

Kako se u Hrvatskoj dolazi do posla?

# Najvažnija preporuka: profesionalni nastup i ulaganje u obrazovanje

U vrijeme krize, propasti mnogih tvrtki i nekoliko stotina otkaza dnevno, ovo pitanje nameće se stalno zadnje vrijeme u Hrvatskoj. Ono nije više preokupacija samo gospodarstvenicima nego i političkoj eliti države koja je svjesna ukoliko ne odveže taj gordijski čvor, ni sama neće imati budućnost. Jer pravo na rad – je osnovno pravo čovjeka u suvremenom društvu.



Goran Jungvirth

I dok državni vrh smišlja strategiju i polako vuče poteze koji bi trebali zaustaviti negativan trend prelaska razine od 300.000 nezaposlenih hrvatskih građana Poslovni savjetnik je popričao sa stručnjacima s tržišta rada kako bi čitateljima ponudili nekoliko savjeta koji bi im mogli vrijediti zlata... u ovom slučaju posla.

Veze, stručnost, pristanak na jeftini rad ispod minimuma, pa čak i mito - sve su to tehnike kojima se građani služe i na koje se odlučuju ne bi li uspjeli i dobili posao. Koji su trenutno trendovi koje diktira tržište rada kada se traži posao – pročitajte u nastavku.

### OSLUŠKIVANJE TRŽIŠTA RADA

Prema analizi stručnjaka s tržišta rada, iako se osjeća generalni pad potražnje za zaposlenicima, još uvijek se nudi veliki broj otvorenih pozicija. „Uglavnom se traže profesionalci nižih i srednjih razina u prodajnoj branši i drugim ekonomskim zanimanjima. Osjetno se smanjio broj otvorenih viših pozicija u managementu i upravljanju tvrtkama“, izjavila je za Poslovni savjetnik **Darija Jakovljević**, direktorica poslovne jedinice Dekre, međunarodne agencije za posredovanje u zapošljavanju. Naravno da rješenje nije čekati na Zavodu za zapošljavanje da se dogodi čudo pa Jakovljević upozorava kako se tražitelji zaposlenja mogu javljati na otvorene pozicije, ali i samoinicijativno slati svoje životopise „što je najčešće u ovom razdoblju“. Dekra zapošljava-

nje, kao jedna od agencija koja nudi pomoć pri zapošljavanju, osim prihvaćanja otvorenih ponuda za zapošljavanje vodi računa i o svojim bazama prijava te poziva kandidate na razgovore čim se ukaže mogućnost zapošljavanja koja ponekad nije oglašena putem portala ili novina. „Ista osoba tako može biti upućena na nekoliko različitih poslodavaca čime se zasigurno povećava mogućnost njenog zapošljavanja“, ustvrdila je naša sugovornica.

Kao savjet osobama koje planiraju promijeniti posao, Jakovljević upozorava da moraju uzeti u obzir nestabilnost ekonomske situacije i dodatno provjeriti financijske pokazatelje tvrtke u koju ulazi kao novi zaposlenik. „Iako je oprez u takvim situacijama i inače uvijek nužan, trenutačno je još teže predviđati scenarije razvoja tvrtke. Savjetujemo umjeren rizik“, napomenula je naša sugovornica.

Prema njezinim riječima karakteristika trenutnog razdoblja jest i u promijenjenom odnosu između tržišta i posloprimaca. Naime, prije je naglasak bio na posloprimcima koji su izlazili na tržište kako bi se „prodali“, dok je sada bitnije biti „u skladu s onim što tržište treba“.

Gotovo svaki stručnjak s tržišta rada također napominje kako je za nezaposlene osobe koje otežano pronalaze nove pozicije najvažnije povećanje vlastite konkurentnosti na tržištu rada. Jer ulaganje u obrazovanje je dugoročno isplativa investicija.

### RAD NA SEBI KAO PREDUVJET

U vrijeme velike konkurencije među tražiteljima posla bitno je istaknuti se i biti uočen, naravno na pozitivan način. U pronalasku zaposlenja tražitelji posla moraju koristiti gotovo sve metode – javljati se na natječaje, slati svoje prijave i životopise direktno potencijalnim poslodavcima, raspitivati se kod prijatelja i znanaca koji rade ili imaju poznate osobe u poželjnim tvrtkama, te se javljati posrednicima u zapošljavanju.

