKANJE:** pogajanja z osebami, ki bi jih želele zaposliti v vašem podjetju.

- **ISKANJE V PODATKOVNI ZBIRKI:** ponudi vam lahko profile izbranih kandidatov, ki želijo zamenjati zaposlitev.

- **ISKANJE V DELOVNEM OKOLJU:** izvaja se zlasti s pomočjo psihotestov ali ocenjevanja.

V agencijo prihajajo najbolj iskani kadri iz različnih dejavnosti. Prijavljence ovrednotijo, pri čemer upoštevajo izobrazbo, delovne izkušnje, znanje tujih jezikov in računalništva in osebne lastnosti.

Vrednotenje je na osnovi delovnih izkušenj in ne psihotesta, s čimer sicer prihaja do izredno ostrih kriterijev izbora, vendar na ta način varujejo interese podjetij, ki pri njih naročajo delovno silo. V podjetja, ki potrebujejo delavce, tako pošiljajo le izbrane kadre.

Opravili so že več tisoč intervjujev z delavci za najbolj odgovorna delovna mesta.

Agencija išče in izbira delavce za vrsto slovenskih in mednarodnih družbenih in zasebnih podjetij, v katerih ima kar najboljše stike z direktorji in kadrovskimi delavci, ki cenijo dobro delovno silo in trud, ki ga vložimo v vsako iskanje oziroma izbor delavcev.

Agencija pri svojem delu upošteva naslednje zakone:

- zakon o delovnih razmerjih,
- zakon o zavarovanju za primer brezposelnosti,
- zakon o varovanju podatkov,
- mednarodne konvencije.

SVETOVANJE O ISKANJU ZAPOSLOTITVE – DELO Z ISKALCI ZAPOSLOTITVE

Kot je razvidno iz predstavitve, je delo agencije Leila strokovno zelo široko zastavljeno. Dejavnost agencije je raziskovalna, kadrovska in izobraževalna. Agencija Leila že vsa leta svetuje iskalcem zaposlitve, kako čim enostavneje najti zaposlitev.

Pot do zaposlitve je sestavljena iz posameznih korakov. Gotovo je, da ima človek več sreče, če se stvari loti na pravi način, to pa zahteva tudi določena vedenja. Mlad človek, ki začne iskati delo, si mora zastaviti določene cilje, zlasti pa mora vedeti, kaj hoče.

Razmišljanje pred iskanjem zaposlitve vključuje oceno svojih sposobnosti, način odločanja za zaposlitev, usklajevanje želja in možnosti, zaupanje v svoje sposobnosti in samoiniciativno iskanje.

Slovenci smo pri iskanju zaposlitve zelo togi in nesamoiniciativni. Vzrok je v tem, da nismo vzgojeni v duhu prodaje svojih delovnih sposobnosti. Imamo veliko znanj, ki jih spoznamo šele ob danih možnostih. Zato je strah odveč.

Pri iskanju zaposlitve je pomembna PROŠNJA in pa RAZGOVOR v kadrovski službi.

Pri prošnji sta zelo pomembni oblika in vsebina.

Najprej napišemo, da se prijavljamo na objavljen razpis, nato se predstavimo. Na kratko navedemo izobrazbo in delovne izkušnje. Opisovanje izobraževanja na dolgo in široko ni priporočljivo, poudariti je treba zlasti delovne izkušnje. Povedati je treba le najpomembnejše, zelo pomembni so zlasti lastni rezultati dela.

Prošnja vžge, če je napisana tako, da vzbudi zanimanje delodajalca. Pride veliko prošenj, izberejo pa le tiste, ki so zanimive.

Razgovor v kadrovski službi je usmerjen intervju, na katerem se z vnaprej določenimi vprašanji preveri, ali je kandidat primeren za delovno mesto.

Pomembna je točnost, urejenost in pripravljenost na razgovor. Zlasti za

odgovorna delovna mesta se postavljajo tako vprašanja:

Kje vidite v našem podjetju sebe?

Kako si predstavljate to delo?

Kaj lahko date našemu podjetju?