Kako se naći među izabranima? **Mirjana Slat**, direktorica tvrtke Neumann In-

**Za nezaposlene osobe koje otežano pronalaze nove pozicije najvažnije je povećanje vlastite konkurentnosti na tržištu rada. Jer ulaganje u obrazovanje je dugoročno isplativa investicija.**

ternational u Hrvatskoj, koja također posreduje u zapošljavanju izjavila je za Poslovni savjetnik kako se u pronalasku suradnika za njihove klijente, poslodavce, služe različitim metodama. „Tako za pronalazak stručnjaka za rukovodeće pozicije koristimo „Executive Search“, tj. metodu direktnog traženja, dok za srednji management preporučamo kombinaciju oglasa, direktnih kontakata i naše baze podataka.“

Obje metode podrazumijevaju podrobno upoznavanje s klijentom, njegovim zahtjevima i očekivanjima, te specifičnostima tvrtke, kao i točnu definiciju traženog profila, odnosno točan opis posla, odgovornosti i ovlasti, specifikaciju potrebnih iskustva, znanja i vještina, te sve ostale bitne informacije.

Zatim slijedi istraživanje tržišta, odnosno prikupljanje prijava, kako bi se identificirali kandidati, koji najbolje odgovaraju traženom profilu. „Odabrane i zaintere-

sirane kandidate pozivamo na razgovor, u kojem provjeravamo odgovaraju li potrebama našeg klijenta, kao i da li bi ponuđena pozicija bila za njih dobar korak u razvoju, odnosno nastavku njihove profesionalne karijere. Najbolje kandidate predstavljamo klijentu, koji nastavno donosi odluku o osobi koju želi zaposliti. Za uspješni završetak našeg rada, potrebno je pronaći zajednički interes obje strane tj. klijenta i kandidata. Primljene kandidate pratimo kako bi pomogli u što bržoj i boljoj integraciji u novo okruženje“, opisala je Slat.

Kao najbitnije za trenutnu situaciju istaknula je važnost dobre pripreme i predstavljanja poželjnom poslodavcu - odnosno profesionalan nastup, počevši od preglednog životopisa sa svim relevantnim podacima do ozbiljnog i iskrenog razgovora s predstavnicima poslodavaca. „U tom razgovoru tražitelji posla imaju mogućnost pokazati svoja znanja i stručnost za određene



Darija Jakovljević,  
Dekra

“Ponekad nije potreban dodatni trošak, ali često nedostaje motivacija, vizija ili optimizam da se

**pokrenemo i obrazujemo sami sebe iz raspoloživih resursa. Možda je u ovom periodu krize poželjno čak i privremeno sniziti kriterije za prihvaćanje poslova kako bi osigurali egzistenciju. Nije potrebno odustati od snova i poslovnih planova, međutim niti izuzeti iz vida poslovni realitet kojim smo okruženi. Kriza će proći i zato nam treba glava u oblacima, ali i noge na zemlji!**

ni posao, kao i svoju osobnost. Bitno je biti dobro informiran o poslu za koji se natječu, kao i o tvrtki u kojoj žele raditi“, ustvrdila je naša sugovornica.

Kao najvažniju preporuku istaknula je konstantno podizanje nivoa znanja i vješti-



## Istraživanje

### Političkom podobnosti do posla

Časopis Poslovni savjetnik u suradnji s konzultantskom tvrtkom Proago proveo je istraživanje na temu "Kako se u Hrvatskoj dolazi do posla te što poslodavci cijene pri zapošljavanju". Istraživanje je provedeno na uzorku od 248 ispitanika u periodu od 27. siječnja do 16. veljače 2010. godine. Donosimo iskustva i mišljenja ispitanika o zapošljavanju u Hrvatskoj.

**N**a pitanje "Kako se u Hrvatskoj dolazi do posla" većina ispitanika navela je načine poput "političke podobnosti", "prodavanja magle i prisvajanja tuđih zasluga" te "ulizivanje šefu". Također, kao bitne stavke navode se i "veze i poznanstva" te "plaćanje mita". Ima doduše i onih koji smatraju da se do zaposlenja dolazi i "obrazovanjem i sposobnošću" te "trudom i dokazivanjem".

Kad je u pitanju iskustvo dolaska do trenutnog radnog mjesta, većina ispitanika navela je da je "otvorio/la vlastitu firmu" ili pak da je "zadovoljio/la kriterije poslodavca, ali uz preporuku poznanika". Neki su naveli i razlog poput "došla sam raditi kao volonter kako bi se upoznala s radom koji mi se vrlo svidio, a kasnije su me uzeli za zaposlenika".

A što to, po mišljenju ispitanika, poslodavci najviše vrednuju pri zapošljavanju? Kao glavni odgovor uglavnom se navode "snalažljivost i obrazovanje", ali mnogi smatraju da se ipak kod većine poslodavaca "sposobnost i radne navike iskorištavaju". Bilo je i zanimljivih odgovora poput toga da "poslodavci cijene diskreciju i vole osobe koje su se kompromitirale jer se njima može manipulirati".