Navedla bom še nekatera načela, ki jih je treba upoštevati pri iskanju zaposlitve: delo začeti iskati v času absolventskega staža, iznajdljivost — znati iskati, samozavest, cenitev lastnih sposobnosti

in prepričanje vanje, prošnja, navajanje delovnih izkušenj, poslovni bonton in delovna etika.

Poklic pomeni za človeka osebno življenjsko formo (A. Trstenjak). Je dejavnost, kateri posvetimo ljudje več kot tretjino življenja, zato je izbira vsekakor pomembna!

Ivana Perkovič

V prejšnjem delu tega prispevka sem opozoril na štiri možne tipe reguliranja sistemov oz. njihovih povezav. Te načine sem imenoval: kolonizacija, totalitarizacija, sinulizacija in kontekstualizacija. V sodobnih družbah se vse bolj uveljavlja četrti tip, ki je aktualen tudi za reguliranje blaginjskega sistema pri nas. Na kaj nas lahko kontekstualizacija opozarja v zvezi z objavljenimi iskani? Kaj torej pomeni kontekstualizacija socialne inovacije — inovacij kot tistih novosti na področju poslovalnih dejavnosti oz. služb, ki jih nismo vsprejeli (v anketi) vsebinsko opredelili?

Kontekstualizacija pomeni najprej to, da nas te dejavnosti ne zanimajo zgolj z enega vidika (posameznega podistema ali posameznega problema), ampak glede na kontekst, v kakršnem so te dejavnosti nastale in v kakršnem so financirane, kontrolirane ter izvajane njihove storitve in uslugi, ne glede na njihovo vsebino. Pomembne so torej razlike med njimi, a ne zgolj z vidika uporabnikov, izvajalcev, kontrolorjev ali financerjev, ampak glede na možnost njihove splošne regulacije.

Različnost respondentov zato najprej primerjajmo z logiko posameznih sektorjev, ki so najpomembnejši za te dejavnosti, saj je upoštevanje sektorskih posebnosti podlaga za regulacijo celotnega blaginjskega sistema, v katerem so socialne inovacije sploh mogoče. Gre za državni, neformalni, volunterni in tržni sektor, med katerimi so razlike bistvene razlike (glej tabela 1).

Tabela 1 nas v zvezi z regulacijo blaginjskega sistema opozarja na naslednje:

1. da imamo opravka z različnimi pod sistemi (sektorji), ki združujejo različne tipe akterjev, katerih pomoč se izvaja po različnih načelih, vsak od njih pa ima v primerjavi z drugimi specifične prednosti in specifične slabosti;

2. da mora optimalno reguliranje celotnega sistema temeljiti na vseh teh razlikah, ne pa samo na afirmaciji nekaterih na račun drugih; to pomeni, da ni mogoče graditi blaginje samo na enem sektorju, ampak na kombiniranju prednosti vsakega od njih;

3. da je torej glavni smisel blaginje mogoč le, če je mogoča avtonomija teh sektorjev in diferenciranje med njimi, ker se le na ta način lahko kombinirajo njihove prednosti in korigirajo slabosti.

Do teh spoznanj se na Zahodu prišli v krizi t. i. države blaginje, na Vzhodu pa z razpadom obstoječih sistemov. Vprašanje, ki je vsem skupno, pa je, kako se naj država odziva na nastale spremembe. Za kakšno strategijo se naj odloči, da bo zadostila zgornjim pogojem, in kako naj jo izvede?

Država pri tem nima velike izbire, vendar lahko njena izbira povzroči velike spremembe. Nima velike izbire zato, ker lahko svoje razvojno politiko usmerja v dveh nasprotnih smereh: v subsumpcijo prednosti posameznih sektorjev ali pa v njihovo akumulacijo. To pa lahko izvaja ali z namernostjo ali kot posledico razpisa sprememb, v katerih bo do tega

¹ Gre za anketo, v kateri so štiri socialni sektorji opredeljeni oz. opisljeni, ustanovljeni po letu 1990 v Sloveniji. Anketa odgovorov torej odraža, kot so nam jih poslali respondenti, obvladani v tej anketi od leta 1994 do št. 3/1995 (v nadaljevanju). Za prispevek je pomemben in interpretiran odgovor: