



rada mládeže  
žilinského kraja



ŽILINSKÝ  
SAMOSPRÁVNÝ  
KRAJ



Funded by  
the European Union

**SPRÁVA O POTREBÁCH  
A OČAKÁVANIACH  
ZAMESTNÁVATEĽOV OD MLADÝCH  
ĽUDÍ V OBLASTI POSTOJOV A  
OSOBNOSTNÝCH ZRUČNOSTÍ PRI  
UCHÁDZANÍ SA O ZAMESTNANIE**



## Obsah

<b>Domov</b>	<b>4</b>
<b>1. Najdôležitejšie kompetencie pre mladých ľudí, ktorí sa uchádzajú o zamestnanie</b>	<b>7</b>
1.1. <i>Komunikačné kompetencie</i>	8
Identifikovaná potreba	8
Odporúčania	8
1.2. <i>Adaptabilita a flexibilita</i>	8
Identifikovaná potreba	8
Odporúčania	8
1.3. <i>Tímová práca</i>	8
Identifikovaná potreba	8
Odporúčania	8
1.4. <i>Etický prístup a zodpovednosť</i>	8
Identifikovaná potreba	8
Odporúčania	9
1.5. <i>Motivácia a odhodlanie</i>	9
Identifikovaná potreba	9
Odporúčania	9
1.6. <i>Riešenie problémov a analytické myslenie</i>	9
Identifikovaná potreba	9
Odporúčania	9
1.7. <i>Sebareflexia a prijímanie spätnej väzby</i>	9
Identifikovaná potreba	9
Odporúčania	9
1.8. <i>Zhrnutie zistených potrieb a odporúčaní</i>	9
<b>2. Metodika výskumu</b>	<b>11</b>
<b>3. Súhrnné výsledky kvantitatívneho dotazníkového prieskumu</b>	<b>14</b>
<i>Súhrnné výsledky voľných otázok</i>	14
<i>Rozdiely</i>	14
<i>Záver</i>	15
<i>Kompetencie</i>	16
<i>Podobnosti medzi krajinami</i>	17
<i>Rozdiely medzi krajinami</i>	18
<i>Zhrnutie</i>	19

<b>4. Záver</b>	<b>20</b>
<b>Príloha 1 Podrobné výstupy z rozhovorov podľa krajín</b>	<b>21</b>
<b>4.1. Výstupy z rozhovorov v rámci Slovenska</b>	21
<u>Firma zaoberajúca sa predajom kancelárskych potrieb</u>	21
<u>Firma pôsobiaca v oblasti elektrotechnického priemyslu</u>	22
<u>Firma pôsobiaca v gastronómii</u>	22
<u>Firma vyrábajúca komponenty pre elektrotechnický a automobilový priemysel</u>	23
<u>Firma poskytujúca tlačové služby</u>	24
<u>Firma poskytujúca upratovacie služby</u>	25
<u>Autoservis</u>	25
Rozhovory sa prelínajú	26
Malá obsahová analýza	28
Rovnaké a rozdielne kompetencie	30
Výstup	33
<b>4.2. Výstupy z rozhovorov v Poľsku</b>	33
<u>Autoservis</u>	33
<u>IT spoločnosť</u>	34
<u>Marketingová spoločnosť</u>	35
Priesečník medzi tromi rozhovormi	36
Malá obsahová analýza	37
Zodpovedajúce a rozdielne kompetencie	38
Výstup	38
<b>4.3. Výstupy z rozhovorov z Českej republiky</b>	39
<u>Advokátska kancelária</u>	39
<u>Online marketingová spoločnosť</u>	40
<u>Virtuálna asistencia e-shopu</u>	41
<u>Spoločnosť, ktorá sa zaoberá opravami a údržbou spotrebnej elektroniky</u>	42
Priesečník medzi rozhovormi	44
Malá obsahová analýza	45
Zodpovedajúce a rozdielne kompetencie	47
Výstup	49
<b>Príloha 2 Podrobné výstupy z kvantitatívneho prieskumu</b>	<b>50</b>
<i>Slovensko</i>	52
<i>Poľsko</i>	60
<i>Česká republika</i>	68
<b>Príloha 3 Prepis rozhovorov</b>	<b>76</b>

Slovensko	76
<u>Firma zaoberajúca sa predajom kancelárskych potrieb</u>	76
<u>Firma poskytujúca upratovacie služby</u>	78
<u>Firma vyrábajúca komponenty pre elektrotechnický a automobilový priemysel</u>	80
<u>Firma pôsobiaca v oblasti elektrotechnického priemyslu</u>	82
<u>Firma pôsobiaca v gastro</u>	85
<u>Firma poskytujúca tlačiarenské služby</u>	88
<u>Autoservis SK</u>	91
Poľsko	93
<u>Autoservis SK</u>	91
<u>IT-spoločnosť</u>	93
<u>Marketingová firma</u>	95
Česká republika	97
<u>Online marketingová spoločnosť</u>	97
<u>Advokátska kancelária</u>	99
<u>Virtuálna asistencia e-shopu</u>	101
<u>Firma, ktorá sa zaoberá opravami a údržbou spotrebnej elektroniky</u>	104

## Domov

*„Nie je možné dosiahnuť zlepšenie bez odvahy niečo zmeniť.“*

*Tomáš Baťa*

Dostávate správu, ktorá sumarizuje potreby a očakávania zamestnávateľov od mladých ľudí, pokiaľ ide o ich postoje a osobné zručnosti pri uchádzaní sa o zamestnanie.

Tento opis potrieb a očakávaní vychádza z dotazníkového prieskumu a rozhovorov so zástupcami zamestnávateľov zapojených do náboru a zamestnávania mladých ľudí.

K vypracovaniu tejto správy nás viedla potreba mladých ľudí, ktorí sa pripravujú na svet práce a okrem rozvoja svojich podnikateľských zručností chcú pri uchádzaní sa o zamestnanie a pri jeho hľadaní poznať potreby zamestnávateľov a ich očakávaní. Na druhej strane, niektorí zamestnávatelia nás prostredníctvom pracovných agentúr, ktoré pre nich prijímajú a školia mladých ľudí, informovali o potrebe zmeniť prístup mladých ľudí k ich zamestnaniu a následnému kariérnemu postupu.

Po prvých pracovných skúsenostiach, ktoré mladí ľudia získali počas školskej dochádzky na rôznych stážach a učňovských školách, nadobudli dojem, že „zamestnávateľ je tu pre mňa.“ Keď nastúpia do zamestnania, pokračujú v práci s rovnakým postojom, ktorý je pre zamestnávateľa neuspokojivý a často je príčinou ich neúspechu v zamestnaní.

Uvedené informácie nás viedli k rozhodnutiu zistiť čo presne zamestnávatelia očakávajú od mladých uchádzačov o zamestnanie – od úvodného pohovoru až po ich umiestnenie.

Cieľom analýzy, ktorá sa uskutočnila v spolupráci so zamestnávateľmi, bolo poskytnúť prehľad o potrebách a očakávaniach zamestnávateľov od mladých ľudí z hľadiska ich postojov a osobných zručností pri uchádzaní sa o zamestnanie a ich následnom zaradení do pracovného tímu.

Na základe navrhovaného prehľadu potrieb zamestnávateľov sa pripraví metodika vzdelávania mladých ľudí a pracovníkov s mládežou v oblastiach, ktoré podniky najviac očakávajú a potrebujú.

Tento prehľad vychádza z prieskumov uskutočnených v troch krajinách, a to na Slovensku, v Poľsku a v Českej republike v roku 2024.

## O projekte

Táto správa bola vypracovaná v rámci medzinárodného projektu *Cesta mladých ľudí k zamestnaniu*. Tento projekt je podporovaný programom Erasmus+ a financovaný Európskou úniou pod číslom 2023-2SK02-KA220-YOU-000178759.

## Cieľ projektu

Podporovať kvalitu prípravy mladých ľudí na vstup do sveta práce zvýšením metodickej podpory pre pracovníkov s mládežou, ktorí pripravujú mladých ľudí na ich zamestnanie, a rozvíjaním dôležitých kompetencií mladých ľudí, ktoré im pomôžu byť podľa súčasných očakávaní zamestnávateľov úspešnými a dobrými zamestnancami.

## Aktivity projektu

1. Prieskum: očakávania zamestnávateľov od mladých ľudí, pokiaľ ide o ich postoje a osobné zručnosti pri uchádzaní sa o zamestnanie.
2. Vypracovanie metodiky odbornej prípravy pre pracovníkov s mládežou v oblasti rozvoja postojov a zručností mladých ľudí vo vzťahu k zamestnaniu a ich overovanie prostredníctvom vzdelávacích aktivít.
3. Vytvorenie príručky pre rozvoj kompetencií mladých ľudí vstupujúcich do sveta práce a jeho overenie prostredníctvom seminárov.
4. Realizácia odborných multiplikačných aktivít.

## Výsledky a výstupy projektu

1. Výstup: správa o potrebách a očakávaniach zamestnávateľov od mladých ľudí z hľadiska ich postojov a osobných zručností pri uchádzaní sa o zamestnanie.  
Výsledok: používatelia správy získajú prehľad o kompetenciách, ktoré je potrebné rozvíjať v rámci prípravy mladých ľudí pripravujúcich sa na zamestnanie, na základe ktorého môžu nastaviť následné vzdelávacie aktivity.
2. Výstup: metodika odbornej prípravy pre pracovníkov s mládežou v oblasti rozvoja postojov a zručností mladých ľudí vo vzťahu k zamestnaniu.  
Výsledok: pracovníci s mládežou získajú kompetencie potrebné na vzdelávanie mladých ľudí v rámci prípravy na zamestnanie, ktoré sa overia prostredníctvom školení zamestnancov pracovníkov s mládežou.
3. Výstup: príručka na rozvoj kompetencií mladých ľudí, ktorí vstupujú do sveta práce.  
Výsledok: používatelia príručky (mladí ľudia a pracovníci s mládežou) získajú praktické informácie potrebné na uchádzanie sa o zamestnanie a aj vedomosti o tom, na čo sa zamerať sa pri nástupe do zamestnania a na čo pri uchádzaní sa o zamestnanie.

**Za týmto projektom stoja štyria partneri, a to:**

- Rada mládeže Žilinského kraja (SK),
- Centrum pre podporu podnikania a zamestnanosti, z. ú. (CZ),
- Fundacja Edukacji PozafORMALnej w Bielsku-Białej (PL),
- Žilinský samosprávny kraj (SK).

## 1. Najdôležitejšie kompetencie pre mladých ľudí, ktorí sa uchádzajú o zamestnanie

Na základe prieskumu, ktorý sa uskutočnil na Slovensku, v Poľsku a v Českej republike v roku 2024, sme zistili najdôležitejšie kompetencie mladých uchádzačov o zamestnanie. Tieto kompetencie vyplynuli z dotazníkového prieskumu (kvantitatívneho aj kvalitatívneho charakteru) medzi zamestnávateľmi.

Odporúčania pre odbornú prípravu mladých ľudí na základe kompetencií zistených v dotazníkovom prieskume podnikov by mali vychádzať z identifikovaných kľúčových zručností a očakávaní, ktoré sa u zamestnávateľov opakujú.

	SK	PL	CZ	Priemer
Etika a integrita	4,65	4,60	4,67	4,64
Zodpovednosť	4,65	4,40	4,56	4,54
Rešpekt a úcta k ostatným	4,57	4,40	4,59	4,52
Etické správanie	4,54	4,23	4,70	4,49
Komunikačné zručnosti	4,51	4,37	4,41	4,43
Motivácia a osobné nasadenie	4,49	4,50	4,19	4,39
Sebareflexia	4,51	4,13	4,44	4,36
Tímová práca	4,32	4,17	4,48	4,32
Adaptabilita a flexibilita	4,30	4,20	4,04	4,18
Pozitívny prístup	4,19	4,03	4,22	4,15
Angažovanosť	4,11	4,17	4,15	4,14
Riešenie problémov a rozhodovanie	4,14	4,27	4,00	4,14
Odolnosť voči stresu	4,00	4,03	3,89	3,97
Flexibilita a otvorenosť k zmenám	4,00	4,10	3,81	3,97
Orientácia na zákazníka	3,97	3,87	4,07	3,97
Organizačné a plánovacie schopnosti	3,89	3,93	3,59	3,80

Proaktivita	3,73	3,90	3,74	3,79
Odborné znalosti a zručnosti	3,46	4,03	3,74	3,74

Tu je štruktúra odbornej prípravy, ktorá podľa zamestnávateľov pomôže mladým ľuďom pri uchádzaní sa o zamestnanie. Ide o okruhy rozvoja kompetencií v oblasti siedmich kompetencií.

## 1.1. Komunikačné kompetencie

### Identifikovaná potreba

Všetky odvetvia považujú za kľúčovú kompetenciu **efektívnu komunikáciu**. Spoločnosti od mladých ľudí očakávajú, že sa budú vedieť jasne vyjadrovať, aktívne počúvať a efektívne odovzdávať informácie, čo je nevyhnutné pre tímovú prácu a riešenie problémov.

### Odporúčania

Zahrnúť do vzdelávania komunikačné techniky (ústna a písomná komunikácia), praktický výcvik v prezentáciách a v riešení rôznych situácií, v ktorých sa používa komunikácia.

## 1.2. Adaptabilita a flexibilita

### Identifikovaná potreba

Schopnosť prispôbiť sa novým situáciám, rýchlo reagovať na zmeny a osvojiť si nové zručnosti je v dynamickom podnikovom prostredí veľmi žiadaná.

### Odporúčania

Programy odbornej prípravy by mali zahŕňať aktivity na rozvoj adaptability, ako je práca v meniacich sa tímoch alebo projektoch či riešenie prípadových štúdií zameraných na rýchle zmeny.

## 1.3. Tímová práca

### Identifikovaná potreba

Tímová práca je pre väčšinu spoločností kľúčová. Zamestnávatelia očakávajú, že mladí ľudia budú spolupracovať, zdieľať vedomosti a spoločne dosahovať ciele.

### Odporúčania

Vytvoriť praktické školenia zamerané na tímovú prácu, simulácie tímových projektov, kde sa kladie dôraz na spoločné dosahovanie cieľov, rozdelenie úloh a podporu tímovej dynamiky.

## 1.4. Etický prístup a zodpovednosť

### Identifikovaná potreba

Firmy vyžadujú základné hodnoty ako čestnosť, spoľahlivosť a zodpovednosť. Tieto vlastnosti sú kľúčom k budovaniu dôvery a k dlhodobej spolupráci.

### **Odporúčania**

Začlenenie etických kurzov do školení, ktoré sa zaoberajú firemnými hodnotami, zodpovednosťou a etickým správaním v praxi. Dôraz na reálne príklady z praxe.

## **1.5. Motivácia a odhodlanie**

### **Identifikovaná potreba**

Firmy oceňujú vnútornú motiváciu a proaktívny prístup. Mladí zamestnanci by mali byť angažovaní, prinášať vlastné nápady a prejavovať záujem o prácu nad rámec svojich základných povinností.

### **Odporúčania**

Ponuka vzdelávacích modulov zameraných na osobný rozvoj, sebamotiváciu a proaktívne správanie. Mladí ľudia by mali byť podporovaní v tom, aby si uvedomovali svoje kariérne ciele a hodnotu svojho prínosu.

## **1.6. Riešenie problémov a analytické myslenie**

### **Identifikovaná potreba**

V technických odboroch sa kladie dôraz na analytické myslenie a schopnosť samostatne riešiť problémy. To je častou slabinou mladých uchádzačov.

### **Odporúčania**

Zahrnúť riešenie reálnych problémov a prípadové štúdie, ktoré si vyžadujú analytické myslenie, navrhovanie riešení a rozhodovanie, do školení a seminárov.

## **1.7. Sebareflexia a prijímanie spätnej väzby**

### **Identifikovaná potreba**

Niektorým mladým ľuďom chýba schopnosť sebareflexie a ochota prijať spätnú väzbu.

### **Odporúčania**

Súčasťou odbornej prípravy by mali byť metódy sebareflexie a riadenia spätnej väzby či simulácie reálnych pracovných situácií, pri ktorých sa študenti učia ako efektívne pracovať s kritikou a zlepšovať sa.

## **1.8. Zhrnutie zistených potrieb a odporúčaní**

Tieto kompetencie boli identifikované ako kľúčové kompetencie, a to prierezovo aj na Slovensku, v Poľsku a v Českej republike, čo poukazuje na všeobecnú potrebu ich rozvoja pri

príprave mladých ľudí na trh práce. Na základe tohto zistenia pripravíme v rámci projektu školenia pre pracovníkov s mládežou aj pre mladých ľudí.

V prílohe 1 si môžete podrobne prečítať celý výskum.

## 2. Metodika výskumu

Na začiatku dotazníkového prieskumu, ktorý sa uskutočnil medzi zamestnávateľmi, sme definovali základné osobnostné a postojoyé kompetencie. Zamestnávatelia mali na škále od 1 do 5 vybrať, nakoľko sú pre nich tieto kompetencie dôležité, pričom 1 znamená „vôbec nie je dôležité“ a 5 „veľmi dôležité.“

Ďalšia časť dotazníka obsahovala niekoľko otvorených otázok. Celkovo odpovedalo 27 firiem z Českej republiky, 30 firiem z Poľska a 38 firiem zo Slovenska.

Okrem toho sa v každej krajine uskutočnili kvalitatívne rozhovory so zástupcami zamestnávateľov. Na Slovensku sa uskutočnilo 7 rozhovorov, v Českej republike 4 rozhovory a v Poľsku tiež 4.

Nasleduje identifikácia kompetencií, na ktorých sa všetky tri krajiny zhodujú alebo nezhodujú, na základe obsahu analýzy individuálnych rozhovorov pre Českú republiku, Poľsko a Slovensko.

### ROVNAKÉ KOMPETENCIE

1. **Komunikácia:** všetky krajiny považujú komunikáciu za nevyhnutnú. Firmy vyžadujú schopnosť efektívne odovzdávať informácie, aktívne počúvať a jasne sa vyjadrovať. Komunikácia je nevyhnutná pre tímovú prácu a riadenie úloh.
2. **Adaptabilita:** schopnosť prispôbiť sa novým situáciám a rýchlo reagovať na zmeny je univerzálnou požiadavkou vo všetkých troch krajinách, najmä vzhľadom na dynamické podmienky v podnikovom prostredí.
3. **Tímová práca:** schopnosť pracovať v tíme sa považuje za kľúčovú vo všetkých firmách. Tie očakávajú spoluprácu, zdieľanie vedomostí a spoločné dosahovanie cieľov.
4. **Etika:** čestnosť, spoľahlivosť a zodpovednosť sa považujú za kľúčové vlastnosti v každej krajine. Hoci existujú pripomienky o slabšej zodpovednosti medzi mladými ľuďmi, etické normy zostávajú aj naďalej dôležitou požiadavkou.
5. **Motivácia a osobná angažovanosť:** oceňuje sa vnútorná motivácia a proaktívny prístup vo všetkých oblastiach. Mladí ľudia by mali mať záujem o prácu a byť aktívni aj nad rámec svojich základných povinností.

### ROZDIELNE KOMPETENCIE

1. **Analytické myslenie:** v niektorých krajinách (Česká republika, Poľsko) je rozhodujúce pre technické a marketingové odbory, zatiaľ čo na Slovensku sa naň kladie menší dôraz, najmä na menej technických pozíciách.

2. **Lojalita:** Česká republika a Slovensko uvádzajú nižšiu lojalitu mladých pracovníkov, no Poľsko ju považuje za menej dôležitú vlastnosť, čo poukazuje na rozdielne priority.
3. **Sebareflexia:** Na Slovensku sa zdá, že mladým ľuďom často chýba schopnosť sebareflexie. V Českej republike a v Poľsku sa táto schopnosť podporuje, ale jej dôležitosť sa líši v závislosti od typu pozície.
4. **Riešenie problémov:** technicky orientované firmy v Českej republike a v Poľsku kladú veľký dôraz na riešenie problémov, zatiaľ čo na Slovensku je dôležitejšie riadené vedenie s podporou nadriadených.
5. **Odbornosť:** v technicky orientovaných firmách (napr. v Poľsku) je nevyhnutná, no na druhej strane, vo firmách poskytujúcich služby (napr. na Slovensku) sa predpokladá, že zručnosti sa dajú získať prostredníctvom školení.

Všetky tieto kompetencie, či už rovnaké alebo rozdielne, vychádzajú z analýzy rozhovorov odrážajúcich špecifiká trhu práce a očakávania spoločností v rôznych odvetviach a krajinách.

Na základe analýzy rozhovorov a identifikovaných kompetencií z krajín Česká republika, Poľsko a Slovensko je možné odvodiť profil ideálneho zamestnanca, ktorý by zodpovedal očakávaniam spoločností na týchto trhoch. Takýto ideálny zamestnanec by mal mať nasledujúce vlastnosti a zručnosti:

#### **1. Komunikačné zručnosti**

Schopnosť efektívne a jasne sa vyjadrovať, aktívne počúvať a odovzdávať informácie. Táto zručnosť je kľúčová pre tímovú prácu a komunikáciu so zákazníkmi. Ideálny zamestnanec by mal byť schopný prispôbiť svoju komunikáciu rôznym situáciám a ľuďom.

#### **2. Prispôsobivosť a flexibilita**

Schopnosť rýchlo reagovať na zmeny a prispôbiť sa novým situáciám. Ideálny zamestnanec by mal byť schopný vyrovnávať sa s dynamickým prostredím, v ktorom sa požiadavky môžu meniť zo dňa na deň a mal by mať ochotu učiť sa nové veci.

#### **3. Proaktívny prístup a motivácia**

Zamestnanec by mal byť vnútorne motivovaný, angažovaný a aktívny. Mal by prichádzať s vlastnými nápadmi, hľadať spôsoby ako sa zlepšiť a mal by byť ochotný prispievať nad rámec bežných povinností. Svoju úlohu môže zohrávať finančná motivácia, ale dôležitá je aj osobná iniciatíva a túžba rásť.

#### **4. Tímová práca**

Ideálny kandidát by mal mať schopnosť efektívne pracovať v tíme, podporovať ostatných a zdieľať s nimi vedomosti. Tímová práca je nevyhnutná na dosiahnutie spoločných cieľov a budovanie dobrej firemnej kultúry.

## **5. Etický prístup a zodpovednosť**

Základnými hodnotami sú čestnosť, spoľahlivosť a zodpovednosť. Ideálny zamestnanec by mal byť schopný dodržiavať pravidlá spoločnosti a konať v súlade s etickými normami, ktoré sú kľúčom k dôveryhodnosti a k dlhodobej spolupráci.

## **6. Analytické myslenie (podľa potreby)**

Hoci sa to nevyžaduje na všetkých pozíciách, analytické myslenie je kľúčové hlavne pre technické a marketingové pozície. Ideálny zamestnanec by mal byť schopný analyzovať problémy a nachádzať účinné riešenia, ktoré mu umožnia prinášať hodnotu, najmä v oblastiach zameraných na inovácie a diagnostiku.

## **7. Sebareflexia a schopnosť prijímať spätnú väzbu**

Ideálny zamestnanec by mal mať schopnosť kriticky zhodnotiť svoj vlastný výkon a otvorene prijať (nielen) konštruktívnu kritiku. Sebareflexia by mu mala pomôcť neustále sa zlepšovať a prispôbovať požiadavkám zamestnávateľa.

## **8. Riešenie problémov**

Schopnosť rýchlo a efektívne reagovať na výzvy, najmä v technických oblastiach. Ideálny zamestnanec by mal byť schopný samostatne riešiť problémy alebo vyhľadať pomoc, keď je to potrebné.

## **9. Lojalita a dlhodobá angažovanosť (v niektorých prípadoch)**

Hoci mladí zamestnanci niekedy vykazujú nižšiu mieru lojality, ideálny kandidát by mal byť ochotný angažovať sa dlhodobo, pokiaľ vo firme nájde príležitosti na kariérny rast a osobný rozvoj.

Tento profil ideálneho zamestnanca zahŕňa obe základné univerzálne kompetencie a aj špecifické požiadavky, ktoré sa môžu líšiť podľa charakteru práce a odvetvia.

### **3. Súhrnné výsledky kvantitatívneho dotazníkového prieskum**

#### *Súhrnné výsledky voľných otázok*

##### **1. Očakávania mladých uchádzačov**

Všetky tri krajiny zdôrazňujú odhodlanie, ochotu učiť sa a zodpovednosť. Často sa spomína aj flexibilita a schopnosť prispôbiť sa meniacim sa podmienkam.

Od mladých zamestnancov sa očakáva, že budú schopní prevziať zodpovednosť za svoje úlohy a preukážu proaktívny prístup.

##### **2. Najčastejšie chyby pri pohovore**

Medzi opakujúce sa chyby mladých uchádzačov o zamestnanie patrí nedostatočná príprava na pohovor, nedostatok konkrétnych príkladov z praxe a prílišné sebavedomie. Ako častý problém sa uvádzajú aj vysoké finančné požiadavky.

Všetky krajiny poukazujú na to, že niektorí uchádzači kladú príliš veľký dôraz na platové podmienky na úkor záujmu o samotnú prácu.

##### **3. Školenie mladých zamestnancov**

Vo všetkých krajinách je bežné technické vzdelávanie zamerané na špecifické zručnosti a vedomosti potrebné pre danú prácu. Existuje aj jasná potreba rozvíjať mäkké zručnosti ako je komunikácia a tímová práca.

Spoločnosti poskytujú školenia prispôsobené potrebám konkrétnych pracovných pozícií a kombinujú technické aspekty s osobným rozvojom.

#### *Rozdiely*

##### **1. Očakávania mladých uchádzačov**

Slovensko výraznejšie zdôrazňuje potrebu lojality a obavy z častého prechodu mladých ľudí medzi spoločnosťami, no v odpovediach z Českej republiky a Poľska to nie je takou častou témou.

V Českej republike sa ako dôležité aspekty uvádzajú pracovná morálka a dlhodobý záujem o rast v rámci spoločnosti, zatiaľ čo v Poľsku sa kladie väčší dôraz na aktívne zapojenie sa do práce a ochotu zlepšovať svoje zručnosti.

##### **2. Najčastejšie chyby pri pohovore**

Na Slovensku sa ako problematické črty častejšie uvádzajú neprimerané finančné požiadavky a nedostatok pokory, a v Českej republike a v Poľsku sa viac zdôrazňuje nedostatok konkrétnych príkladov a nepripravenosť.

V Poľsku sa kritizuje tendencia žiadateľov zameriavať sa na platové podmienky, čo čo je čiastočne podobné aj v Českej republike, ale na Slovensku sa najčastejšie spomína skresľovanie pracovných skúseností.

### **3. Školenie mladých zamestnancov**

Na Slovensku je viac podnikov, ktoré neposkytujú žiadne školenia, a to môže byť spôsobené očakávaniami, že mladí ľudia prichádzajú s potrebnými zručnosťami. V Českej republike a v Poľsku je väčší dôraz kladený na štruktúrovanú odbornú prípravu.

V Českej republike sa častejšie spomína prispôsobenie odbornej prípravy konkrétnym potrebám pracovných pozícií, kombinácia technických a mäkkých zručností.

## **Záver**

### **1. Spoločné očakávania firiem v rôznych krajinách**

Angažovanosť, ochota učiť sa a zodpovednosť sú všeobecne považované za kľúčové vlastnosti, ktoré by mali mladí uchádzači preukázať. To naznačuje, že spoločnosti vo všetkých troch krajinách hľadajú zamestnancov, ktorí sú nielen schopní, ale aj ochotní rozvíjať sa a prispôbovať sa novým podmienkam.

Technické a mäkké zručnosti sa považujú za oblasti, ktoré je u mladých zamestnancov potrebné rozvíjať. V tejto súvislosti spoločnosti poskytujú školenia zamerané na konkrétne pracovné požiadavky a osobný rozvoj.

### **2. Rozdiely odrážajú špecifické trhové podmienky a kultúrne rozdiely**

Na Slovensku sa zdôrazňuje hlavne význam lojality, čo môže v tejto krajine naznačovať vyššiu mieru fluktuácie mladých pracovníkov alebo obavy podnikov z nízkej stability zamestnancov.

Zameranie Českej republiky na dlhodobý rast v rámci firmy môže naznačovať stabilnejší trh práce s väčším dôrazom na budovanie kariéry v rámci jednej firmy.

Poľsko často zdôrazňuje aktívnu účasť a vlastnú iniciatívu uchádzačov, čo môže odrážať dynamiku poľského trhu práce, v ktorom sa očakáva vysoká konkurencieschopnosť a prispôsobivosť.

### **3. Najčastejšie chyby poukazujú na potrebu lepšej prípravy a realistického prístupu**

Uchádzači na trhu práce vo všetkých troch krajinách sa často dopúšťajú podobných chýb ako je nedostatočná príprava na pohovor alebo prehnané finančné požiadavky, čo poukazuje na všeobecné problémy v prístupe mladých ľudí.

Okrem toho, Slovensko osobitne uvádza skresľovanie pracovných skúseností, čo môže naznačovať väčší tlak na získanie zamestnania alebo snahu kompenzovať nedostatok skúseností.

#### 4. Iný prístup k tréningu

Zatiaľ čo v Českej republike a v Poľsku je bežné poskytovať štruktúrované školenia, na Slovensku je absencia školení bežnejšia. To môže poukazovať na rozdielne očakávania podnikov týkajúce sa pripravenosti mladých zamestnancov alebo na rozdielne rozpočtové možnosti.

### *Kompetencie*

#### 1. Angažovanosť

**Poľsko a Slovensko:** angažovanosť sa neprejavila ako kľúčová rozdielová kompetencia. Spoločnosti všetkých veľkostí môžu mať podobné požiadavky na angažovanosť mladých uchádzačov.

**Česká republika:** najväčší rozdiel bol medzi strednými a veľkými podnikmi. Naznačuje to, že stredné podniky očakávajú od mladých uchádzačov vyššiu angažovanosť ako veľké podniky, ktoré môžu mať širšie rozdelenie pracovných úloh a špecializovanejšie pozície.

#### 2. Prispôsobivosť a flexibilita

**Poľsko a Slovensko:** táto kompetencia medzi kľúčovými rozdielmi nebola uvedená. Možno sú požiadavky na adaptabilitu mladých uchádzačov v týchto krajinách menej závislé od veľkosti podniku.

**Česká republika:** malé podniky mali vyššie skóre adaptability ako stredné podniky. Musia preto často a rýchlo reagovať na zmeny, čo môže vysvetľovať vyšší dôraz na túto zručnosť.

#### 3. Organizačné a plánovacie schopnosti

**Slovensko:** rozdiel bol väčší medzi strednými a malými podnikmi. To naznačuje, že stredné podniky v tejto krajine kladú ešte väčší dôraz na organizačné schopnosti, čo môže súvisieť s potrebou efektívnej koordinácie v zložitejších organizačných štruktúrach.

**Poľsko:** najväčší rozdiel bol medzi malými a strednými podnikmi, čo znamená, že malé podniky považujú organizačné schopnosti za kľúčovú zručnosť pre efektívne riadenie úloh. V stredných podnikoch môžu existovať štruktúrovanejšie procesy, ktoré znižujú potrebu individuálneho plánovania.

**Česká republika:** organizačné schopnosti neboli uvedené medzi najväčšími rozdielmi, čo naznačuje, že požiadavky na túto kompetenciu sú v Českej republike relatívne vyvážené vo všetkých veľkostných kategóriách podnikov.

#### 4. Etika a čestnosť

**Slovensko:** podobný trend ako v Poľsku, kde stredné podniky kladú väčší dôraz na etiku ako malé podniky. Tento rozdiel naznačuje, že etika môže byť v stredných podnikoch viac formalizovaná.

**Poľsko:** rozdiel medzi strednými a veľkými podnikmi ukazuje, že stredné podniky kladú väčší dôraz na etiku. Väčšie firmy sa pri zabezpečovaní dodržiavania etických noriem viac spoliehajú na interné procesy.

**Česká republika:** etika ako hlavný rozdiel spomenutá nebola, čo môže znamenať, že v tejto krajine sa očakávaná etického správania medzi rôznymi veľkosťami spoločností až tak nelíšia.

#### 5. Odborné znalosti a zručnosti

**Slovensko:** rozdiel medzi strednými a malými podnikmi ukazuje, že stredné podniky môžu mať vyššie nároky na špecifické odborné znalosti.

**Poľsko:** ukazuje sa, že malé firmy vyžadujú širšiu škálu zručností, pretože úlohy môžu byť viac multifunkčné. Vo veľkých firmách sú úlohy zvyčajne viac špecializované.

**Česká republika:** táto kompetencia tiež nebola identifikovaná ako hlavný rozdiel, čo môže znamenať, že očakávaná týkajúce sa odborných zručností sú v tejto krajine konzistentné v rôznych veľkostiach firiem.

### *Podobnosti medzi krajinami*

#### 1. Dôraz na etiku a organizačné zručnosti v stredne veľkých podnikoch

Vo všetkých troch krajinách sa zdá, že stredne veľké spoločnosti kladú väčší dôraz na etiku, integritu a organizačné schopnosti v porovnaní s malými alebo veľkými podnikmi. Môže to byť spôsobené zložitejšími organizačnými štruktúrami a väčšou mierou samostatnosti, ktorú mladí pracovníci potrebujú v stredne veľkých podnikoch.

Tento trend naznačuje, že stredne veľké spoločnosti sa viac spoliehajú na formálne procesy a očakávajú aby zamestnanci dodržiavali etické normy a mali dobré organizačné schopnosti na efektívne vykonávanie svojich úloh.

#### 2. Prispôsobivosť ako kľúčová kompetencia menších podnikov

Vo všetkých krajinách sa najväčší dôraz kládol na prispôsobivosť a flexibilitu v malých a v mikro podnikoch. Menšie podniky vyžadujú, aby ich zamestnanci dokázali rýchlo reagovať na zmeny a prispôbovať sa rôznym pracovným úlohám, pretože často nemajú pevne stanovené procesy a štruktúry.

Tento trend naznačuje, že vo všetkých sledovaných krajinách musia mladí uchádzači v menších firmách preukázať väčšiu mieru prispôsobivosti ako v stredných a veľkých firmách, kde sú pracovné úlohy zvyčajne presnejšie vymedzené.

### **3. Vyššie nároky na odborné zručnosti v stredných a malých firmách**

V stredných a menších podnikoch sa všade kladie väčší dôraz na zručnosti a odborné znalosti, najmä v malých podnikoch v Poľsku. Tieto firmy často očakávajú od mladých uchádzačov široký súbor zručností, pretože pracovné pozície bývajú multifunkčné a vyžadujú si ich väčšiu rozmanitosť.

Tento trend môže odrážať potrebu menších firiem nájsť zamestnancov, ktorí zvládnu viacero úloh, na rozdiel od veľkých firiem, kde sú pracovné úlohy viac špecializované.

#### ***Rozdiely medzi krajinami***

##### **1. Rozdiely v očakávaniach týkajúcich sa organizačných zručností**

Slovensko vykazuje výrazne väčšie rozdiely medzi strednými a malými firmami v očakávaniach organizačných a plánovacích schopností (rozdiel 1,32), čo môže byť spôsobené väčšou zložitou procesov v stredných slovenských firmách.

Poľsko v tejto oblasti taktiež vykazuje výrazné rozdiely, ale menej ako Slovensko (rozdiel 1,17), zatiaľ čo Česká republika sa zdá byť v hodnotení týchto schopností vyrovnanejšia v závislosti od veľkosti podniku.

##### **2. Dôraz na etiku a bezúhonnosť je výraznejší v Poľsku a na Slovensku**

V Poľsku a na Slovensku sú rozdiely v hodnotení etiky a integrity medzi strednými a ostatnými podnikmi výraznejšie. Napríklad v Poľsku je rozdiel medzi strednými a veľkými podnikmi 0,82, čo naznačuje, že stredné podniky majú vyššie etické štandardy. Naopak, Česká republika nevykazuje taký výrazný rozdiel, čo môže naznačovať, že etika je dôležitá bez ohľadu na veľkosť podniku.

##### **3. V malých podnikoch v Poľsku sú dôležitejšie proaktivita a odborné zručnosti**

V Poľsku boli medzi malými a veľkými firmami výrazné rozdiely v dôraze na proaktivitu a odbornosť. Napríklad v prípade proaktivity je rozdiel 0,84 a v prípade odbornosti 0,93, čo naznačuje, že malé poľské firmy vyžadujú vyššiu úroveň samostatnosti a zručností ako veľké firmy.

Na Slovensku sú v týchto oblastiach rozdiely skôr medzi strednými a malými firmami, čo môže súvisieť s vyššou potrebou odborných znalostí v stredných firmách, zatiaľ čo malé firmy preferujú širší rozsah zručností a flexibilitu.

#### **4. Rozdielny význam angažovanosti v Českej republike a v iných krajinách**

V Českej republike je badateľný rozdiel v hodnotení angažovanosti medzi strednými a veľkými podnikmi (rozdiel 1,00), čo naznačuje rozdielne požiadavky na mladých pracovníkov v podnikoch rôznych veľkostí. Stredne veľké podniky očakávajú vyššiu osobnú angažovanosť, čo môže súvisieť s nižšou úrovňou hierarchie a väčšími možnosťami zapojenia sa do rozhodovania.

Poľsko a Slovensko nevykazujú v tejto oblasti také výrazné rozdiely, čo naznačuje, že požiadavky na angažovanosť sú konzistentnejšie v rôznych veľkostiach spoločností.

#### ***Zhrnutie***

Analýza ukázala, že stredne veľké spoločnosti vo všetkých krajinách kladú väčší dôraz na etiku a organizačné schopnosti, zatiaľ čo prispôsobivosť je dôležitejšia pre menšie podniky. Slovensko vykazuje výraznejšie rozdiely v organizačných schopnostiach medzi strednými a malými firmami, no Poľsko a Česká republika kladú väčší dôraz na etiku v prípade stredných podnikov. Proaktivitu a odbornosť oceňujú najmä malé podniky v Poľsku, zatiaľ čo na Slovensku to sú stredné podniky. V Českej republike sú očividné rozdiely v záväzkoch medzi strednými a veľkými firmami.

## 4. Záver

V tejto správe sú zhrnuté potreby a očakávania zamestnávateľov voči mladým uchádzačom o zamestnanie na Slovensku, v Poľsku a v Českej republike so zameraním na kľúčové osobnostné a postojevé zručnosti, ktoré firmy považujú za nevyhnutné. Analýza je zložená z dotazníkových prieskumov a rozhovorov s viac ako 75 firmami, ktoré zdôraznili dôležitosť zručností ako sú efektívna komunikácia, prispôsobivosť, tímová práca, etický prístup a osobné nasadenie. Zdá sa, že tieto zručnosti sú nevyhnutné pre úspešné začlenenie mladých ľudí do pracovného procesu a zvyšujú ich šance na dlhodobé zamestnanie.

Medzi kľúčové potreby patrí nielen efektívna komunikácia, ktorá zahŕňa nielen schopnosť jasne sa vyjadrovať, ale aj aktívne počúvanie a prispôbenie svojho komunikačného štýlu. Kľúčovou zručnosťou je taktiež adaptabilita, schopnosť reagovať na nové podmienky a rýchle zmeny v dynamickom prostredí. Za dôležitú sa považovala aj tímová práca, keďže od mladých pracovníkov sa očakávalo, že majú aktívne zdieľať vedomosti a spolupracovať na dosahovaní cieľov. Zamestnávatelia tiež zdôrazňujú etiku, zodpovednosť, čestnosť a spoľahlivosť – hodnoty, ktoré sú kľúčové pre budovanie dôvery a spolupráce.

Analýza tiež odhalila niektoré významné rozdiely v očakávaniach medzi krajinami a sektormi. Zatiaľ čo v technických a marketingových oblastiach sa kladie väčší dôraz na analytické myslenie a riešenie problémov, v menej technických oblastiach sa táto potreba javí ako menej prioritná. Lojalita je ďalšou oblasťou s rozdielnymi prístupmi – kým na Slovensku a v Českej republike je vnímaná ako kľúčová, v Poľsku sa firmy viac zameriavajú na aktívne zapojenie mladých zamestnancov do pracovných procesov. Rozdielne prístupy sa prejavujú aj v oblasti sebareflexie, kedy firmy spomínajú nízku ochotu mladých ľudí prijímať spätnú väzbu a učiť sa z nej a to predstavuje výzvu pre celý trh práce.

Na základe zistených potrieb boli navrhnuté odporúčania pre vzdelávacie programy zamerané na rozvoj týchto kľúčových kompetencií s cieľom lepšie pripraviť mladých ľudí na očakávania trhu práce. Tieto programy budú zahŕňať moduly zamerané na rozvoj komunikačných zručností, adaptability, tímovej práce, etických hodnôt a motivácie.

Celkovo správa zdôrazňuje potrebu intenzívnejšie pripravovať mladých ľudí na pracovný život prostredníctvom vzdelávania zameraného na prax a podporuje spoluprácu medzi pedagógmi a zamestnávateľmi s cieľom dosiahnuť vzájomný prospech a udržateľný rast pracovnej sily.

## Príloha 1 Podrobné výstupy z rozhovorov podľa krajín

V tejto časti si môžete prečítať podrobnú analýzu kvalitatívneho výskumu.

### 4.1. Výstupy z rozhovorov v rámci Slovenska

V rámci kvalitatívnych rozhovorov sa uskutočnilo celkovo 7 prieskumov.

#### Firma zaoberajúca sa predajom kancelárskych potrieb

Z odpovedí na rozhovory vyplýva niekoľko kľúčových slov a pojmov, ktoré odrážajú pohľad spoločnosti na kompetencie mladých uchádzačov:

- 1. Komunikácia:** mladí ľudia majú dobrú úroveň komunikačných zručností, najmä na vyšších pozíciách, kde sa musia jasne vyjadrovať.
- 2. Analýza a identifikácia problémov:** mladí ľudia potrebujú viac skúseností a praxe aby si tieto zručnosti lepšie osvojili.
- 3. Prispôsobivosť:** ochota učiť sa je kľúčovým faktorom pri rýchlom prispôbovaní sa novým situáciám.
- 4. Motivácia:** kariérny postup a finančná motivácia sú dôležité pre produktívnejší prístup k práci.
- 5. Spolahlivosť a zodpovednosť:** tieto vlastnosti nie sú zrejmé okamžite, svoju úlohu môže zohrávať čas a finančné okolnosti.
- 6. Medziľudské vzťahy:** medzi mladými a staršími zamestnancami niekedy vzniká napätie, ktoré môže byť spôsobené obavami o pracovné postavenie.
- 7. Závazok a lojalita:** mladí ľudia často očakávajú lepšiu pracovnú ponuku, čo ovplyvňuje ich záväzok.
- 8. Technologická zdatnosť:** mladí ľudia nemajú problém prispôbiť sa novým technológiám a postupom.
- 9. Sebareflexia:** mladým ľuďom často chýba sebakritika a majú vysoké sebavedomie.
- 10. Nerealistické očakávania:** niekedy môžu mať nerealistické predstavy o platoch alebo požiadavkách na pracovné miesto.

Ideálny zamestnanec by podľa prvého pohovoru mal byť komunikatívny a mal by mať schopnosť efektívne vyjadrovať svoje myšlienky, najmä na riadiacich pozíciách, kde je jasná komunikácia kľúčová. Mal by byť prispôsobivý, ochotný učiť sa a mať dostatok skúseností na analýzu problémov. Dôležitá je nielen motivácia pre prácu a kariérny rast, no aj spolahlivosť, ktorá sa prejavuje dlhodobo. Mal by tiež vedieť pracovať v tíme a prejavovať sebareflexiu, pričom by mal byť technicky zdatný a prispôsobivý novým technológiám.

### **Firma pôsobiaca v oblasti elektrotechnického priemyslu**

Z rozhovoru s elektrotechnickou spoločnosťou možno vyvodit' niekoľko kľúčových a základných slov, ktoré odrážajú pohľad spoločnosti na kompetencie mladých uchádzačov:

- 1. Komunikácia:** mladí ľudia majú vo všeobecnosti slabšie komunikačné zručnosti, často uprednostňujú digitálnu komunikáciu a majú problém vyjadrovať sa ústne alebo formálne (v e-mailoch).
- 2. Rozhodovanie a riešenie problémov:** mladí kandidáti majú problémy s rozhodovaním a nie sú zvyknutí riešiť problémy, čo môže byť čiastočne spôsobené izoláciou počas pandémie.
- 3. Prispôsobivosť:** prispôsobujú sa pomaly a často sú nerozhodní, aj keď sú schopní zvládnuť technologické zmeny.
- 4. Motivácia:** mladých ľudí môžu motivovať výhody a zárobky, ale súčasné podnikové výhody nie sú dostatočnou motiváciou.
- 5. Spôľahivosť a zodpovednosť:** spôľahivosť je problémom pre tých mladých zamestnancov, ktorým často chýba zmysel pre zodpovednosť a sú závislí na svojej pozícii.
- 6. Lojalita a angažovanosť:** mladí ľudia nie sú veľmi lojalní, prácu považujú za dočasnú a v prípade lepšej ponuky sú ochotní kedykoľvek odísť.
- 7. Úcta a ohľaduplnosť voči ostatným:** mladým ľuďom chýba rešpekt voči skúseným kolegom, čo často súvisí s ich výchovou a prostredím, v ktorom vyrastali.
- 8. Sebareflexia:** sebareflexia je u nich slabá, majú tendenciu mať vysoké sebavedomie a odmietajú negatívnu spätnú väzbu.
- 9. Platové očakávania:** často majú nereálne platové očakávania a nedostatočnú finančnú gramotnosť.

Na základe týchto zistení je možné navrhnúť, ako by podľa tejto spoločnosti mohol vyzerat' ideálny zamestnanec. Mal by mať silné komunikačné schopnosti, schopnosť efektívne riešiť problémy, byť flexibilný a rýchlo sa prispôsobovať novým technológiám. Mal by byť spôľahlivý, mať realistické platové očakávania, prejavovať úctu k ostatným, byť motivovaný nielen benefitmi, ale aj možnosťami kariérneho rastu a mať schopnosť kriticky hodnotiť svoj vlastný výkon.

### **Firma pôsobiaca v gastronómii**

Z rozhovoru so stravovacou spoločnosťou možno vyvodit' niekoľko kľúčových slov a kľúčových poznatkov, ktoré odrážajú pohľad spoločnosti na kompetencie mladých uchádzačov:

1. **Odbornosť:** nie je nevyhnutná, pretože sa dá naučiť. Dôležitejší je záujem o prácu a vnútorná motivácia.
2. **Komunikácia:** schopnosť komunikovať je dôležitá a spoločnosť kladie dôraz na uvoľnenú a rovnocennú komunikáciu so zákazníkmi aj kolegami.
3. **Riešenie problémov:** od zamestnancov sa očakáva, že budú vnímaví k problémom a že sa z nich budú učiť. Dôraz sa kladie na učenie sa z chýb a hľadanie príčin problémov na oboch stranách.
4. **Prispôsobivosť a flexibilita:** táto schopnosť je vysoko cenená, pretože je potrebná na zvládnutie rôznych situácií, od stresových až po pokojné.
5. **Tímová práca:** zručnosti tímovej práce sa prejavujú prístupom k práci a schopnosťou komunikovať v tíme. Prvé dni v práci odhalia, či sa nový zamestnanec hodí do tímu.
6. **Sebareflexia:** mladí ľudia majú všeobecne nižšiu sebareflexiu, ale tí, ktorí si dokážu priznať chyby a poučiť sa z nich, sú vnímaní ako najlepší zamestnanci.
7. **Etické správanie:** možno ho formovať a rozvíjať, ak je mladý človek ochotný učiť sa a prijať etické normy danej firmy.
8. **Orientácia na zákazníka:** spoločnosť očakáva asertívny prístup k zákazníkom, ktorý nie je ani submisívny, ani hrubý.

Na základe zistení si môžeme vytvoriť predstavu o ideálnom zamestnancovi podľa tejto stravovacej spoločnosti: mal by byť motivovaný, ochotný učiť sa, prispôsobivý a flexibilný. Mal by mať schopnosť efektívne komunikovať, pracovať v tíme, riešiť problémy s nadhľadom, prejavovať sebareflexiu a dodržiavať etické normy podniku.

### **Firma vyrábajúca komponenty pre elektrotechnický a automobilový priemysel**

Z rozhovoru so spoločnosťou vyrábajúcou elektrické a automobilové komponenty možno vyčítať niekoľko kľúčových slov a kľúčových poznatkov, ktoré odrážajú názor spoločnosti na kompetencie mladých uchádzačov:

1. **Komunikácia:** mladí ľudia dokážu dobre komunikovať, najmä ak majú skúsenosti s verejným vystupovaním alebo debatovaním. Ich komunikačné schopnosti však závisia od ich osobnosti a vzdelania.
2. **Analytické myslenie:** mladí ľudia majú silné analytické schopnosti a dokážu identifikovať problémy, najmä v závislosti od charakteru ich pozície.
3. **Prispôsobivosť a flexibilita:** rýchlo sa prispôbujú novým situáciám a technológiám, čo je prirodzené vďaka ich skúsenostiam s digitálnymi technológiami.
4. **Motivácia:** Motivácia zohráva dôležitú úlohu a finančné odmeny a vhodné tímové prostredie môžu mladých zamestnancov povzbudiť, aby zostali angažovaní.

5. **Tímová práca:** záujem o tímovú prácu a schopnosť prispievať k spoločným cieľom závisí od rodinného zázemia a osobnosti jednotlivca.
6. **Sebareflexia:** mladí ľudia vo všeobecnosti vykazujú nízku úroveň sebareflexie a majú problémy s prijímaním akejkoľvek spätnej väzby.
7. **Etické správanie a rešpekt:** v spoločnosti sa dodržiavajú etické normy, pričom rešpekt voči kolegom a nadriadeným je bežný.
8. **Platové očakávania:** niektorí mladí ľudia majú nereálne platové očakávania, aj napriek nedostatku ich skúseností.

Z týchto zistení môžeme odvodiť predstavu o ideálnom zamestnancovi podľa tejto spoločnosti: mal by byť komunikatívny, s dobrými analytickými schopnosťami, flexibilný a prispôsobivý. Mal by byť motivovaný, ochotný pracovať v tíme a rozvíjať svoju sebareflexiu. Mal by mať aj etické správanie a realistické platové očakávania.

### **Firma poskytujúca tlačové služby**

Z rozhovoru s tlačiarenskou spoločnosťou možno vyvodiť niekoľko kľúčových slov a kľúčových poznatkov, ktoré odrážajú pohľad spoločnosti na kompetencie mladých uchádzačov:

1. **Komunikácia:** firma kladie dôraz na schopnosť vyjadriť svoj názor pred tímom či vedením a na aktívne počúvanie. Mladí ľudia by mali byť schopní komunikovať zdvorilo a obhájiť svoje rozhodnutia.
2. **Prispôsobivosť a adaptabilita:** od mladých ľudí sa očakáva, že sa prispôbia zavedeným pravidlám a firemnej kultúre. Je dôležité, aby boli otvorení rôznym spôsobom dosahovania výsledkov.
3. **Zodpovednosť a dokončenie práce:** kľúčový je zodpovedný prístup, najmä v súvislosti s dodržiavaním termínov a plnením úloh. Firma netoleruje nedokončenie práce.
4. **Riešenie problémov:** rýchle a efektívne riešenie problémov je dôležité pre udržanie spokojnosti zamestnancov a dobrej pracovnej atmosféry.
5. **Firemná identita a lojalita:** mladí zamestnanci by mali mať pozitívny vzťah k firme a mali by poznať jej hodnoty a značku.
6. **Motivácia:** ideálny zamestnanec by mal byť motivovaný a mať pozitívny prístup k práci. Práca by ho mala baviť a mal by ju považovať za príjemnú.
7. **Sebareflexia a rešpektovanie pravidiel:** sebareflexia sa výslovne nespomína, ale dôraz sa kladie na schopnosť prispôbiť sa pravidlám a firemnej kultúre.
8. **Platové očakávania:** mladí ľudia sa niekedy zameriavajú viac na plat ako na samotnú prácu, čo firma nepovažuje za vhodný prístup.

Na základe týchto zistení si môžeme vytvoriť predstavu o ideálnom zamestnancovi podľa tejto spoločnosti: mal by byť komunikatívny, zodpovedný, prispôsobivý a motivovaný. Mal by mať pozitívny prístup k práci, rozumieť svojej práci a prejavovať lojalitu voči spoločnosti. Zároveň by mal byť pripravený riešiť problémy a dodržiavať pravidlá spoločnosti.

### **Firma poskytujúca upratovacie služby**

Z rozhovoru so spoločnosťou poskytujúcou upratovacie služby možno vyčítať niekoľko kľúčových slov a poznatkov, ktoré odrážajú pohľad spoločnosti na kompetencie mladých uchádzačov:

1. **Komunikácia:** mladí ľudia majú problém s efektívnou komunikáciou a často sa vzdávajú práce, keď sa na nich kladú väčšie požiadavky.
2. **Analýza a rozhodovanie:** mladí kandidáti majú problémy s analýzou situácií a rozhodovaním, často uprednostňujú jednoduché úlohy a „pokoj.“
3. **Prispôsobivosť a flexibilita:** majú problém prispôbiť sa rýchlym zmenám a sú menej flexibilní, čo môže byť spôsobené tým, že žijú s rodičmi a spoliehajú sa na pomoc iných.
4. **Motivácia:** peniaze sú pre mladých ľudí hlavnou motiváciou, ale chýba im ochota prispievať nad rámec nevyhnutných úloh.
5. **Spol'ahľivosť a zodpovednosť:** potrebujú kontrolu a jasné pravidlá na vykonanie práce, čo naznačuje nízku úroveň samostatnosti.
6. **Tímová práca:** tímová práca je pre mladých ľudí ťažká, porovnávanie plátov a pocit závidosti voči starším zamestnancom sú bežné.
7. **Technologická zdatnosť:** mladí ľudia nemajú problém s novými technológiami, ale často sú ovplyvnení informáciami z internetu.
8. **Sebareflexia a sebadôvera:** mladí ľudia majú tendenciu mať vysoké sebavedomie, ale nedostatok sebareflexie, čo môže viesť k odchodu pri nesplnení vlastných očakávaní.
9. **Plátové očakávania:** často majú nerealistické plátové očakávania a nepoznajú náklady firmy.

Z týchto zistení môžeme odvodiť predstavu o ideálnom zamestnancovi podľa tejto spoločnosti: mal by byť komunikatívny, flexibilný, ochotný prijať zodpovednosť, mať realistické očakávania, schopnosť samostatne riešiť problémy a zároveň by mal mať sebareflexiu a pokoru voči starším a skúsenejším kolegom.

### **Autoservis**

Z rozhovoru s majiteľom autoservisu možno identifikovať tieto kľúčové aspekty a požiadavky na mladých uchádzačov:

- 1. Komunikácia:** mladí ľudia by mali byť schopní jasne a zrozumiteľne komunikovať, aby účinne pochopili požiadavky zákazníkov a navrhli riešenia. Komunikácia by mala byť dôveryhodná a umožniť zástupcovi spoločnosti dobre rokovať so zákazníkmi aj v neprítomnosti manažéra.
- 2. Prispôsobivosť a flexibilita:** flexibilita pri riešení neočakávaných situácií je dôležitá, aj keď sa striktne nevyžaduje. Kandidáti by sa mali vedieť prispôbiť meniacim sa podmienkam a nájsť riešenia, ktoré budú prospešné pre firmu a aj pre nich samotných.
- 3. Motivácia a osobná angažovanosť:** mladí zamestnanci by mali byť aktívni a sami sa angažovať. Je lepšie, ak na pracovisku pracujú nad rámec svojich povinností, než aby ich bolo potrebné „naháňať.“ Motiváciu podporujú časové a finančné výhody – ak je práca vykonaná včas a na vysokej úrovni, zamestnanec môže byť odmenený voľnom alebo finančným bonusom.
- 4. Etický prístup a zodpovednosť:** zamestnanci by mali byť vo svojich pracovných činnostiach spoľahliví, zodpovední a čestní. Dôraz sa kladie na vzájomnú úctu, zdvorilosť a ohľaduplnosť a na prispievanie k dosahovaniu spoločných cieľov.
- 5. Pozitívny prístup a lojalita:** mladí ľudia by mali mať pozitívny vzťah k práci a byť lojálni voči spoločnosti, ktorá by mala podporovať ich potreby. Uchádzači by mali vedieť, že sa môžu spoľahnúť na podporu spoločnosti, keď sa vyskytnú problémy.
- 6. Sebareflexia a ochota učiť sa:** je dôležité vedieť prijať kritiku, zhodnotiť vlastný výkon a byť ochotný neustále sa zlepšovať. Firma podporuje vzdelávanie a rozvoj prostredníctvom školení a rôznych podujatí, ktoré tiež prispievajú k budovaniu tímu.
- 7. Platové očakávania a sebavedomie:** mladší uchádzači často prichádzajú s prehnanými platovými očakávaniami a prílišným sebavedomím. Spoločnosť oceňuje snahu a schopnosť preukázať, že ich požiadavky sú oprávnené.
- 8. Prístup a správanie na pohovore:** uchádzači by mali prísť s pokorou a pozitívnym prístupom, byť otvorení a ukázať, čo skutočne dokážu.

Na základe zistení si môžeme vytvoriť predstavu o ideálnom zamestnancovi podľa tejto autoservisnej spoločnosti: mal by byť komunikatívny, flexibilný, zodpovedný, motivovaný a lojálny. Mal by mať pozitívny prístup k práci, byť ochotný učiť a zlepšovať sa, akceptovať sebareflexiu a reálne nastaviť svoje platové očakávania.

*Rozhovory sa prelínajú*

Na základe všetkých siedmich rozhovorov sa spoločnosti zhodli a nezhodli na nasledujúcich kompetenciách:

### **Kompetencie, na ktorých sa zhodujú:**

- 1. Komunikácia:** všetky firmy považujú komunikačné zručnosti za dôležité. Mladí uchádzači by mali byť schopní jasne vyjadrovať svoje myšlienky, aktívne počúvať a efektívne komunikovať so zákazníkmi a kolegami.
- 2. Prispôsobivosť a flexibilita:** väčšina firiem zdôrazňuje, že mladí zamestnanci sa musia rýchlo prispôbiť. Očakáva sa od nich, že budú schopní reagovať na zmeny a vyrovnáť sa s novými situáciami.
- 3. Motivácia:** motivácia je kľúčová pri všetkých pohovoroch. Spoločnosti oceňujú, keď sú zamestnanci vnútorne motivovaní, majú pozitívny vzťah k práci a sú ochotní robiť viac ako len základné povinnosti.
- 4. Sebareflexia:** väčšina firiem zdôrazňuje dôležitosť sebareflexie, hoci mladým uchádzačom často chýba. Oceňuje sa schopnosť kriticky zhodnotiť vlastný výkon a prijať spätnú väzbu.
- 5. Tímová práca:** schopnosť spolupracovať s ostatnými je dôležitá pre väčšinu firiem. Ideálni zamestnanci by mali byť tímovými hráčmi, ktorí prispievajú k dosiahnutiu spoločných cieľov.
- 6. Etika a zodpovednosť:** spoločnosti súhlasia s tým, že mladí ľudia by mali byť vo svojich pracovných činnostiach čestní, spoľahliví a zodpovední.

### **Kompetencie, na ktorých sa nezhodujú:**

- 1. Odbornosť:** niektoré spoločnosti, napríklad v oblasti stravovania, nekladú veľký dôraz na odbornosť, pretože sa domnievajú, že sa dá ľahko získať. Iné, najmä technicky orientované spoločnosti, oceňujú silné technické a analytické zručnosti.
- 2. Platové očakávania:** zatiaľ čo niektoré spoločnosti sú ochotné akceptovať vyššie platové požiadavky, ak je uchádzač schopný preukázať svoje schopnosti, iné považujú prehnané očakávania za problém a prekážku nábora.
- 3. Lojalita:** niektoré firmy (napr. výrobné spoločnosti a autoservisy) kladú veľký dôraz na lojalitu, zatiaľ čo iné (napr. upratovacie a stravovacie služby) ju nepovažujú za kľúčovú a zmierili sa s častou fluktuáciou.
- 4. Riešenie problémov:** niektoré firmy aktívne podporujú schopnosť samostatne riešiť problémy, zatiaľ čo iné (napr. tlačiarenská spoločnosť) uprednostňujú riadený prístup a rýchly zásah.

Zhrnutie prieniku týchto rozhovorov ukazuje, že spoločnosti sa zhodujú na dôležitosť komunikačných zručností, prispôsobivosti, motivácie, sebareflexie, tímovej práce a etického prístupu. Mladí zamestnanci by mali byť schopní jasne komunikovať, rýchlo sa prispôbiť zmenám, byť vnútorne motivovaní a otvorení spätnej väzbe. Dôležitá je aj tímová práca a zodpovednosť. Naopak, spoločnosti sa nezhodujú v názore na dôležitosť odborných znalostí, platových očakávaní, lojality a prístupu k riešeniu problémov. Tieto kompetencie sú dôležité v rôznej miere v závislosti od konkrétneho odvetvia alebo typu firmy.

### Malá obsahová analýza

#### **Rozhovor č. 1 (firma s kancelárskymi potrebami)**

- **Komunikácia:** dobré komunikačné zručnosti sú kľúčové, najmä na vyšších úrovniach (áno).
- **Prispôsobivosť a flexibilita:** rýchla adaptácia je dôležitá, ak je ochota učiť sa (áno).
- **Motivácia a osobná angažovanosť:** motivácia pre rast a finančné odmeny je kľúčová (áno).
- **Sebareflexia:** sebareflexia sa prejavuje až časom, ale nie vždy je silnou stránkou (čiastočne).
- **Tímová práca:** niekedy sa vyskytujú problémy s medziľudskými vzťahmi, najmä medzi generáciami (áno).
- **Etika a zodpovednosť:** spoľahlivosť a zodpovednosť si vyžadujú čas (áno).
- **Odborné znalosti:** nie sú kľúčové, skôr sa kladie dôraz na praktické zručnosti (čiastočne).
- **Platové očakávania a postoj k odmeňovaniu:** očakávania mladých ľudí sú niekedy vyššie ako realita (čiastočne).
- **Lojalita:** časté očakávanie lepších ponúk znižuje lojalitu (čiastočne).
- **Riešenie problémov:** na to, aby ste boli efektívny, sú potrebné určité skúsenosti (čiastočne).

#### **Rozhovor č. 2 (strojárka a elektrotechnická spoločnosť)**

- **Komunikácia:** mladí ľudia majú slabšiu úroveň komunikácie (áno).
- **Prispôsobivosť a flexibilita:** mladí ľudia sa prispôbujú pomalšie (čiastočne).
- **Motivácia a osobné nasadenie:** motivácia je väčšinou finančná (áno).
- **Sebareflexia:** mladí ľudia často nedokážu kriticky zhodnotiť svoj výkon (čiastočne).
- **Tímová práca:** spolupráca závisí od pracovnej pozície a prístupu (čiastočne).
- **Etický postoj a zodpovednosť:** nízka úroveň spoľahlivosti mladých ľudí (čiastočne).
- **Odborné znalosti:** niektoré technické zručnosti sú potrebné (áno).
- **Platové očakávania a prístup k odmeňovaniu:** očakávania sú často nereálne (čiastočne).
- **Lojalita:** mladí zamestnanci nie sú veľmi lojálni (čiastočne).
- **Riešenie problémov:** často majú problémy so samostatným rozhodovaním (áno).

### Rozhovor č. 3 (upratovacie služby)

- **Komunikácia:** problémy s efektívnou komunikáciou sú bežné (áno).
- **Prispôsobivosť a flexibilita:** chýba flexibilita, mladí ľudia sa ťažko prispôsobujú.
- **Motivácia a osobná angažovanosť:** nízka úroveň angažovanosti nad rámec povinností (čiastočne).
- **Sebareflexia:** mladí ľudia majú často nedostatočnú úroveň sebareflexie (čiastočne).
- **Tímová práca:** spolupráca je často slabá a závisí od skúseností (čiastočne).
- **Etika a zodpovednosť:** zodpovednosť musí byť kontrolovaná (čiastočne).
- **Odbornosť:** žiadny dôraz na špecifické zručnosti (nie).
- **Platové očakávania a prístup k odmeňovaniu:** niekedy nereálne (čiastočne).
- **Lojalita:** vysoká fluktuácia zamestnancov (nie).
- **Riešenie problémov:** mladí ľudia majú problémy s riešením situácií (čiastočne).

### Rozhovor č. 4 (gastro spoločnosť)

- **Komunikácia:** schopnosť komunikovať je dôležitá, ale dá sa naučiť (áno).
- **Adaptabilita a flexibilita:** adaptabilita je vysoko cenená (áno).
- **Motivácia a osobné nasadenie:** prejavuje sa najmä v závislosti od prostredia (áno).
- **Sebareflexia:** sebareflexia nie je vždy na vysokej úrovni (čiastočne).
- **Tímová práca:** je kľúčom k adaptácii a úspechu v práci (áno).
- **Etický postoj a zodpovednosť:** môže sa formovať počas zamestnania (áno).
- **Odbornosť:** nie je nevyhnutná, možno ju získať praxou (nie).
- **Platové očakávania a prístup k odmeňovaniu:** vysoké očakávania môžu byť problémom (čiastočne).
- **Lojalita:** fluktuácia je bežná (čiastočne).
- **Riešenie problémov:** je dôležité vedieť sa z problémov poučiť (čiastočne).

### Rozhovor č. 5 (výroba komponentov)

- **Komunikácia:** komunikačné zručnosti sú premenlivé (áno).
- **Prispôsobivosť a flexibilita:** schopnosť rýchlo sa prispôobiť je bežná (áno).
- **Motivácia a osobné nasadenie:** motivácia závisí od pracovného prostredia (áno).
- **Sebareflexia:** sebareflexia nie je dostatočná pre všetkých mladých ľudí (čiastočne).
- **Tímová práca:** niektorí uprednostňujú individuálnu prácu (čiastočne).
- **Etický prístup a zodpovednosť:** dodržiavanie pravidiel je základom (áno).
- **Odbornosť:** technické zručnosti sú dôležité (áno).
- **Platové očakávania a prístup k odmeňovaniu:** niekedy sú prehnane (čiastočne).
- **Lojalita:** prevládajú očakávania kariérneho rastu (čiastočne).

- **Riešenie problémov:** schopnosť riešiť problémy je potrebná (áno).

#### **Rozhovor č. 6 (tlačiarenská spoločnosť)**

- **Komunikácia:** slušná a efektívna komunikácia je kľúčová (áno).
- **Prispôsobivosť a flexibilita:** prispôsobivosť stanoveným pravidlám je dôležitá (áno).
- **Motivácia a osobné nasadenie:** motiváciu podporuje pozitívna atmosféra (áno).
- **Sebareflexia:** je žiaduce, aby si zamestnanci boli vedomí svojich chýb (čiastočne).
- **Tímová práca:** od zamestnancov sa očakáva, že budú spolupracovať (áno).
- **Etický prístup a zodpovednosť:** dodržiavanie etických noriem je nevyhnutné (áno).
- **Odbornosť:** špecifické zručnosti nie sú najvyššou prioritou (nie).
- **Platové očakávania a postoj k platu:** mladí ľudia niekedy pripisujú platu vysokú hodnotu (čiastočne).
- **Lojalita:** očakáva sa silný vzťah so spoločnosťou (áno).
- **Riešenie problémov:** rýchle riešenie je dôležité pre zachovanie spokojnosti (čiastočne).

#### **Rozhovor č. 7 (autoservis)**

- **Komunikácia:** schopnosť efektívne komunikovať je nevyhnutná (áno).
- **Prispôsobivosť a flexibilita:** prispôsobivosť neočakávaným situáciám je výhodou (čiastočne).
- **Motivácia a osobný záväzok:** motivácia je podporovaná odmenami (áno).
- **Sebareflexia:** sebareflexia je dôležitá pre zlepšenie (áno).
- **Tímová práca:** tímový duch a tréning sú podporované (áno).
- **Etika a zodpovednosť:** zodpovednosť a integrita sú kľúčové (áno).
- **Odbornosť:** praktické zručnosti sú dôležité (áno).
- **Platové očakávania a prístup k odmeňovaniu:** platové požiadavky bývajú prehnané (čiastočne).
- **Lojalita:** podpora lojality je dôležitá (áno).
- **Riešenie problémov:** praktické riešenie problémov je kľúčové (áno).

#### **Rovnaké kompetencie**

##### **1. Komunikácia:**

- všetky firmy považujú komunikačné zručnosti za nevyhnutné. Mladí zamestnanci by mali byť schopní jasne a zrozumiteľne komunikovať, či už s kolegami, zákazníkmi alebo s nadriadenými. Firmy očakávajú schopnosť aktívne počúvať a efektívne odovzdať informácie. V niektorých firmách (napr. v autoservise a v stravovacích

službách) sa kladie dôraz na komunikáciu so zákazníkmi, zatiaľ čo v iných (výroba súčiastok, strojárstvo a elektrotechnika) je kľúčová aj komunikácia v rámci tímu.

## **2. Prispôsobivosť a flexibilita:**

- prispôsobivosť je univerzálnou požiadavkou najmä kvôli rýchlym zmenám v podnikovom prostredí. Firmy potrebujú zamestnancov, ktorí zvládnu neočakávané situácie a reagovať na zmeny. Hoci niektoré firmy (napr. upratovacie služby) uvádzajú nižšiu úroveň adaptability mladých ľudí, prispôsobivosť zostáva dôležitým očakávaním.

## **3. Motivácia a osobné nasadenie:**

- vnútorná motivácia a proaktívny prístup sa cenia všade. Mladí ľudia by mali prejavovať záujem o svoju prácu a byť ochotní prispievať k nej nad rámec základných povinností. Motivácia je často spojená s finančnou odmenou (napr. v autoservisoch a elektrotechnických firmách), ale v niektorých firmách sa kladie dôraz aj na osobný záujem a túžbu rásť (napr. v gastronómii).

## **4. Tímová práca:**

- schopnosť efektívne pracovať v tíme je vo všetkých pohovoroch hodnotená ako kľúčová. Firmy očakávajú, že mladí ľudia budú schopní spolupracovať s kolegami, vymieňať si poznatky a prispievať k dosahovaniu spoločných cieľov. Tímová práca sa považuje za nevyhnutnú pre adaptáciu (napr. v oblasti stravovania) alebo pre udržanie dobrej firemnej kultúry (napr. tlačiarenská spoločnosť).

## **5. Etický prístup a zodpovednosť:**

- čestnosť, spoľahlivosť a úcta k druhým sú všeobecne očakávané vlastnosti. Mladí zamestnanci by mali byť zodpovední vo svojom konaní a dodržiavať firemné pravidlá. Hoci niektoré firmy (napr. upratovacie služby) poukazujú na nízku úroveň zodpovednosti mladých ľudí, táto kompetencia sa vo všeobecnosti hodnotí ako kľúčová pre úspech.

## **Rôzne kompetencie**

### **1. Sebareflexia:**

- zatiaľ čo niektoré firmy (napr. autoservisy a gastronómia) považujú sebareflexiu za dôležitú a podporujú kritické hodnotenie vlastného výkonu, iné (napr. upratovacie služby a elektrotechnické) uvádzajú, že mladým ľuďom často chýba schopnosť

kriticky zhodnotiť svoje správanie a prijať spätnú väzbu. Sebareflexia sa teda zdôrazňuje v závislosti od úrovne zodpovednosti a samostatnosti, ktorá sa od mladých ľudí očakáva.

## **2. Odbornosť:**

- niektoré firmy, najmä technicky orientované (napr. výroba súčiastok, strojárstvo a elektrotechnika), kladú dôraz na technické zručnosti a odborné znalosti. V iných odvetviach (napr. stravovacie a upratovacie služby) sú technické zručnosti menej dôležité, pretože sa očakáva, že zamestnanci môžu získať potrebné zručnosti prostredníctvom odbornej prípravy.

## **3. Riešenie problémov:**

- v technicky orientovaných podnikoch (napr. výroba súčiastok a strojárstvo) sa schopnosť efektívne riešiť problémy považuje za kľúčovú, pretože pracovné miesta si často vyžadujú rýchle reakcie na technické problémy. V niektorých firmách, ako sú upratovacie služby alebo tlačiarenské firmy, sa kladie väčší dôraz na riadené vedenie k riešeniu problémov, kde je potrebná podpora a koordinácia zo strany nadriadených.

## **4. Platové očakávania a prístup k odmeňovaniu:**

- niektoré spoločnosti považujú príliš vysoké platové požiadavky za problém (napr. upratovacie služby a autoservisy), iné sú ochotné akceptovať vyššie nároky, ak zamestnanci preukážu svoje schopnosti (napr. strojárske a elektrotechnické spoločnosti). Tento rozdiel ukazuje, že prístup k platovým očakávaniám závisí od finančných možností firmy a od špecifik trhu práce v danom odvetví.

## **5. Lojalita:**

- lojalita je v závislosti od typu firmy vnímaná rôzne. Niektoré spoločnosti (napr. tlačiarenská spoločnosť) kladú veľký dôraz na dlhodobý záväzok, zatiaľ čo iné (napr. upratovacie služby a stravovacie služby) sa zmierujú s častou fluktuáciou zamestnancov a nevyžadujú silnú úroveň lojality. Rozdiely v prístupe k lojalite často odrážajú špecifické pracovné podmienky a sektorové požiadavky.

Celkovo možno konštatovať, že hoci existuje široká zhoda v otázke kľúčových kompetencií, priority sa líšia a požiadavky sa prejavujú v závislosti od špecifik jednotlivých odvetví a spoločností. Technicky orientované firmy kladú väčší dôraz na odborné znalosti a riešenie problémov, zatiaľ čo firmy poskytujúce služby kladú väčší dôraz na prispôsobivosť, komunikáciu a motiváciu.

## Výstup

Výsledky analýzy rozhovorov ukazujú, že existuje široká zhoda v otázke kľúčových kompetencií, ktoré spoločnosti považujú za nevyhnutné pre mladých zamestnancov. Kompetencie ako **komunikácia, prispôsobivosť, motivácia, tímová práca a etický prístup** sú všeobecne hodnotené ako dôležité vo všetkých oblastiach. Firmy očakávajú, že mladí ľudia budú schopní jasne a efektívne komunikovať, prispôbovať sa novým situáciám a prejavovať **aktívny prístup** k práci. **Schopnosť spolupracovať a rešpektovanie ostatných** sa považujú za nevyhnutné pre udržanie dobrej firemnej kultúry a dosiahnutie spoločných cieľov. **Etický prístup, spoľahlivosť a čestnosť** sú kľúčové vlastnosti, ktoré spoločnosti očakávajú, hoci sa uvádza, že mladí zamestnanci niekedy so zodpovednosťou zápasia. Tieto kompetencie sa považujú za univerzálne predpoklady úspechu v rôznych pracovných prostrediach.

Na druhej strane existujú rozdiely medzi spoločnosťami v dôraze na určité špecifické kompetencie, ktoré sa líšia v závislosti od odvetvia a charakteru práce. **Sebareflexia** je dôležitá najmä pre firmy, ktoré očakávajú vysokú mieru samostatnosti, zatiaľ čo iné jej neprikladajú až taký význam. Odborné znalosti sú kľúčové v technicky orientovaných firmách, kde sú na efektívnu prácu potrebné špecifické zručnosti, zatiaľ čo v odvetviach ako je stravovanie alebo upratovacie služby je možné technické zručnosti získať prostredníctvom školení. Na **riešenie problémov** sa kladie väčší dôraz v technických odvetviach, kde je potrebné rýchlo reagovať na výzvy, zatiaľ čo iné firmy uprednostňujú kontrolovaný prístup k riešeniu problémov. Rozdiely sú zrejmé aj v prístupe k platovým očakávaniam a lojalite; niektoré firmy očakávajú realistický prístup a dlhodobý **záväzok**, kým iné sú zmierené s vyššou fluktuáciou a flexibilným prístupom k odmeňovaniu. Tieto rozdiely odrážajú špecifické potreby a dynamiku rôznych odvetví a ukazujú, že hoci sú kľúčové kompetencie dôležité vo všetkých odvetviach, rôzne firmy majú v závislosti od svojho zamerania rôzne priority a očakávania.

### **4.2. Výstupy z rozhovorov v Poľsku**

#### Autoservis

#### **KLÚČOVÉ KOMPETENCIE A HODNOTY**

- 1. Kompetencie:** zručnosti, ktoré sú potrebné na úspešný výkon práce. Sú to komunikačné zručnosti, analytické myslenie, tímová práca, prispôsobivosť a praktické využitie teoretických vedomostí.
- 2. Motivácia:** aspekty, ktoré motivujú mladých zamestnancov, napríklad finančné odmeny, záujem o nové technológie a profesionálny rozvoj.

3. **Čestnosť a etika:** morálne hodnoty dôležité pre firemnú kultúru a spoluprácu, najmä vo vzťahu k bezpečnosti a vzájomnému rešpektu.
4. **Adaptabilita:** schopnosť pružne reagovať na neočakávané situácie a zmeny. V technických profesiách je kľúčová.
5. **lojalita a angažovanosť:** vzťah zamestnancov k podniku, ich ochota zostať v podniku dlhodobo a aktívne sa podieľať na jeho rozvoji.
6. **Kritika a rešpekt:** schopnosť prijať spätnú väzbu a zachovať si vzájomný rešpekt v pracovnom prostredí.

### IDEÁLNE VLASTNOSTI ZAMESTNANCA PODĽA NÁZORU RESPONDENTA

1. **Kompetencie v oblasti technických zručností:** schopnosť prakticky aplikovať teoretické vedomosti a aktívne sa zapájať do riešenia problémov, najmä pri diagnostike a opravách vozidiel.
2. **Zručnosti tímovej práce:** dôležitosť spolupráce a rešpektu v tíme, ktoré prispievajú k bezpečnosti a efektívnosti.
3. **Flexibilita a prispôsobivosť:** schopnosť rýchlo a efektívne reagovať na neočakávané situácie a zmeny v pracovnom prostredí.
4. **Etika a bezúhonnosť:** dodržiavanie morálnych hodnôt a zásad, najmä v kontexte zodpovedného správania voči kolegom a spoločnosti.
5. **Motivácia k osobnému a profesionálnemu rozvoju:** záujem o nové technológie, ochota učiť sa a zlepšovať svoje zručnosti s ohľadom na budúce kariérne ciele.

**Ideálny zamestnanec:** technicky zdatný, komunikatívny, flexibilný, zodpovedný a motivovaný k profesionálnemu rastu. Mal by byť schopný pracovať v tíme, rýchlo reagovať na zmeny a mať pevné etické zásady. Celkovo z rozhovoru vyplýva, že ideálny zamestnanec by mal byť technicky zdatný, tímovo orientovaný, flexibilný, eticky zodpovedný a motivovaný k odbornému rastu.

### IT spoločnosť

#### KLÚČOVÉ KOMPETENCIE A HODNOTY

1. **Komunikácia:** dôležitá pre prenos vedomostí a spoluprácu na projektoch.
2. **Adaptabilita:** schopnosť prispôbiť sa zmenám a rýchlo reagovať na nové situácie.
3. **Zodpovednosť:** často chýba, čo vedie k nedodržiavaniu termínov a nevedomovanie si dôsledkov.
4. **Individuálna práca:** v odvetví IT sa uprednostňuje pred tímovou prácou.
5. **Motivácia:** hlavným faktorom je finančná odmena a výhody.

6. **Kritika:** mladí zamestnanci majú problém prijať kritiku a vyrovnať sa s ňou.
7. **Normy a etika:** dodržiavanie etických noriem sa objavuje s pribúdajúcimi skúsenosťami.
8. **Nadmerné očakávania:** pokiaľ ide o platové podmienky a kariérny rast.
9. **Lojalita:** slabšia z dôvodu možnosti pracovať na voľnej nohe alebo zmeniť zamestnávateľa.

## IDEÁLNE VLASTNOSTI ZAMESTNANCA PODĽA NÁZORU RESPONDENTA

1. **Komunikačné zručnosti:** schopnosť efektívne odovzdať informácie a vedomosti, najmä pri práci na projektoch.
2. **Adaptabilita a flexibilita:** schopnosť rýchlo reagovať na zmeny a prispôbiť sa novým podmienkam.
3. **Zodpovednosť:** dodržiavanie termínov a pracovných noriem, vnímanie dôsledkov svojich rozhodnutí.
4. **Zameranie na individuálnu prácu:** uprednostňuje samostatnú prácu, ale je schopný koordinovať úsilie v rámci väčších projektov.
5. **Finančná motivácia:** dôraz na platové podmienky a iné výhody ako kľúčový faktor pri výbere zamestnania.

**Ideálny zamestnanec:** schopný pracovať samostatne, komunikatívny a prispôsobivý. Mal by byť motivovaný finančnou odmenou, ale aj ochotou učiť sa a dostávať spätnú väzbu pre svoj rozvoj.

### Marketingová spoločnosť

#### KOMPETENCIE A HODNOTY

1. **Komunikácia:** dôležitá pre nadviazanie vzťahov so zákazníkmi a vytvorenie účinných marketingových kampaní.
2. **Analytické zručnosti:** potreba aktívneho prístupu k riešeniu problémov a identifikáciu potrieb.
3. **Adaptabilita:** schopnosť prispôbiť sa novým technológiám a pracovným podmienkam.
4. **Etika a udržateľnosť:** povedomie o etických otázkach a environmentálnych otázkach, hoci sa viac spomínajú vo väčších spoločnostiach.
5. **Motivácia:** väčšinou finančná, ovplyvňuje lojalitu a angažovanosť.
6. **Kritika:** ťažkosti s prijímaním kritiky a učením sa z chýb.

**7. Flexibilita:** otvorenosť voči zmenám, ak prinášajú finančné alebo technologické výhody.

**8. Lojalita:** ovplyvnená finančnými podmienkami, často slabšia.

## **IDEÁLNE VLASTNOSTI ZAMESTNANCA PODĽA NÁZORU RESPONDENTA**

- 1. Komunikačné zručnosti:** kľúčová zručnosť pre efektívnu tvorbu marketingových kampaní a pre nadväzovanie vzťahov so zákazníkmi.
- 2. Analytické schopnosti:** schopnosť aktívne identifikovať potreby a hľadať riešenia bez čakania na hotové riešenia.
- 3. Prispôsobivosť:** schopnosť ľahko sa prispôbiť novým technológiám a pracovné postupy.
- 4. Etické povedomie:** záujem o udržateľnosť, etiku a ekológiu v rámci firemnej kultúry.
- 5. Sebareflexia:** ochota prijať kritiku a poučiť sa z chýb, mladým zamestnancom často chýba.

**Ideálny zamestnanec:** komunikatívny, analytický, flexibilný a uvedomujúci si etické a environmentálne otázky. Mal by mať proaktívny prístup k práci a byť motivovaný k rozvoju finančnými podmienkami.

### *Priesečník medzi tromi rozhovormi*

## **ROVNAKÉ KOMPETENCIE**

- 1. Komunikácia:** všetky spoločnosti považujú komunikačné zručnosti za nevyhnutné, hoci ich dôležitosť sa v jednotlivých odvetviach mierne líši. V technických profesiách je dôležité aktívne počúvanie a tímová práca, kým v marketingu a IT ide skôr o efektívny prenos znalostí a komunikáciu so zákazníkmi.
- 2. Prispôsobivosť a flexibilita:** všetky spoločnosti považujú schopnosť mladých zamestnancov prispôbiť sa novým podmienkam a technológiám za silnú stránku. Táto schopnosť je kľúčová vo všetkých odvetviach, či už ide o technickú prácu, IT alebo marketing.
- 3. Finančná motivácia:** vo všetkých rozhovoroch sa finančné aspekty a odmeny ukázali ako dôležitý motivačný faktor pre mladých pracovníkov. Ovplyvňujú ich lojalitu, pracovné nasadenie a ochotu zostať v spoločnosti.
- 4. Kritika a sebareflexia:** spoločnosti sa zhodujú, že mladí zamestnanci majú problém prijať kritiku a poučiť sa z nej. Tento nedostatok sa objavil vo všetkých troch rozhovoroch ako problém, ktorý je potrebné riešiť.

## ROZDIELY V OČAKÁVANIACH

- 1. Tímová práca:** kým v technických profesiách a marketingu bola tímová práca hodnotená pozitívne a považovaná za dôležitú, v IT spoločnosti sa ukázalo, že zamestnanci uprednostňujú individuálnu prácu a pracujú skôr sami než v tíme.
- 2. Etika a hodnoty:** v technickej oblasti sú čestnosť a zodpovednosť považované za kľúčové kompetencie, zatiaľ čo v oblasti marketingu sa väčší dôraz kládol na environmentálne povedomie a udržateľnosť. V oblasti IT sa tieto hodnoty neuvádzali ako dôležité v súvislosti s mladými zamestnancami.
- 3. Analytické zručnosti:** zatiaľ čo technický a marketingový sektor očakával aktívny prístup k riešeniu problémov a iniciatívu, IT firma zdôraznila, že mladí zamestnanci majú tendenciu čakať na hotové riešenia.

Výsledkom je, že spoločné menovatele sa točia okolo komunikácie, prispôsobivosti, finančnej motivácie a kritického prístupu k sebareflexii, ale rozdiely vznikajú najmä v očakávaniach od tímovej práce, etických hodnôt a analytických zručností.

### *Malá obsahová analýza*

#### *1. Technická spoločnosť (rozhovor č. 1)*

- **Komunikácia:** (áno) Dôraz na tímovú prácu a aktívne počúvanie.
- **Analytické myslenie:** (áno) Potrebné na diagnostiku a účinné riešenie problémov.
- **Prispôsobivosť:** (áno) Vyžaduje sa schopnosť rýchlo reagovať na zmeny.
- **Proaktivita:** (čiastočne) Motivácia súvisí najmä s finančnou odmenou.
- **Etické normy:** (áno) Integrita a zodpovednosť sú kľúčové, najmä z hľadiska bezpečnosti.
- **Tímová práca:** (áno) Spolupráca a počúvanie sú nevyhnutné.
- **Kritika a sebareflexia:** (čiastočne) Mladí ľudia majú problém prijať kritiku.

#### *2. IT spoločnosť (rozhovor č. 2)*

- **Komunikácia:** (áno) Nevyhnutná na účinný prenos informácií.
- **Analytické myslenie:** (nie) Nie je to kľúčová požadovaná zručnosť.
- **Prispôsobivosť:** (áno) Schopnosť rýchlo sa prispôsobiť je bežná.
- **Proaktivita:** (nie) Mladým zamestnancom často chýba proaktívny prístup.
- **Etické normy:** (čiastočne) Dodržiavanie noriem sa zlepšuje s pribúdajúcimi skúsenosťami.
- **Tímová práca:** (čiastočne) Zamestnanci uprednostňujú individuálnu prácu.
- **Kritika a sebareflexia:** (čiastočne) Majú problém prijať kritiku a poučiť sa z chýb.

### 3. *Marketingová spoločnosť (rozhovor č. 3)*

- **Komunikácia:** (áno) Kľúč k efektívnej tvorbe kampane.
- **Analytické myslenie:** (áno) Proaktívny prístup k identifikácii potrieb a riešení.
- **Prispôsobivosť:** (áno) Vyžaduje sa schopnosť prispôbiť sa technológii.
- **Proaktivita:** (čiastočne) Postoj k práci je ovplyvnený najmä finančnou motiváciou.
- **Etické normy:** (čiastočne) Uvedené je povedomie o etických otázkach a ekológii.
- **Tímová práca:** (áno) Spolupráca je pre úspech marketingových projektov nevyhnutná.
- **Kritika a sebareflexia:** (čiastočne) Ťažkosti s prijímaním kritiky a priznaním chýb.

### *Zodpovedajúce a rozdielne kompetencie*

#### **Dodržiavanie predpisov:**

- **Komunikácia:** vo všetkých rozhovoroch – dôraz na dôležitosť efektívnej komunikácie vo všetkých spoločnostiach.
- **Prispôsobivosť:** vo všetkých rozhovoroch – prispôsobivosť sa cení vo všetkých odvetviach.
- **Tímová práca:** v technickej a marketingovej spoločnosti, (čiastočne) v IT – preferencia tímovej práce závisí od odvetvia.

#### **Rozdiely:**

- **Analytické myslenie:** je kľúčové v spoločnostiach, ktoré sa zameriavajú na technické a marketingové činnosti, ale v IT spoločnosti nie je prioritou.
- **Etické normy:** sú vysoko cenené v technickom sektore, ale v IT a marketingu majú rôznu úroveň dôležitosti.
- **Proaktivita:** považuje sa za dôležitú v technických a marketingových oblastiach, ale častejšie chýba v IT spoločnostiach.
- **Kritika a sebareflexia:** sú problematické vo všetkých spoločnostiach, čo naznačuje všeobecnejší problém s prijímaním spätnej väzby medzi mladými zamestnancami.

Táto obsahová analýza poukazuje na to, že kľúčové kompetencie ako komunikácia, prispôsobivosť a tímová práca sa považujú za dôležité vo všetkých odvetviach, kým analytické myslenie, proaktivita a etické normy vykazujú rozdiely v závislosti od špecifických potrieb jednotlivých spoločností.

#### **Výstup**

Na základe analýzy troch rozhovorov sa zistilo, že spoločnosti majú rôzne požiadavky na kompetencie mladých zamestnancov, čo odráža špecifiká ich odvetvia. Technické a marketingové firmy kladú veľký dôraz na **analytické myslenie a tímovú prácu**, ktorá je dôležitá pri riešení problémov a realizácii projektov. V technických oblastiach je kľúčová schopnosť diagnostikovať poruchy a tímová spolupráca s cieľom zabezpečiť bezpečnosť a efektívnosť. Na druhej strane marketingová firma si vyžaduje spoluprácu pri tvorbe kampaní a **aktívny prístup** k zisťovaniu potrieb zákazníkov. Naopak, v IT firme nie sú analytické myslenie a tímová práca najvyššou prioritou – zamestnanci často pracujú samostatne a analytické schopnosti nie sú tak vysoko cenené.

**Etické normy** sa ukázali ako dôležité vo všetkých rozhovoroch, ale s rôznou intenzitou. Strojárska spoločnosť považuje **čestnosť a zodpovednosť** za nevyhnutné najmä z bezpečnostných dôvodov pri práci so strojmi. V IT firme sa **etické normy** spomínajú skôr okrajovo a ich dodržiavanie sa zlepšuje s pribúdajúcimi skúsenosťami. Marketingová firma zdôrazňuje environmentálne a etické hodnoty, ale tie sa považujú skôr za pridanú hodnotu než za základnú požiadavku. **Adaptabilita** sa ukázala ako kľúčová schopnosť vo všetkých odboroch, čo dokazuje potrebu flexibilných zamestnancov, ktorí sa dokážu prispôbiť dynamickému prostrediu. Výrazný rozdiel bol zrejmy v **proaktivite a prijímaní kritiky**, pri ktorých sa zdá, že mladí zamestnanci vo všetkých odboroch majú s tým problém a to poukazuje na širší generačný problém.

#### 4.3. Výstupy z rozhovorov z Českej republiky

##### Advokátska kancelária

Odpovede spoločnosti ukazujú dôležité kompetencie a hodnoty pre potenciálnych zamestnancov

- **Efektívnosť:** dôraz na rýchle a efektívne riešenie úloh a problémov, najmä v dynamickom právnom prostredí.
- **Komunikácia:** zahŕňa jasné a zrozumiteľné vyjadrovanie, aktívne počúvanie a spoluprácu s kolegami a klientmi.
- **Flexibilita:** schopnosť prispôbiť sa zmenám a reagovať na neočakávané situácie.
- **Motivácia:** osobná snaha a odhodlanie dosiahnuť vysoký výkon a kvalitu práce.
- **Etické normy:** čestnosť, spoľahlivosť a zodpovednosť sú základnými kameňmi pracovného prostredia.
- **Tímová práca:** spoločné ciele, zdieľanie znalostí a vzájomná podpora medzi členmi tímu.
- **Pozitívny prístup:** zachovanie optimistického postoja aj tvárou v tvár ťažkostiam, čo prispieva k zdravému pracovnému prostrediu.
- **Rešpekt:** prejavovanie rešpektu voči ostatným a oceňovanie rozmanitosti.
- **Sebareflexia:** ochota prijímať spätnú väzbu a pracovať na svojom ďalšom rozvoji.

- **Zodpovednosť:** dôraz na spoľahlivosť, zmysel pre poriadok a dodržiavanie pravidiel, ktoré sú kľúčové pre fungovanie spoločnosti.

Ideálny zamestnanec by podľa rozhovoru mal mať kombináciu niekoľkých kľúčových vlastností a zručností:

- **Odborné znalosti a zručnosti** – mal by mať potrebné znalosti vo svojom odbore a byť pripravený ich ďalej rozvíjať.
- **Zodpovednosť a spoľahlivosť** – dôležitá je schopnosť dodržiavať termíny, svedomito plniť úlohy a mať zmysel pre poriadok.
- **Samostatnosť a iniciatíva** – mal by byť schopný pracovať samostatne, ale zároveň aktívne hľadať spôsoby ako zlepšiť procesy alebo vyriešiť problémy.
- **Motivácia pre ďalší rozvoj** – ideálny zamestnanec by mal mať silnú vnútornú motiváciu neustále sa zlepšovať a prijímať nové výzvy.
- **Pozitívny prístup** – mal by pristupovať k práci optimisticky a nebáť sa riešiť ťažké situácie alebo klásť otázky.
- **Komunikačné zručnosti** – jasná a efektívna komunikácia je nevyhnutná pre úspešnú spoluprácu s kolegami a klientmi.
- **Flexibilita a prispôsobivosť** – musí byť pripravený rýchlo reagovať na zmeny a prispôbiť sa novým podmienkam.

Tieto charakteristiky spoločne vytvárajú obraz zamestnanca, ktorý prispieva k vysokým štandardom a cieľom spoločnosti.

### **Online marketingová spoločnosť**

Z rozhovoru s druhou spoločnosťou, ktorá sa zameriava na **online marketing**, vyplývajú nasledujúce kľúčové slová, ktoré charakterizujú očakávania a požiadavky na potenciálnych zamestnancov:

- **Komunikácia** – účinná a jasná komunikácia je nevyhnutná. Spoločnosť sa sťažuje na nedostatok tejto schopnosti u mladých zamestnancov, ktorí nedokážu prevziať iniciatívu a rýchlo reagovať.
- **Analytické schopnosti** – schopnosť analyzovať situácie, identifikovať problémy a navrhovať riešenia je dôležitá, čo mladým zamestnancom často chýba.
- **Proaktivita** – spoločnosť vyžaduje vysokú úroveň iniciatívy a motivácie, ale uvádza, že mladí ľudia často nemajú tieto schopnosti.
- **Adaptabilita** – schopnosť prispôbiť sa zmenám a rýchlo reagovať na nové podmienky je potrebná, ale mladí zamestnanci sa prispôbujú pomaly a nie sú dostatočne flexibilní.

- **Etické normy** – čestnosť, spoľahlivosť a dodržiavanie predpisov sa považujú za štandard, ale spoločnosť poukazuje na nedostatok disciplíny medzi mladými zamestnancami.
- **Tímová práca** – efektívna tímová práca je dôležitá na dosiahnutie výsledkov, ale spoločnosť je znepokojená neefektívnym plnením úloh mladšími zamestnancami.
- **Pozitívny prístup** – dobrá atmosféra a zladenie sa s tímom sú kľúčom k úspešnej práci.
- **Lojalita** – spoločnosť by chcela dosiahnuť vyššiu úroveň lojality, ale pripúšťa, že je to súvisiaci problém s generačnými rozdielmi.
- **Výsledky a efektivita** – spoločnosť sa radšej zameriava na dosahovanie konkrétnych výsledkov než na čas strávený prácou.

Tieto kľúčové slová naznačujú, že spoločnosť od ideálneho zamestnanca očakáva kombináciu dobrých komunikačných zručností, analytického myslenia, proaktivity, prispôsobivosti, disciplíny, tímovej práce a zamerania na výsledky.

Podľa rozhovoru č. 2 by mal ideálny zamestnanec spĺňať tieto charakteristiky:

- **Pokora a ochota učiť sa** – mal by mať pokorný prístup k práci, ochotu nechať si poradiť a neustále sa zlepšovať.
- **Prispôsobivosť a flexibilita** – schopnosť rýchlo sa prispôbiť zmenám a novým podmienkam je kľúčová najmä v dynamickej oblasti online marketingu.
- **Iniciatíva a schopnosť klásť otázky** – zamestnanec by mal byť aktívny, nemal by sa báť klásť otázky o práci a požiadať o radu alebo pomoc.
- **Schopnosť samoštúdia** – dôležitá je ochota neustále sa vzdelávať a aktualizovať svoje poznatky v tejto oblasti, získať potrebné vedomosti z vlastnej iniciatívy.

Tieto vlastnosti by mali zabezpečiť, aby zamestnanec dokázal efektívne reagovať na zmeny, rýchlo sa učiť a prispievať k úspechu spoločnosti v konkurenčnom prostredí.

### **Virtuálna asistencija e-shopu**

Z rozhovoru č. 3, ktorý sa uskutočnil so spoločnosťou poskytujúcou služby virtuálnej asistentky a správu e-shopu, vyplynuli nasledujúce kľúčové a podstatné slová, ktoré odrážajú požiadavky na potenciálnych zamestnancov:

- **Komunikácia:** schopnosť jasne a efektívne sa vyjadrovať je kľúčom k spolupráci a fungovania tímu.
- **Analytické myslenie:** zamestnanci by mali byť schopní rýchlo identifikovať problémy a efektívne navrhovať riešenia.
- **Prispôsobivosť:** dôležitá je ochota prispôbiť sa zmenám a pružne reagovať na nové výzvy.

- **Proaktivita:** aktívny prístup k práci, snaha o zlepšovanie a inovácie sú základom vysokej výkonnosti.
- **Etické normy:** čestnosť, spoľahlivosť a zodpovednosť sú základnými hodnotami, na ktorých je spoločnosť postavená.
- **Tímová práca:** kľúčom k úspešnej tímovej práci je efektívna komunikácia, vzájomná podpora a zdieľanie vedomostí.
- **Pozitívny prístup:** pozitívny prístup pomáha prekonávať stresové situácie a podporuje produktivitu.
- **Lojalita:** spoločnosť podporuje lojalitu prostredníctvom otvorenej komunikácie a dôvery medzi manažmentom a zamestnancami.
- **Rešpekt:** rešpektovanie ostatných a ich názorov je základom dobrého pracovného prostredia a spolupráce.

Podľa pohovoru by mal mať ideálny zamestnanec tieto vlastnosti:

- **Proaktívny prístup:** aktívne sa zapája do práce a prináša nové nápady.
- **Tímová práca:** schopnosť efektívne spolupracovať s ostatnými členmi tímu.
- **Schopnosť prijímať spätnú väzbu:** otvorenosť voči kritike a ochota ďalej sa rozvíjať.
- **Zodpovednosť a lojalita:** oddanosť cieľom a hodnotám spoločnosti.

### *Spoločnosť, ktorá sa zaoberá opravami a údržbou spotrebnej elektroniky*

Z rozhovoru č. 4, ktorý sa uskutočnil so stredne veľkou spoločnosťou zaoberajúcou sa opravami a údržbou elektroniky, vyplynuli tieto kľúčové a podstatné slová, ktoré charakterizujú očakávania na zamestnancov:

- **Komunikácia:** zamestnanci by mali byť schopní komunikovať jasne a zrozumiteľne, aby sa zabezpečila efektívna spolupráca.
- **Analýza a riešenie problémov:** schopnosť rýchlo riešiť problémy je v spoločnosti zameranej na elektrotechnické práce nevyhnutnou požiadavkou.
- **Prispôsobivosť:** očakáva sa flexibilita pri riešení neočakávaných situácií, najmä u skúsenejších zamestnancov.
- **Proaktivita:** osobné nasadenie a motivácia sú dôležité na dosiahnutie vyššieho výkonu, ktorý môže byť odmenený lepším platom.
- **Etické normy:** od všetkých zamestnancov sa očakáva čestnosť a spoľahlivosť, aj keď v praxi môžu nastať problémy s ich dodržiavaním.
- **Tímová práca:** práca v skupinách je bežná, pričom spolupráca závisí od povahy jednotlivých pracovníkov.

- **Pozitívny prístup:** starší zamestnanci majú často širší rozhľad a v zložitých situáciách sa orientujú lepšie než mladší zamestnanci.
- **Lojalita:** angažovanosť mladších zamestnancov býva dobrá, ak majú záujem o prácu, kým starší zamestnanci môžu upadnúť do stereotypu.
- **Rešpekt:** mladší zamestnanci môžu mať problém rešpektovať svojich nadriadených, najmä ak sú tí starší príliš autoritatívni.
- **Sebareflexia:** niektorí mladí ľudia dokážu prijať kritiku a poučiť sa, zatiaľ čo iní majú so sebareflexiou problémy.

Podľa pohovoru by mal mať ideálny zamestnanec tieto vlastnosti:

- **Manuálna zručnosť:** schopnosť vykonávať praktické úlohy v teréne.
- **Zodpovednosť:** dôraz na spoľahlivosť a plnenie pracovných povinností.
- **Ochota učiť sa nové veci:** záujem rozvíjať zručnosti a prispôbovať sa novým technológiám alebo procesom.
- **Sebareflexia:** schopnosť kriticky zhodnotiť vlastný výkon a prijať spätnú väzbu sa berie ako výhoda.

Tieto vlastnosti sú dôležité pre efektívny pracovný výkon a dlhodobú spoluprácu v spoločnosti.

### *Priesečník medzi spoločnosťami*

Prepojenie všetkých štyroch rozhovorov odhaľuje spoločné kompetencie, ktoré spoločnosti považujú za dôležité, ako aj rozdiely v ich očakávaniach. Tu je ich zhrnutie.

### **ZODPOVEDAJÚCE KOMPETENCIE:**

- **Komunikácia:** všetky spoločnosti považujú efektívnu komunikáciu za kľúčovú schopnosť. Zamestnanci by mali byť schopní jasne a zrozumiteľne vyjadriť svoje myšlienky, čo je nevyhnutné pre efektívnu spoluprácu a riešenie úloh.
- **Adaptabilita:** schopnosť prispôbiť sa zmenám a reagovať na nové situácie sa považuje za dôležitú vo všetkých podnikoch, či už ide o dynamické prostredie online marketingu alebo riešenie problémov v elektrotechnickom priemysle.
- **Proaktivita a motivácia:** spoločnosti sa zhodujú na dôležitosti proaktívneho prístupu k práci, snahe o zlepšovanie a dosahovanie vysokého výkonu. Motivácia k rozvoju je spoločnou požiadavkou.

- **Etické normy:** pri všetkých pohovoroch sa zdôrazňuje dôležitosť čestnosti, spoľahlivosti a zodpovednosti, hoci niektoré firmy spomenuli problémy s dodržiavaním predpisov.
- **Tímová práca:** ako kľúčový prvok úspechu sa zdôrazňuje tímová práca, zdieľanie a vzájomná podpora medzi zamestnancami.

### **ROZDIELY V OČAKÁVANIACH (ROZDIELY V KOMPETENCIÁCH):**

- **Analytické zručnosti:** zatiaľ čo niektoré firmy (najmä v oblasti online marketingu a virtuálnych asistentov) zdôrazňujú dôležitosť analytického myslenia a schopnosti identifikovať problémy, iné (ako napríklad stredne veľká spoločnosť vyrábajúca elektrické zariadenia) kladú väčší dôraz na manuálnu zručnosť.
- **Pozitívny prístup:** niektoré spoločnosti zdôrazňujú pozitívny prístup a optimizmus ako hnaciu silu produktivity, zatiaľ čo iné ho na prvé miesto nekladú, najmä ak sa zameriavajú skôr na technické zručnosti.
- **Lojalita:** očakávania týkajúce sa lojality sa líšia. Niektoré spoločnosti ju považujú za nevyhnutnú pre dlhodobú spoluprácu, zatiaľ čo iné majú spomínajú problémy s lojalitou u mladších zamestnancov.
- **Rešpekt:** hoci sa rešpekt voči ostatným považuje za dôležitý, niektoré spoločnosti zaznamenali problémy s rešpektom medzi mladšími pracovníkmi, najmä vo vzťahu k nadriadeným.
- **Sebareflexia:** schopnosť prijímať spätnú väzbu a učiť sa z chýb sa nevyžaduje vo všetkých spoločnostiach rovnako. Niektoré spoločnosti ju považujú za výhodu, iné za kľúčový prvok rozvoja.

Z prehľadu vyplýva, že základné hodnoty ako komunikácia, prispôsobivosť, proaktivita, etika a tímová práca sú spoločné pre všetky spoločnosti. Očakávania týkajúce sa analytických zručností, lojality a ďalších mäkkých zručností sa však v jednotlivých firmách líšia v závislosti od špecifik odvetvia.

### *Priesečník medzi rozhovormi*

### **ZHODUJE SA S VLASTNOSŤAMI IDEÁLNEHO ZAMESTNANCA:**

1. **Ochota učiť sa a rozvíjať sa:** všetky spoločnosti zdôrazňujú dôležitosť neustáleho vzdelávania, záujem o rozvoj zručností a ochotu prispôbiť sa novým výzvam. Zamestnanci by mali byť pripravení prijímať nové informácie a využívať ich v praxi.

- 2. Zodpovednosť:** spoľahlivosť a plnenie pracovných povinností sa považujú za kľúčové vlastnosti. Spoločnosti očakávajú, že zamestnanci budú zodpovední nielen za svoje úlohy, ale aj za dodržiavanie noriem spoločnosti.
- 3. Proaktivita:** pri všetkých pohovoroch sa za dôležitý považuje proaktívny prístup k práci a snaha prinášať inovácie a nápady. Ideálny zamestnanec by nemal čakať na pokyny, ale aktívne vyhľadávať príležitosti na zlepšenie.
- 4. Schopnosť pracovať v tíme:** všade sa zdôrazňuje schopnosť efektívne pracovať v tíme, zdieľať vedomosti a vzájomne sa podporovať medzi kolegami.
- 5. Flexibilita a prispôsobivosť:** všetky spoločnosti oceňujú schopnosť rýchlo sa prispôbiť zmenám a novým podmienkam, čo je obzvlášť dôležité v dynamických odvetviach.

#### **NEZHODUJE SA S VLASTNOSŤAMI IDEÁLNEHO ZAMESTNANCA:**

- 1. Manuálna zručnosť vs. analytické schopnosti:** zatiaľ čo spoločnosť zaoberajúca sa opravou elektroniky vyžaduje predovšetkým manuálnu zručnosť, spoločnosti zaoberajúce sa online marketingom a virtuálnymi službami kladú väčší dôraz na analytické myslenie a schopnosť riešiť problémy.
- 2. Sebareflexia:** niektoré spoločnosti ju považujú za nevyhnutnú, iné len za výhodu. Napríklad v stredne veľkom podniku sa sebareflexia nevyžaduje tak výrazne ako v online marketingu, kde je dôležitá pre osobný a profesionálny rast.
- 3. Lojalita:** očakávania týkajúce sa lojality sa tiež líšia. Niektoré spoločnosti ju považujú za dôležitú pre dlhodobú spoluprácu a angažovanosť, zatiaľ čo iné sa zameriavajú skôr na aktuálny výkon a výsledky než na dlhodobú lojalitu.
- 4. Pozitívny prístup:** zatiaľ čo niektoré spoločnosti ho považujú za kľúčový pre zvládanie stresových situácií a podporu produktivity, iné ho neuvádzajú ako základnú požiadavku na ideálneho zamestnanca.
- 5. Úcta k nadriadeným a kolegom:** hoci sa úcta uvádza ako dôležitý faktor, niektoré spoločnosti vnímajú problémy s úctou, najmä u mladších zamestnancov, čo ovplyvňuje očakávania ideálneho pracovníka.

Zo zhrnutia vyplýva, že ideálny zamestnanec by mal byť zodpovedný, aktívny, flexibilný a ochotný učiť sa, pričom za základnú zručnosť sa považuje tímová práca. Rôzne spoločnosti však kladú rôznu dôraz na špecifické zručnosti, ako je manuálna zručnosť, analytické myslenie alebo sebareflexia, v závislosti od odvetvia a špecifických požiadaviek na pracovné miesto.

#### ***Malá obsahová analýza***

1. *Rozhovor č. 1 (právne služby)*

- **Komunikácia:** dôraz na efektívnu komunikáciu, jasné vyjadrovanie, aktívne počúvanie (áno).
- **Analytické myslenie:** časté zmeny právnych predpisov si vyžadujú schopnosť analyzovať situácie (áno).
- **Adaptabilita:** schopnosť rýchlo reagovať na zmeny a prispôbiť sa novým situáciám (áno).
- **Proaktivita:** motivácia, odhodlanie a proaktívny prístup sú kľúčové (áno).
- **Etické normy:** čestnosť a zodpovednosť sú samozrejmosťou (áno).
- **Tímová práca:** spolupráca s kolegami a budovanie vzťahov (áno).
- **Pozitívny prístup:** dôraz na pozitívny prístup, najmä pri riešení problémov (áno).
- **Lojalita:** záväzok a oddanosť organizácii sú dôležité (áno).
- **Rešpekt:** rešpekt a úcta sú nevyhnutné (áno).

2. *Rozhovor č. 2 (online marketing)*

- **Komunikácia:** dôraz na vysokú úroveň komunikačných zručností (áno).
- **Analytické myslenie:** očakávanie schopnosti analyzovať problémy, aj keď je to slabina mladých ľudí (áno).
- **Prispôsobivosť:** pomalšia adaptácia mladých, ale potreba prispôsobivosti je vysoká (áno).
- **Proaktivita:** spoločnosti chýba proaktívny prístup mladých zamestnancov (áno).
- **Etické normy:** etické správanie je štandardom, ale mládeži chýba disciplína (áno).
- **Tímová práca:** otázky tímovej efektívnosti, zameranie na spoločné výsledky (áno).
- **Pozitívny prístup:** dôležitosť pozitívnej atmosféry v tíme (áno).
- **Lojalita:** nízka úroveň lojality, generačný konflikt (čiastočne).
- **Rešpekt:** rešpekt sa nerieši ako kľúčová otázka (nie).

3. *Rozhovor č. 3 (virtuálny asistent)*

- **Komunikácia:** kľúč k spolupráci a fungovaniu tímu (áno).
- **Analytické myslenie:** nevyhnutné na identifikáciu problémov a navrhovanie riešení (áno).
- **Prispôsobivosť:** potreba byť otvorený zmenám a rýchlo reagovať (áno).
- **Proaktivita:** proaktívny prístup a inovácie sa považujú za dôležité (áno).
- **Etické normy:** čestnosť, spoľahlivosť a zodpovednosť ako základné hodnoty (áno).
- **Tímová práca:** spolupráca je kľúčom k zdravej firemnej kultúre (áno).
- **Pozitívny prístup:** pozitívny prístup pomáha zachovať pokoj a motiváciu (áno).
- **Lojalita:** spoločnosť podporuje lojalitu prostredníctvom otvorenej komunikácie (áno).
- **Rešpekt:** rešpekt podporuje dobré pracovné prostredie (áno).

#### 4. *Rozhovor č. 4 (oprava elektroniky)*

- **Komunikácia:** schopnosť komunikovať na základnej úrovni (čiastočne).
- **Analytické myslenie:** rýchle riešenie problémov je kľúčové (áno).
- **Prispôsobivosť:** flexibilita sa očakáva najmä od skúsených zamestnancov (čiastočne).
- **Proaktivita:** motivácia k lepším výkonom s možnosťou lepšieho odmeňovania (áno).
- **Etické normy:** etické normy sa očakávajú, ale nie vždy sa dodržiavajú (áno).
- **Tímová práca:** práca dvoch alebo viacerých ľudí v skupinách (áno).
- **Pozitívny prístup:** starší zamestnanci majú lepší rozhľad, čo môže podporiť pozitívny prístup (čiastočne).
- **Lojalita:** záujem o angažovanosť mládeže, starší upadajú do stereotypu (čiastočne).
- **Rešpekt:** problémy s rešpektom mladých ľudí voči nadriadeným (čiastočne).

#### *Zodpovedajúce a rozdielne kompetencie*

### ZODPOVEDAJÚCE KOMPETENCIE

#### 1. Komunikácia

Všetky spoločnosti bez ohľadu na odvetvie považujú efektívnu komunikáciu za kľúčovú zručnosť. Zamestnanci by mali byť schopní jasne a zrozumiteľne vyjadriť svoje myšlienky, čo je nevyhnutné nielen pre prácu s kolegami, ale aj pre komunikáciu so zákazníkmi alebo klientmi. V rozhovoroch sa kladol dôraz na schopnosť aktívne počúvať, zdieľať informácie a riešiť problémy prostredníctvom efektívnej komunikácie. Hoci sa požadovaná úroveň komunikácie môže mierne líšiť v závislosti od špecifikácie pracovného prostredia, schopnosť dobre komunikovať zostáva kľúčovou požiadavkou vo všetkých spoločnostiach.

#### 2. Prispôsobivosť

Ďalšou spoločnou požiadavkou, na ktorej sa zhodujú všetky spoločnosti, je prispôsobivosť. Schopnosť rýchlo reagovať na zmeny a zvládať nové situácie je dôležitá pre právne služby, kde sa neustále mení legislatíva, ako aj pre dynamické prostredie online marketingu alebo údržby elektroniky, kde môže dôjsť k neočakávaným poruchám. Zamestnávateľia oceňujú zamestnancov, ktorí sú otvorení novým výzvam a dokážu flexibilne prispôbiť svoj pracovný prístup aktuálnym potrebám.

#### 3. Proaktivita a motivácia

Proaktívny prístup sa považuje za nevyhnutný pre všetky spoločnosti. Zamestnanci by mali byť proaktívni, hľadať príležitosti na zlepšenie a prinášať nové nápady. Spoločnosti očakávajú, že zamestnanci budú vnútorne motivovaní dosahovať vysoké výkony a aktívne sa zapájať do

pracovných procesov. Spoločnosti bez ohľadu na odvetvie považujú angažovanosť a samostatný prístup k riešeniu úloh za nevyhnutné.

#### **4. Etické normy**

Vo všetkých rozhovoroch sa ako kľúčové hodnoty ukázali čestnosť, spoľahlivosť a zodpovednosť. Hoci niektoré spoločnosti poukázali na problémy s dodržiavaním týchto noriem (napr. zneužívanie služobných vozidiel), všetky vyžadujú vysokú úroveň etiky v práci a očakávajú, že zamestnanci budú konať podľa stanovených pravidiel spoločnosti.

#### **5. Tímová práca**

Schopnosť efektívne spolupracovať s ostatnými členmi tímu je dôležitá vo všetkých analyzovaných spoločnostiach. Zamestnávateľia oceňujú zdieľanie vedomostí, podporu medzi kolegami a spoločné dosahovanie cieľov. Tímová práca sa považuje za spôsob, ako zlepšiť kvalitu a efektívnosť práce, a preto je kľúčovou požiadavkou pre všetkých zamestnancov.

### **ROZDIELNE KOMPETENCIE**

#### **1. Analytické myslenie vs. manuálna zručnosť**

Z rozhovorov vyplynulo, že analytické zručnosti sú dôležitejšie pre spoločnosti orientované na služby, ako napríklad online marketing alebo právne služby, kde je potrebné rýchlo analyzovať situácie a navrhovať riešenia. Na druhej strane, v spoločnosti zameranej na opravy a údržbu elektroniky sa kladie väčší dôraz na manuálnu zručnosť a praktické zručnosti, kým analytické myslenie sa až tak výrazne nevyžaduje.

#### **2. Pozitívny prístup**

Hoci niektoré spoločnosti (napr. v oblasti online marketingu a virtuálnych služieb) kladú veľký dôraz na pozitívny prístup ako nástroj zvládania stresu a motivácie, iné ho nepovažujú za prioritu. V technických oblastiach, ako údržba elektroniky, sa pozitívny prístup považuje skôr za doplnok než za základnú požiadavku, pretože dôraz je kladený na praktické zručnosti a efektívne riešenie problémov.

#### **3. Lojalita**

Očakávania týkajúce sa lojality sa v jednotlivých spoločnostiach líšia. Kým niektoré spoločnosti ju považujú za nevyhnutnú pre dlhodobú spoluprácu a angažovanosť, iné ju považujú za menej dôležitú, najmä ak zamestnanci dosahujú dobré výsledky. Odrážajú sa tu aj generačné rozdiely – mladší zamestnanci môžu mať iný prístup k lojalite ako starší pracovníci.

#### 4. Rešpekt

Rešpekt je problematickou oblasťou najmä pre mladších zamestnancov, kde môžu nastať problémy s rešpektom voči nadriadeným, najmä ak sú starší a autoritatívnejší. Spoločnosti sa líšia v tom, ako silno zdôrazňujú rešpekt v tejto oblasti, pričom niektoré sa viac zameriavajú na podporu rovnosti a otvorenej komunikácie.

#### 5. Sebareflexia

Zatiaľ čo niektoré spoločnosti (napr. v online marketingu) kladú veľký dôraz na schopnosť prijímať spätnú väzbu a kriticky hodnotiť vlastný výkon ako kľúč k osobnému rastu, iné ju považujú skôr za výhodu než za nevyhnutnosť. Pre technicky orientované firmy je praktický výkon dôležitejší ako rozvoj sebareflexie.

#### Výstup

Výsledky kódovacích rozhovorov ukazujú, že všetky spoločnosti považujú určité kompetencie za kľúčové pre úspešné fungovanie svojich zamestnancov. Väčšina sa zhoduje na dôležitosti **komunikácie**, kde sa očakáva schopnosť jasne a konkrétne sa vyjadrovať, čo je nevyhnutné pre efektívnu spoluprácu a úspešné zvládnutie pracovných úloh. Ďalšou spoločnou vlastnosťou je **adaptabilita**, čo znamená schopnosť prispôbiť sa zmenám a novým výzvam, či už ide o dynamické prostredie online marketingu alebo špecifické technické situácie. Všetky spoločnosti tiež zdôrazňujú dôležitosť **proaktivity**, t. j. aktívneho prístupu k práci a hľadania príležitostí na zlepšenie. Základnými hodnotami, ktoré všetky spoločnosti očakávajú od svojich zamestnancov, sú aj **etické normy** ako čestnosť, spoľahlivosť a zodpovednosť. Ďalším dôležitým aspektom je **tímová práca**, pri ktorej sa od zamestnancov očakáva, že budú schopní efektívne spolupracovať, vymieňať si poznatky a podporovať kolegov.

Na druhej strane existujú rozdiely v očakávaniach jednotlivých spoločností, ktoré odrážajú špecifiká ich odvetví. **Analytické myslenie** je dôležité pre firmy orientované na služby a technológie, kde je potrebné rýchlo identifikovať problémy a navrhovať efektívne riešenia, zatiaľ čo manuálna **zručnosť** je dôležitejšia pre manuálne práce v technických oblastiach. **Pozitívny prístup** a **lojalita** sú hodnotené rôzne – niektoré firmy pripisujú týmto vlastnostiam vysokú hodnotu kvôli ich vplyvu na firemnú kultúru, kým iné ich nepovažujú za rozhodujúce. **Rešpekt** je problematický najmä u mladších zamestnancov, čo sa odráža v rozdielnych očakávaniach týkajúcich sa rešpektu voči nadriadeným. Celkovo výsledky ukazujú, že hoci existuje zhoda v otázke kľúčových kompetencií, dôraz na konkrétne zručnosti a osobnostné vlastnosti sa líši podľa povahy práce a požiadaviek jednotlivých spoločností.

## Príloha 2 Podrobné výstupy z kvantitatívneho prieskumu

Dotazníkový prieskum sa uskutočnil na Slovensku, v Poľsku a v Českej republike.

### DOTAZNÍK PRE SPOLOČNOSTI

- Ako hodnotíte dôležitosť nasledujúcich zručností pre mladých zamestnancov (ohodnoťte na stupnici od 1 do 5, kde 1 znamená „vôbec nie je dôležité“ a 5 znamená „veľmi dôležité“)?
- Odborné vedomosti a zručnosti: špecifické odborné vedomosti a technické zručnosti potrebné na vykonávanie konkrétnej práce (hodnotenie na stupnici 1 – 5, kde 1 je „úplne nedôležité“ a 5 je „veľmi dôležité“).
- Komunikačné zručnosti: schopnosť efektívne komunikovať, jasne a zrozumiteľne sa vyjadrovať, aktívne počúvať a spolupracovať s ostatnými (ohodnoťte na stupnici od 1 do 5, kde 1 je „vôbec nie je dôležité“ a 5 je „veľmi dôležité“).
- Riešenie problémov a rozhodovanie: schopnosť analyzovať situácie, identifikovať problémy, navrhovať riešenia a prijímať rozhodnutia (ohodnoťte na stupnici od 1 do 5, kde 1 je „vôbec nie je dôležité“ a 5 je „veľmi dôležité“).
- Prispôsobivosť a flexibilita: schopnosť rýchlo sa prispôbiť zmenám a novým situáciám, pružne reagovať na neočakávané okolnosti (ohodnoťte na stupnici 1 – 5, kde 1 je „vôbec nie je dôležité“ a 5 je „veľmi dôležité“).
- Organizačné a plánovacie schopnosti: schopnosť efektívne plánovať a organizovať prácu, riadiť čas a zdroje na dosiahnutie cieľov (ohodnoťte na stupnici 1 – 5, kde 1 znamená „vôbec nie je dôležité“ a 5 „veľmi dôležité“).
- Motivácia a osobná angažovanosť: osobná snaha a motivácia dosiahnuť vysoký výkon, angažovanosť a aktívny prístup k práci (ohodnoťte na stupnici od 1 do 5, kde 1 je „vôbec nie je dôležité“ a 5 je „veľmi dôležité“).
- Etika a bezúhonnosť: dodržiavanie etických noriem, čestnosť, spoľahlivosť a zodpovednosť pri všetkých pracovných činnostiach (ohodnoťte na stupnici od 1 do 5, kde 1 znamená „vôbec nie je dôležité“ a 5 „veľmi dôležité“).
- Tímová práca: schopnosť efektívne pracovať v tíme, prispievať k dosiahnutiu spoločných cieľov a podporovať ostatných členov tímu (ohodnoťte na stupnici od 1 do 5, kde 1 je „vôbec nie je dôležité“ a 5 je „veľmi dôležité“).
- Proaktivita: schopnosť a ochota konať vopred a predvídať potreby alebo problémy skôr, ako sa stanú naliehavými (ohodnoťte na stupnici od 1 do 5, kde 1 znamená „vôbec nie je dôležité“ a 5 znamená „veľmi dôležité“).

- **Zodpovednosť:** prijatie zodpovednosti za svoje činy, pracovné výsledky a plnenie pridelených úloh (ohodnoťte na stupnici od 1 do 5, kde 1 znamená „vôbec nie je dôležité“ a 5 znamená „veľmi dôležité“).
- **Pozitívny prístup:** udržiavanie pozitívneho a optimistického pohľadu na prácu a pracovné situácie, a to aj napriek ťažkostiam alebo prekážkam (ohodnoťte na stupnici od 1 do 5, kde 1 znamená „vôbec nie je dôležité“ a 5 „veľmi dôležité“).
- **Závazok:** silný záväzok a lojalita voči organizácii, jej hodnotám a cieľom, aktívna účasť na pracovných činnostiach (ohodnoťte na stupnici 1 – 5, kde 1 je „vôbec nie je dôležité“ a 5 je „veľmi dôležité“).
- **Flexibilita a otvorenosť voči zmenám:** prispôsobenie sa novým podmienkam, technológiám alebo postupom (ohodnoťte na stupnici od 1 do 5, kde 1 znamená „vôbec nie je dôležité“ a 5 je „veľmi dôležité“).
- **Etické správanie:** dodržiavanie etických noriem a zásad v práci, čestnosť a transparentnosť vo všetkých vzťahoch (ohodnoťte na stupnici od 1 do 5, kde 1 znamená „vôbec nie je dôležité“ a 5 „veľmi dôležité“).
- **Úcta a ohľaduplnosť voči ostatným:** prejavovanie úcty a ohľaduplnosti voči kolegom, nadriadeným a podriadeným, oceňovanie rozmanitosti a začlenenia (ohodnoťte na stupnici od 1 do 5, kde 1 je „vôbec nie je dôležité“ a 5 je „veľmi dôležité“).
- **Sebareflexia:** schopnosť kriticky zhodnotiť vlastný výkon, prijať spätnú väzbu a byť ochotný učiť sa a zlepšovať (hodnotenie na stupnici od 1 do 5, kde 1 je „vôbec nie je dôležité“ a 5 je „veľmi dôležité“).
- **Odolnosť voči stresu:** schopnosť pokojne a efektívne zvládať stresové situácie a zachovať si emocionálnu stabilitu (hodnotenie na stupnici 1 – 5, kde 1 je „vôbec nie je dôležité“ a 5 je „veľmi dôležité“).
- **Orientácia na zákazníka:** zameranie na potreby a spokojnosť zákazníka, poskytovanie vysokej úrovne služieb a podpory (ohodnoťte na stupnici 1 – 5, kde 1 znamená „vôbec nie je dôležité“ a 5 „veľmi dôležité“).
- Aké sú vaše všeobecné očakávania od mladých uchádzačov o zamestnanie?
- Aké sú najčastejšie chyby, ktorých sa mladí ľudia dopúšťajú na pohovoroch a ako sa im môžu vyhnúť?
- Poskytujete školenia pre mladých zamestnancov? Ak áno, v ktorých oblastiach?
- Na nasledujúce otázky odpovedzte jednou z možností ÁNO/NIE
  - Poskytujete spätnú väzbu mladým zamestnancom?

- Existuje vo vašej spoločnosti možnosť práce na diaľku?
- Myslíte si, že práca na diaľku je pre mladých zamestnancov rovnako efektívna ako práca vo firme?
- Podmieňujú mladí zamestnanci na pohovore možnosť práce z domu na čiastočný úväzok?
- Aký je váš priemerný počet zamestnancov?
- Uveďte hlavnú oblasť vášho podnikania

## Slovensko

### PRIEMER ODPOVEDANÝCH HODNÔT V PRIESKUME

- **Etika a integrita: 4,65 z maximálne 5 bodov bodov**  
Dodržiavanie etických noriem, čestnosti, spoľahlivosti a zodpovednosti pri všetkých pracovných činnostiach.
- **Zodpovednosť: 4,65 z maximálne 5 bodov bodov**  
Priatie zodpovednosti za svoje konanie, výsledky práce a plnenie pridelených úloh.
- **Úcta a ohľaduplnosť voči ostatným: 4,57 z maximálne 5 bodov bodov**  
Prejavovanie úcty a rešpektu voči kolegom, nadriadeným a podriadeným.
- **Etické správanie: 4,54 z maximálne 5 bodov bodov**  
Dodržiavanie etických noriem a zásad pri práci, čestnosť a transparentnosť vo všetkých vzťahoch.
- **Komunikačné zručnosti: 4,51 z maximálne 5 bodov**  
Schopnosť efektívne komunikovať, jasne a zrozumiteľne sa vyjadrovať, aktívne počúvať a spolupracovať s ostatnými.
- **Sebareflexia: 4,51 z maximálne 5 bodov**  
Schopnosť kriticky zhodnotiť vlastný výkon, prijímať spätnú väzbu a ochota učiť sa a zlepšovať.
- **Motivácia a osobné nasadenie: 4,49 z maximálne 5 bodov**  
Vnútoraná motivácia k dosahovaniu vysokého výkonu, odhodlanie a aktívny prístup k práci.
- **Tímová práca: 4,32 z maximálne 5 bodov**  
Schopnosť efektívne pracovať v tíme, prispievať k dosahovaniu spoločných cieľov a podporovať ostatných členov tímu.
- **Prispôsobivosť a flexibilita: 4,30 z maximálne 5 bodov**

Schopnosť rýchlo sa prispôbiť zmenám a novým situáciám a pružne reagovať na neočakávané okolnosti.

- **Pozitívny prístup: 4,19 z maximálne 5 bodov bodov**

Zachovanie pozitívneho a optimistického prístupu k práci a pracovným situáciám, aj keď sa vyskytnú ťažkosti alebo prekážky.

- **Riešenie problémov a rozhodovanie: 4,14 z maximálne 5 bodov**

Schopnosť analyzovať situácie, identifikovať problémy, navrhovať riešenia a prijímať rozhodnutia.

- **Zapojenie: 4,11 z maximálne 5 bodov bodov**

Silný záväzok a lojalita voči organizácii, jej hodnotám a cieľom, aktívne zapojenie sa do pracovných činností.

- **Flexibilita a otvorenosť voči zmenám: 4,00 z maximálne 5 bodov**

Ochota a schopnosť prispôbiť sa novým podmienkam, technológiám alebo postupom.

- **Odolnosť voči stresu: 4,00 z maximálne 5 bodov**

Schopnosť pokojne a efektívne zvládať stresové situácie a zachovať si emocionálnu stabilitu.

- **Orientácia na zákazníka: 3,97 z maximálne 5 bodov**

Zameranie sa na potreby a spokojnosť zákazníkov, poskytovanie vysokej úrovne služieb a podpory.

- **Organizačné a plánovacie schopnosti: 3,89 z maximálne 5 bodov**

Schopnosť efektívne plánovať a organizovať prácu, riadiť čas a zdroje na dosiahnutie cieľov.

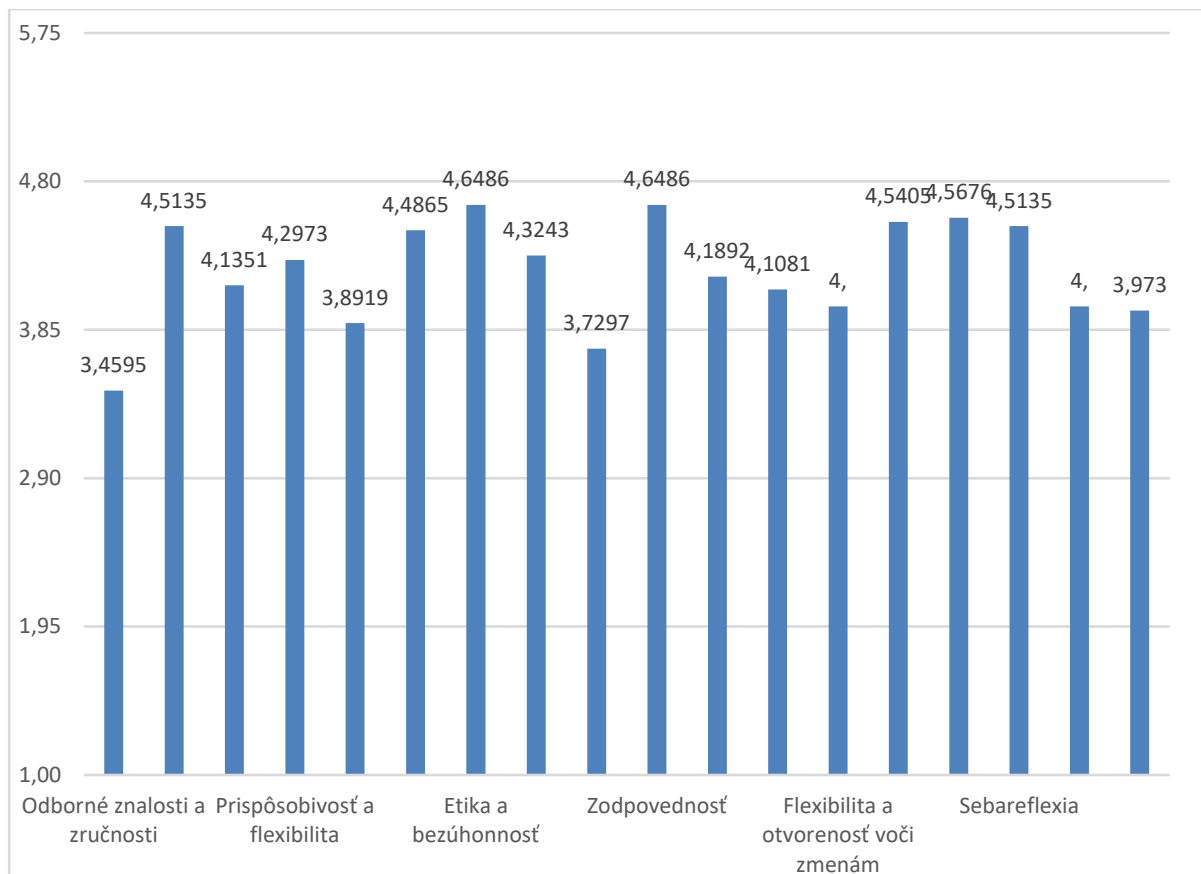
- **Proaktivita: 3,73 z maximálne 5 bodov bodov**

Schopnosť a ochota konať vopred a predvídať potreby alebo problémy, ktoré sa stanú naliehavými.

- **Odborné znalosti a zručnosti: 3,46 z maximálne 5 bodov**

Špecifické odborné znalosti a technické zručnosti potrebné na vykonávanie konkrétnej práce.

**Tabuľka 1**



**MIKROPODNIKY (0 – 9):**

- Etika a bezúhonnosť: **4,76 z maximálne 5 bodov bodov**
- Zodpovednosť: **4,76 z maximálne 5 bodov bodov**
- Etické správanie: **4,76 z maximálne 5 bodov bodov**
- Úcta a ohľaduplnosť voči ostatným: **4,65 z maximálne 5 bodov**
- Sebareflexia: **4,65 z maximálne 5 bodov**
- Motivácia a osobná angažovanosť: **4,59 z maximálne 5 bodov**
- Komunikačné zručnosti: **4,47 z maximálne 5 bodov**
- Tímová práca: **4,41 z maximálne 5 bodov**
- Pozitívny prístup: **4,29 z maximálne 5 bodov bodov**
- Orientácia na zákazníka: **4,29 z maximálne 5 bodov bodov**
- Prispôsobivosť a flexibilita: **4,18 z maximálne 5 bodov bodov**
- Angažovanosť: **4,18 z maximálne 5 bodov bodov**
- Riešenie problémov a rozhodovanie: **4,00 z maximálne 5 bodov**
- Odolnosť voči stresu: **4,00 z maximálne 5 bodov**
- Organizačné a plánovacie schopnosti: **3,88 z maximálne 5 bodov**
- Flexibilita a otvorenosť voči zmenám: **3,82 z maximálne 5 bodov**

- Proaktivita: **3,76 z maximálne 5 bodov bodov**
- Odborné znalosti a zručnosti: **3,65 z maximálne 5 bodov**

#### **MALÉ PODNIKY (10 – 49):**

- Zodpovednosť: **4,71 z maximálne 5 bodov bodov**
- Komunikačné zručnosti: **4,43 z maximálne 5 bodov**
- Prispôsobivosť a flexibilita: **4,43 z maximálne 5 bodov bodov**
- Etika a bezúhonnosť: **4,29 z maximálne 5 bodov bodov**
- Úcta a ohľaduplnosť voči ostatným: **4,29 z maximálne 5 bodov bodov**
- Riešenie problémov a rozhodovanie: **4,14 z maximálne 5 bodov**
- Tímová práca: **4,14 z maximálne 5 bodov**
- Sebareflexia: **4,14 z maximálne 5 bodov**
- Motivácia a osobné nasadenie: **4,00 z maximálne 5 bodov**
- Etické správanie: **4,00 z maximálne 5 bodov**
- Flexibilita a otvorenosť voči zmenám: **3,86 z maximálne 5 bodov**
- Odolnosť voči stresu: **3,86 z maximálne 5 bodov bodov**
- Pozitívny prístup: **3,71 z maximálne 5 bodov bodov**
- Angažovanosť: **3,71 z maximálne 5 bodov bodov**
- Organizačné a plánovacie schopnosti: **3,43 z maximálne 5 bodov**
- Proaktivita: **3,29 z maximálne 5 bodov bodov**
- Orientácia na zákazníka: **3,29 z maximálne 5 bodov**
- Odborné znalosti a zručnosti: **3,14 z maximálne 5 bodov**

#### **STREDNÉ PODNIKY (50 – 249):**

- Etika a bezúhonnosť: **5,00 z maximálne 5 bodov bodov**
- Zodpovednosť: **5,00 z maximálne 5 bodov bodov**
- Komunikačné zručnosti: **4,75 z maximálne 5 bodov**
- Prispôsobivosť a flexibilita: **4,75 z maximálne 5 bodov**
- Organizačné a plánovacie zručnosti: **4,75 z maximálne 5 bodov**
- Motivácia a osobná angažovanosť: **4,75 z maximálne 5 bodov**
- Zapojenie: **4,75 z maximálne 5 bodov**
- Etické správanie: **4,75 z maximálne 5 bodov**
- Riešenie problémov a rozhodovanie: **4,50 z maximálne 5 bodov**
- Tímová práca: **4,50 z maximálne 5 bodov**
- Flexibilita a otvorenosť voči zmenám: **4,50 z maximálne 5 bodov**
- Úcta a ohľaduplnosť voči ostatným: **4,50 z maximálne 5 bodov**

- Sebareflexia: **4,50 z maximálne 5 bodov**
- Orientácia na zákazníka: **4,50 z maximálne 5 bodov**
- Pozitívny prístup: **4,25 z maximálne 5 bodov**
- Odolnosť voči stresu: **4,25 z maximálne 5 bodov**
- Odborné vedomosti a zručnosti: **3,75 z maximálne 5 bodov**
- Proaktivita: **3,75 z maximálne 5 bodov**

#### **VELKÉ PODNIKY (250+):**

- Úcta a ohľaduplnosť voči ostatným: **4,67 z maximálne 5 bodov**
- Komunikačné zručnosti: **4,56 z maximálne 5 bodov**
- Motivácia a osobná angažovanosť: **4,56 z maximálne 5 bodov**
- Etika a bezúhonnosť: **4,56 z maximálne 5 bodov**
- Sebareflexia: **4,56 z maximálne 5 bodov**
- Etické správanie: **4,44 z maximálne 5 bodov**
- Pozitívny prístup: **4,33 z maximálne 5 bodov**
- Riešenie problémov a rozhodovanie: **4,22 z maximálne 5 bodov**
- Prispôsobivosť a flexibilita: **4,22 z maximálne 5 bodov**
- Tímová práca: **4,22 z maximálne 5 bodov**
- Zodpovednosť: **4,22 z maximálne 5 bodov**
- Flexibilita a otvorenosť voči zmenám: **4,22 z maximálne 5 bodov**
- Proaktivita: **4,00 z maximálne 5 bodov**
- Angažovanosť: **4,00 z maximálne 5 bodov**
- Odolnosť voči stresu: **4,00 z maximálne 5 bodov**
- Organizačné a plánovacie schopnosti: **3,89 z maximálne 5 bodov**
- Orientácia na zákazníka: **3,67 z maximálne 5 bodov**
- Odborné znalosti a zručnosti: **3,22 z maximálne 5 bodov**

#### **ROZDIELY V HODNOTENÍ PODĽA VEĽKOSTI PODNIKU**

##### **1. Organizačné a plánovacie schopnosti:**

- Mikropodniky: **3,88 z maximálne 5 bodov**
- Malé podniky: **3,43 z maximálne 5 bodov**
- Stredné podniky: **4,75 z maximálne 5 bodov**
- Veľké podniky: **3,89 z maximálne 5 bodov**

Stredné podniky považujú organizačné a plánovacie schopnosti mladých uchádzačov za oveľa dôležitejšie ako malé podniky. Stredne veľké podniky majú často zložitejšiu štruktúru a viac procesov, ktoré si vyžadujú dobré organizačné schopnosti. Mladí uchádzači musia byť schopní efektívne plánovať, aby zvládli svoje úlohy v prostredí, kde je potrebné koordinovať viacero projektov. Naopak, malé podniky môžu byť flexibilnejšie a menej štruktúrované, čo znižuje potrebu týchto zručností.

## **2. Etika a bezúhonnosť:**

- Mikropodniky: **4,76 z maximálne 5 bodov**
- Malé podniky: **4,29 z maximálne 5 bodov**
- Stredné podniky: **5,00 z maximálne 5 bodov**
- Veľké podniky: **4,56 z maximálne 5 bodov**

Stredné podniky kladú väčší dôraz na etiku a bezúhonnosť mladých uchádzačov ako malé podniky. Väčšie a stredné podniky môžu mať formalizovanejšie procesy, ktoré vyžadujú dodržiavanie etických pravidiel a vysokú úroveň bezúhonnosti, keďže väčšie podniky sú často pod väčším drobnohľadom (napr. regulačných orgánov alebo verejnosti). Menšie podniky môžu fungovať na základe menej formálnych vzťahov a osobnej dôvery, kde tieto aspekty nie sú tak prísne sledované.

## **3. Proaktivita:**

- Mikropodniky: **3,76 z maximálne 5 bodov**
- Malé podniky: **3,29 z maximálne 5 bodov**
- Stredné podniky: **3,75 z maximálne 5 bodov**
- Veľké podniky: **4,00 z maximálne 5 bodov**

Veľké podniky považujú proaktivitu za dôležitejšiu ako malé podniky. Vo veľkých organizáciách musia mladí uchádzači často prejavovať iniciatívu a aktívne hľadať riešenia problémov, pretože štruktúra je viac hierarchická a nie je možné čakať na priame pokyny. V malých podnikoch je bežnejšie priame riadenie a úlohy sú zadávané konkrétnejšie, čo môže znížiť potrebu byť proaktívny.

## **4. Odborné znalosti a zručnosti:**

- Mikropodniky: **3,65 z maximálne 5 bodov**
- Malé podniky: **3,14 z maximálne 5 bodov**
- Stredné podniky: **3,75 z maximálne 5 bodov**
- Veľké podniky: **3,22 z maximálne 5 bodov**

Stredné podniky považujú odborné zručnosti mladých uchádzačov za dôležitejšie ako malé podniky. Stredne veľké podniky často potrebujú špecialistov a očakávajú, že mladí uchádzači prinesú určitú úroveň technických zručností, aby sa mohli rýchlo zapojiť do procesov. Malé podniky môžu mať širšie a menej špecializované pozície, kde sa kladie väčší dôraz na flexibilitu a ochotu učiť sa než na špecifické odborné znalosti.

## **5. Sebareflexia:**

- Mikropodniky: **4,65 z maximálne 5 bodov**
- Malé podniky: **4,14 z maximálne 5 bodov**
- Stredné podniky: **4,50 z maximálne 5 bodov**
- Veľké podniky: **4,56 z maximálne 5 bodov**

Mikropodniky považujú sebareflexiu mladých uchádzačov za dôležitejšiu ako malé podniky. V mikropodnikoch je často menší tím a vyššia miera zodpovednosti jednotlivca, čo znamená, že mladí uchádzači musia byť schopní kriticky zhodnotiť svoj vlastný výkon a aktívne sa zlepšovať. V malých podnikoch môže byť menej priestoru na formálnu sebareflexiu a sústredenejšie vedenie zo strany majiteľa alebo manažéra.

## **Zoradené podľa veľkosti rozdielu:**

- Organizačné a plánovacie zručnosti (rozdiel 1,32)
- Etika a integrita (rozdiel 0,71)
- Proaktivita (rozdiel 0,71)
- Odborné znalosti a zručnosti (rozdiel 0,61)
- Sebareflexia (rozdiel 0,51)

Z tohto výstupu vyplýva, že firmy rôznych veľkostí kladú inakší dôraz na rôzne kompetencie mladých uchádzačov, pričom stredné a veľké firmy majú špecifické očakávania týkajúce sa organizácie, etiky a proaktivity. Naopak, malé podniky a mikropodniky si viac cenia flexibilitu a individuálny prístup.

## **VOLENÉ ODPOVEDE**

### **1. Očakávania od mladých zamestnancov**

- **Ochota učiť sa:** toto je nepochybne kľúčová požiadavka, ktorú spoločnosti uvádzajú. Spoločnosti očakávajú, že mladí zamestnanci budú aktívne vyhľadávať možnosti

vzdelávania, a to nielen v oblasti technických zručností, ale aj v oblasti mäkkých zručností (napr. komunikácia, tímová práca).

- **Zodpovednosť:** spoločnosti od mladých zamestnancov vyžadujú samostatnosť a schopnosť prevziať zodpovednosť za svoje úlohy. Táto vlastnosť sa často spája s tým, že mladí ľudia by mali prejavovať aktívny prístup.
- **Flexibilita:** zahŕňa ochotu prispôbiť sa meniacim sa pracovným podmienkam, naučiť sa nové technológie a byť otvorený novým spôsobom práce (práca na diaľku).
- **Lojalita:** hoci sa lojalita u mladých zamestnancov často považuje za nedostatok, spoločnosti ju považujú za dôležitú. Odkazy na lojalitu odrážajú obavy firiem, že mladí zamestnanci medzi firmami často prechádzajú.

## 2. Opakované chyby pri pohovoroch

- **Vysoké platové požiadavky:** spoločnosti často uvádzajú, že mladí ľudia majú neprimerané finančné požiadavky, ktoré nezodpovedajú ich skúsenostiam alebo zručnostiam. To môže zamestnávateľov odradiť hneď na začiatku.
- **Nedostatok pokory:** mnohé spoločnosti kritizujú mladých uchádzačov za ich nedostatok pokory. Tento aspekt úzko súvisí s prílišným sebavedomím, ktoré môže mať negatívny vplyv, najmä ak je sprevádzané nedostatkom zručností alebo skúseností.
- **Skresľovanie skúseností:** táto chyba naznačuje, že niektorí mladí ľudia skresľujú alebo zveličujú svoje pracovné skúsenosti, čo môže pre zamestnávateľov znamenať nespoľahlivosť.
- **Nedostatočná príprava na pohovor:** odpovede ukazujú, že mladí uchádzači často nie sú dostatočne pripravení na otázky, ktoré sa týkajú konkrétnej spoločnosti alebo pracovnej pozície. Neznalosť spoločnosti alebo nedostatočná príprava môže byť výrazným negatívom.

## 3. Školenie mladých zamestnancov

- **Technické školenia a zručnosti:** niektoré spoločnosti uvádzajú, že mladí zamestnanci absolvujú školenia o špecifických zručnostiach a procesoch, ktoré sú pre spoločnosť kľúčové, ako napríklad práca s informačnými systémami alebo technológiami.
- **Mäkké zručnosti:** spoločnosti často školia mladých ľudí v oblastiach ako je tímová práca, komunikácia a riadenie času. To naznačuje, že mnoho mladých ľudí nastupuje do podnikov bez dostatočne rozvinutých mäkkých zručností.

- **Nedostatok školení:** viaceré spoločnosti uvádzajú, že neposkytujú školenia. To môže byť buď z finančných dôvodov alebo kvôli očakávaniu, že mladí zamestnanci si tieto zručnosti prinesú z predchádzajúcich zamestnaní alebo školení.

#### 4. Zhrnutie a ďalší vývoj:

- **Personalizované programy odbornej prípravy:** spoločnosti by mohli z týchto zistení vyvodiť potrebu personalizovanej odbornej prípravy, ktorá sa zameriava na kľúčové oblasti, ako je prispôsobivosť alebo pokora pri pohovore.
- **Zvyšovanie informovanosti mladých ľudí:** na základe kritiky platových požiadaviek a nedostatku pokory by sa mohli zorganizovať workshopy alebo semináre, ktoré by sa zaoberali realitou trhu práce.
- **Podpora mäkkých zručností:** vzdelávacie inštitúcie môžu zlepšiť svoj prístup tým, že budú ponúkať viac programov, ktoré rozvíjajú mäkké zručnosti ako je tímová práca, komunikácia a riadenie času.

#### ÁNO/NIE ODPOVEDE

##### 1. Poskytujete spätnú väzbu mladým zamestnancom?

Áno: 32 Nie: 5

##### 2. Existuje vo vašej spoločnosti možnosť práce na diaľku?

Áno: 17 Nie: 20

##### 3. Myslíte si, že práca na diaľku pre mladých zamestnancov je efektívna?

Áno: 7 Nie: 30

##### 4. Podmieňujú mladí zamestnanci možnosť práce na diaľku pohovorom?

Áno: 18 Nie: 19

#### Poľsko

#### PRIEMER ODPOVEDANÝCH HODNÔT

- **Etika a bezúhonnosť: 4,60 z maximálne 5 bodov**

Dodržiavanie etických noriem, čestnosť, spoľahlivosť a zodpovednosť pri všetkých pracovných činnostiach.

- **Motivácia a osobné nasadenie: 4,50 z maximálne 5 bodov**

Osobná vôľa a motivácia dosahovať vysoké výsledky, odhodlanie a proaktívny prístup k práci.

- **Zodpovednosť: 4,40 z maximálne 5 bodov**  
Prijatie zodpovednosti za svoje konanie, pracovné výsledky a plnenie pridelených úloh.
- **Úcta a ohľaduplnosť k ostatným: 4,40 z maximálne 5 bodov**  
Prejavovanie rešpektu voči kolegom, nadriadeným a podriadeným, oceňovanie rozmanitosti a interdisciplinárna spolupráca.
- **Komunikačné zručnosti: 4,37 z maximálne 5 bodov**  
Schopnosť efektívne komunikovať, jasne sa vyjadrovať, aktívne počúvať a spolupracovať s ostatnými.
- **Riešenie problémov a rozhodovanie: 4,27 z maximálne 5 bodov**  
Schopnosť analyzovať situácie, identifikovať problémy, navrhovať riešenia a prijímať rozhodnutia.
- **Etické správanie: 4,23 z maximálne 5 bodov**
- **Prispôsobivosť a flexibilita: 4,20 z maximálne 5 bodov**  
Schopnosť rýchlo sa prispôbiť zmenám a novým situáciám, pružne reagovať na neočakávané okolnosti.
- **Tímová práca: 4,17 z maximálne 5 bodov**  
Schopnosť efektívne pracovať v tíme a prispievať k dosahovaniu spoločných cieľov a podporovať ostatných členov tímu.
- **Angažovanosť: 4,17 z maximálne 5 bodov**  
Silná oddanosť a lojalita voči organizácii, jej hodnotám a cieľom, aktívne zapojenie sa do pracovných činností.
- **Sebareflexia: 4,13 z maximálne 5 bodov**  
Schopnosť kriticky zhodnotiť vlastný výkon, prijať spätnú väzbu a byť ochotný učiť sa a zlepšovať.
- **Flexibilita a otvorenosť voči zmenám: 4,10 z maximálne 5 bodov**  
Ochota a schopnosť prispôbiť sa novým podmienkam, technológiám alebo postupom.
- **Pozitívny prístup: 4,03 z maximálne 5 bodov**  
Zachovanie pozitívneho a optimistického prístupu k práci, aj keď sa vyskytnú ťažkosti alebo prekážky.
- **Odborné znalosti a zručnosti: 4,03 z maximálne 5 bodov**  
Špecifické odborné znalosti a technické zručnosti potrebné na vykonávanie konkrétnej práce.
- **Odolnosť voči stresu: 4,03 z maximálne 5 bodov**

Schopnosť pokojne a efektívne zvládať stresové situácie a zachovať si emocionálnu stabilitu.

- **Organizačné a plánovacie schopnosti: 3,93 z maximálne 5 bodov**

Schopnosť efektívne plánovať a organizovať prácu, riadiť čas a zdroje na dosiahnutie cieľov.

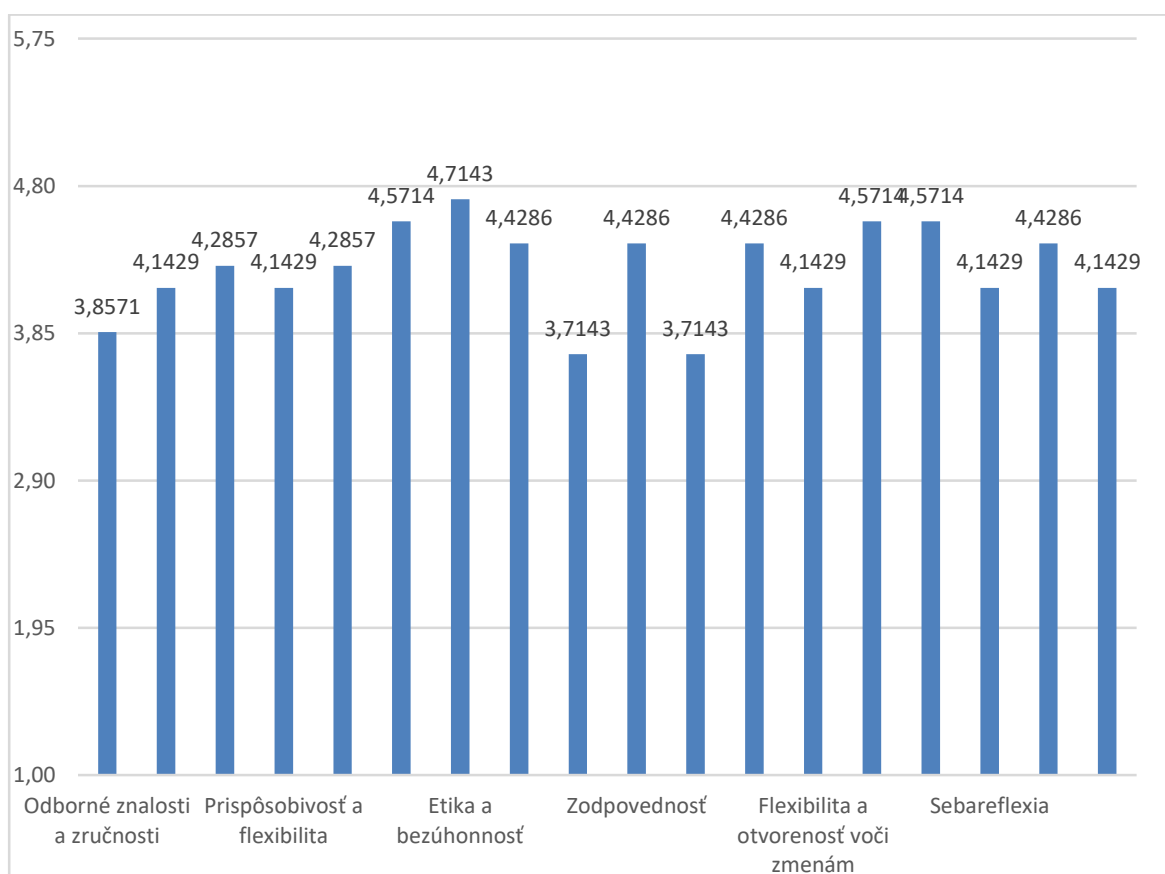
- **Proaktivita: 3,90 z maximálne 5 bodov**

Schopnosť a ochota konať vopred, predvídať potreby alebo problémy a reagovať na ne.

- **Orientácia na zákazníka: 3,87 z maximálne 5 bodov**

Zameranie na potreby a spokojnosť zákazníkov, poskytovanie služieb na vysokej úrovni a podpory.

**Tabuľka 6**



**MIKROPODNIKY (0 – 9):**

- Etika a bezúhonnosť: **4,71 z maximálne 5 bodov**
- Etické správanie: **4,57 z maximálne 5 bodov**
- Zodpovednosť: **4,43 z maximálne 5 bodov**
- Tímová práca: **4,43 z maximálne 5 bodov**
- Odolnosť voči stresu: **4,43 z maximálne 5 bodov**

- Zapojenie: **4,43 z maximálne 5 bodov**
- Organizačné a plánovacie schopnosti: **4,29 z maximálne 5 bodov**
- Riešenie problémov a rozhodovanie: **4,29 z maximálne 5 bodov**
- Sebareflexia: **4,14 z maximálne 5 bodov**
- Prispôsobivosť: **4,14 z maximálne 5 bodov**
- Orientácia na zákazníka: **4,14 z maximálne 5 bodov**
- Komunikačné zručnosti: **4,14 z maximálne 5 bodov**
- Flexibilita a prispôsobivosť: **4,14 z maximálne 5 bodov**
- Odborné znalosti a zručnosti: **3,86 z maximálne 5 bodov**
- Pozitívny prístup: **3,71 z maximálne 5 bodov**
- Proaktivita: **3,71 z maximálne 5 bodov**
- Úcta a ohľaduplnosť voči ostatným: **3,57 z maximálne 5 bodov**
- Motivácia a osobné nasadenie: **3,57 z maximálne 5 bodov**

#### **MALÉ PODNIKY (10 – 49):**

- Tímová práca: **5,00 z maximálne 5 bodov**
- Zodpovednosť: **4,86 z maximálne 5 bodov**
- Etika a bezúhonnosť: **4,86 z maximálne 5 bodov**
- Zapojenie: **4,71 z maximálne 5 bodov**
- Komunikačné zručnosti: **4,71 z maximálne 5 bodov**
- Pozitívny prístup: **4,71 z maximálne 5 bodov**
- Úcta a ohľaduplnosť voči ostatným: **4,71 z maximálne 5 bodov**
- Sebareflexia: **4,71 z maximálne 5 bodov**
- Flexibilita a otvorenosť voči zmenám: **4,71 z maximálne 5 bodov**
- Proaktivita: **4,71 z maximálne 5 bodov**
- Organizačné a plánovacie schopnosti: **4,57 z maximálne 5 bodov**
- Prispôsobivosť: **4,57 z maximálne 5 bodov**
- Riešenie problémov a rozhodovanie: **4,57 z maximálne 5 bodov**
- Etické správanie: **4,43 z maximálne 5 bodov**
- Odolnosť voči stresu: **4,43 z maximálne 5 bodov**
- Odborné znalosti a zručnosti: **4,43 z maximálne 5 bodov**
- Motivácia a osobné nasadenie: **4,43 z maximálne 5 bodov**
- Orientácia na zákazníka: **4,29 z maximálne 5 bodov**

#### **STREDNÉ PODNIKY (50 – 249):**

- Etika a bezúhonnosť: **5,00 z maximálne 5 bodov**

- Etické správanie: **4,80 z maximálne 5 bodov**
- Úcta a ohľaduplnosť k ostatným: **4,80 z maximálne 5 bodov**
- Motivácia a osobné nasadenie: **4,60 z maximálne 5 bodov**
- Zodpovednosť: **4,60 z maximálne 5 bodov**
- Zapojenie: **4,40 z maximálne 5 bodov**
- Odborné znalosti a zručnosti: **4,40 z maximálne 5 bodov**
- Riešenie problémov a rozhodovanie: **4,20 z maximálne 5 bodov**
- Sebareflexia: **4,20 z maximálne 5 bodov**
- Proaktivita: **4,00 z maximálne 5 bodov**
- Odolnosť voči stresu: **4,00 z maximálne 5 bodov**
- Orientácia na zákazníka: **4,00 z maximálne 5 bodov**
- Prispôsobivosť a flexibilita: **4,00 z maximálne 5 bodov**
- Komunikačné zručnosti: **4,20 z maximálne 5 bodov**
- Pozitívny prístup: **4,20 z maximálne 5 bodov**
- Flexibilita a otvorenosť voči zmenám: **3,80 z maximálne 5 bodov**
- Tímová práca: **3,80 z maximálne 5 bodov**
- Organizačné a plánovacie schopnosti: **3,40 z maximálne 5 bodov**

#### **VELKÉ PODNIKY (250+):**

- Motivácia a osobné nasadenie: **4,45 z maximálne 5 bodov**
- Komunikačné zručnosti: **4,36 z maximálne 5 bodov**
- Etika a bezúhonnosť: **4,18 z maximálne 5 bodov**
- Riešenie problémov a rozhodovanie: **4,09 z maximálne 5 bodov**
- Prispôsobivosť a flexibilita: **4,09 z maximálne 5 bodov**
- Zodpovednosť: **4,00 z maximálne 5 bodov**
- Úcta a ohľaduplnosť voči ostatným: **3,91 z maximálne 5 bodov**
- Flexibilita a otvorenosť voči zmenám: **3,82 z maximálne 5 bodov**
- Odborné znalosti a zručnosti: **3,73 maximálnej hodnoty**
- Pozitívny prístup: **3,73 z maximálne 5 bodov**
- Sebareflexia: **3,73 z maximálne 5 bodov**
- Etické správanie: **3,64 z maximálne 5 bodov**
- Tímová práca: **3,64 z maximálne 5 bodov**
- Odolnosť voči stresu: **3,55 z maximálne 5 bodov**
- Angažovanosť: **3,55 z maximálne 5 bodov**
- Organizačné a plánovacie schopnosti: **3,55 z maximálne 5 bodov**
- Proaktivita: **3,45 z maximálne 5 bodov**

- Orientácia na zákazníka: **3,36 z maximálne 5 bodov**

## ROZDIELY V HODNOTENÍ PODĽA VEĽKOSTI PODNIKU

### 1. Organizačné a plánovacie schopnosti:

- Mikropodniky (0 – 9): **3,57 z maximálne 5 bodov**
- Malé podniky (10 – 49): **4,57 z maximálne 5 bodov**
- Stredné podniky (50 – 249): **3,40 z maximálne 5 bodov**
- Veľké podniky (249+): **3,55 z maximálne 5 bodov**

Malé podniky považujú organizačné a plánovacie schopnosti za oveľa dôležitejšie ako stredné podniky. V malých firmách sú mladí uchádzači často zodpovední za správne plánovanie úloh, aby mohli efektívne zvládnuť svoje pracovné povinnosti. Na druhej strane, stredné podniky môžu mať viac štruktúrované procesy, ktoré obmedzujú potrebu individuálneho plánovania.

### 2. Etika a bezúhonnosť:

- Mikropodniky (0 – 9): **4,71 z maximálne 5 bodov**
- Malé podniky (10 – 49): **4,86 z maximálne 5 bodov**
- Stredné podniky (50 – 249): **5,00 z maximálne 5 bodov**
- Veľké podniky (249+): **4,18 z maximálne 5 bodov**
- Rozdiel medzi strednými a veľkými podnikmi: **0,82 z maximálne 5 bodov**

Stredne veľké spoločnosti kladú väčší dôraz na etiku a bezúhonnosť mladých uchádzačov ako veľké spoločnosti. Stredne veľké firmy pravdepodobne kladú väčší dôraz na formálne etické pravidlá a ich dodržiavanie, zatiaľ čo veľké firmy sa môžu spoliehať na interné procesy a štruktúry, aby zabezpečili, že zamestnanci budú konať eticky.

### 3. Proaktivita:

- Mikropodniky (0 – 9): **3,71 z maximálne 5 bodov**
- Malé podniky (10 – 49): **4,29 z maximálne 5 bodov**
- Stredné podniky (50 – 249): **4,00 z maximálne 5 bodov**
- Veľké podniky (249+): **3,45 maximálnej hodnoty**

Malé podniky oceňujú proaktívny prístup mladých uchádzačov viac ako veľké podniky. V malých podnikoch môže byť menej hierarchických štruktúr, čo znamená, že mladí pracovníci

musia byť schopní rýchlo reagovať a predvídať potreby. Vo veľkých podnikoch môžu byť pracovníci viac závislí od vopred stanovených úloh a procesov, čo môže znížiť dôraz na proaktivitu.

#### **4. Komunikačné zručnosti:**

- Mikropodniky (0 – 9): **4,14 z maximálne 5 bodov**
- Malé podniky (10 – 49): **4,71 z maximálne 5 bodov**
- Stredné podniky (50 – 249): **4,00 z maximálne 5 bodov**
- Veľké podniky (249+): **4,36 z maximálne 5 bodov**

Malé podniky kladú väčší dôraz na komunikačné zručnosti mladých uchádzačov než stredné podniky. V malých podnikoch sú zamestnanci často v úzkom kontakte so všetkými členmi tímu, čo si vyžaduje efektívnu komunikáciu. V stredne veľkých podnikoch môže byť komunikácia formálnejšia a štruktúrovanejšia, čo znižuje potrebu tejto kompetencie.

#### **5. Odborné znalosti a zručnosti:**

- Mikropodniky (0 – 9): **3,86 z maximálne 5 bodov**
- Malé podniky (10 – 49): **4,43 z maximálne 5 bodov**
- Stredné podniky (50 – 249): **4,00 z maximálne 5 bodov**
- Veľké podniky (249+): **3,50 z maximálne 5 bodov**

Malé podniky kladú väčší dôraz na odborné znalosti a zručnosti ako veľké firmy. Úlohy sú v nich často viac multifunkčné, a preto mladí uchádzači musia mať dostatočne odborné znalosti na zvládnutie viacerých úloh. Naopak, vo veľkých firmách môžu byť úlohy viac špecializované, čo znižuje potrebu širokých odborných znalostí.

#### **Zoradené podľa veľkosti rozdielu**

- Organizačné a plánovacie schopnosti (rozdiel 1,17)
- Odborné znalosti a zručnosti (rozdiel 0,93)
- Etika a čestnosť (rozdiel 0,82)
- Proaktivita (rozdiel 0,84)
- Komunikačné zručnosti (rozdiel 0,71)

Z tohto výstupu vyplýva, že podniky rôznych veľkostí kladú rozdielny dôraz na rôzne kompetencie mladých uchádzačov, pričom malé podniky viac oceňujú organizačné zručnosti, komunikačné schopnosti a odborné znalosti ako veľké podniky. Naopak, stredné podniky kladú väčší dôraz na etiku a čestnosť.

## VOĽNÉ ODPOVEDE

### 1. Očakávania mladých uchádzačov

- **Angažovanosť a ochota pracovať:** spoločnosti často uvádzajú, že mladí uchádzači by sa mali aktívne zapájať do svojej práce a zaujímať sa o svoje úlohy. Angažovanosť sa netýka len samotnej práce, ale aj ochoty rozvíjať a zlepšovať svoje schopnosti.
- **Zodpovednosť:** očakáva sa schopnosť prevziať zodpovednosť za pridelené úlohy a spoľahlivosť pri ich vykonávaní. Spoločnosti kladú dôraz na samostatnosť a schopnosť riešiť problémy.
- **Ochota učiť sa:** mladí uchádzači by mali byť pripravení na neustále vzdelávanie a prispôbovať sa novým pracovným metódam alebo technológiám. Kľúčovou vlastnosťou je flexibilita, najmä v rýchlo sa meniacich pracovných prostrediach.

### 2. Najčastejšie chyby pri pohovore

- **Nedostatočná príprava:** spoločnosti často uvádzajú, že uchádzači nie sú dostatočne informovaní o spoločnosti alebo o práci, čo môže spôsobiť nezáujem alebo slabú motiváciu.
- **Nedostatok konkrétnych príkladov:** kandidáti niekedy neuvádzajú príklady praktických príkladov, ktoré by potvrdili ich zručnosti alebo predchádzajúce skúsenosti.
- **Prílišná sebadôvera:** prílišná sebadôvera bez dostatočných dôkazov praktických výsledkov môže byť vnímaná negatívne. Spoločnosti oceňujú realistickejší pohľad na vlastné schopnosti.
- **Zameranie na finančné podmienky:** uchádzači kladú veľký dôraz na platové podmienky namiesto záujmu o samotnú prácu alebo prínos pre spoločnosť.

### 3. Školenie mladých zamestnancov

- **Technické a odborné zručnosti:** spoločnosti často poskytujú školenia zamerané na špecifické technické znalosti a zručnosti potrebné pre danú pozíciu, ako sú napríklad nové technológie alebo odborné certifikáty.
- **Rozvoj mäkkých zručností:** medzi bežné oblasti odbornej prípravy patrí komunikácia, tímová práca, riešenie konfliktov a vedenie tímu.
- **Školenie na mieru:** niektoré spoločnosti uvádzajú, že školenie prispôbujú konkrétnym požiadavkám danej pozície a kombinujú technické aspekty s rozvojom osobných zručností.

## ÁNO/NIE ODPOVEDE

**1. Poskytujete spätnú väzbu mladým zamestnancom?**

Áno: 27 Nie: 3

**2. Existuje vo vašej spoločnosti možnosť práce na diaľku?**

Áno: 17 Nie: 13

**3. Myslíte si, že práca na diaľku je pre mladých zamestnancov efektívna?**

Áno: 7 Nie: 23

**4. Podmieňujú mladí zamestnanci možnosť práce na diaľku pohovorom?**

Áno:18 Nie: 12

## Česká republika

### PRIEMER ODPOVEDANÝCH HODNÔT

- **Etické správanie: 4,70 z maximálne 5 bodov**  
Dodržiavanie etických noriem a zásad pri práci, čestnosť a transparentnosť vo všetkých vzťahoch.
- **Etika a bezúhonnosť: 4,67 z maximálne 5 bodov**  
Dodržiavanie etických noriem, čestnosti, spoľahlivosti a zodpovednosti pri všetkých pracovných činnostiach.
- **Úcta a ohľaduplnosť k ostatným: 4,59 z maximálne 5 bodov**  
Prejavovanie úcty a rešpektu voči kolegom, nadriadeným a podriadeným.
- **Zodpovednosť: 4,56 z maximálne 5 bodov**  
Prijatie zodpovednosti za svoje konanie, výsledky práce a plnenie pridelených úloh.
- **Tímová práca: 4,48 z maximálne 5 bodov**  
Schopnosť efektívne pracovať v tíme, prispievať k dosahovaniu spoločných cieľov a podporovať ostatných členov tímu.
- **Sebareflexia: 4,44 z maximálne 5 bodov**  
Schopnosť kriticky zhodnotiť vlastný výkon, prijímať spätnú väzbu a ochota učiť sa a zlepšovať.
- **Komunikačné zručnosti: 4,41 z maximálne 5 bodov**  
Schopnosť efektívne komunikovať, jasne a zrozumiteľne sa vyjadrovať, aktívne počúvať a spolupracovať s ostatnými.
- **Pozitívny prístup: 4,22 z maximálne 5 bodov**  
Udržiavanie pozitívneho a optimistického prístupu k práci a pracovným situáciám aj v prípade ťažkostí alebo prekážok.
- **Motivácia a osobné nasadenie: 4,19 z maximálne 5 bodov**

Vnútoraná motivácia k dosahovaniu vysokého výkonu, odhodlanie a aktívny prístup k práci.

- **Angažovanosť: 4,15 z maximálne 5 bodov**

Silný záväzok a lojalita voči organizácii, jej hodnotám a cieľom, aktívne zapojenie sa do pracovných činností.

- **Orientácia na zákazníka: 4,07 z maximálne 5 bodov**

Zameranie sa na potreby a spokojnosť zákazníkov, podpora a poskytovanie služieb na vysokej úrovni.

- **Prispôsobivosť a flexibilita: 4,04 z maximálne 5 bodov**

Schopnosť rýchlo sa prispôbiť zmenám a novým situáciám a pružne reagovať na neočakávané okolnosti.

- **Riešenie problémov a rozhodovanie: 4,00 z maximálne 5 bodov**

Schopnosť analyzovať situácie, identifikovať problémy, navrhovať riešenia a prijímať rozhodnutia.

- **Odolnosť voči stresu: 3,89 z maximálne 5 bodov**

Schopnosť pokojne a efektívne zvládať stresové situácie a zachovať si emocionálnu stabilitu.

- **Flexibilita a otvorenosť voči zmenám: 3,81 z maximálne 5 bodov**

Ochota a schopnosť prispôbiť sa novým podmienkam, technológiám alebo postupom.

- **Odborné znalosti a zručnosti: 3,74 z maximálne 5 bodov**

Špecifické odborné znalosti a technické zručnosti potrebné na vykonávanie konkrétnej práce.

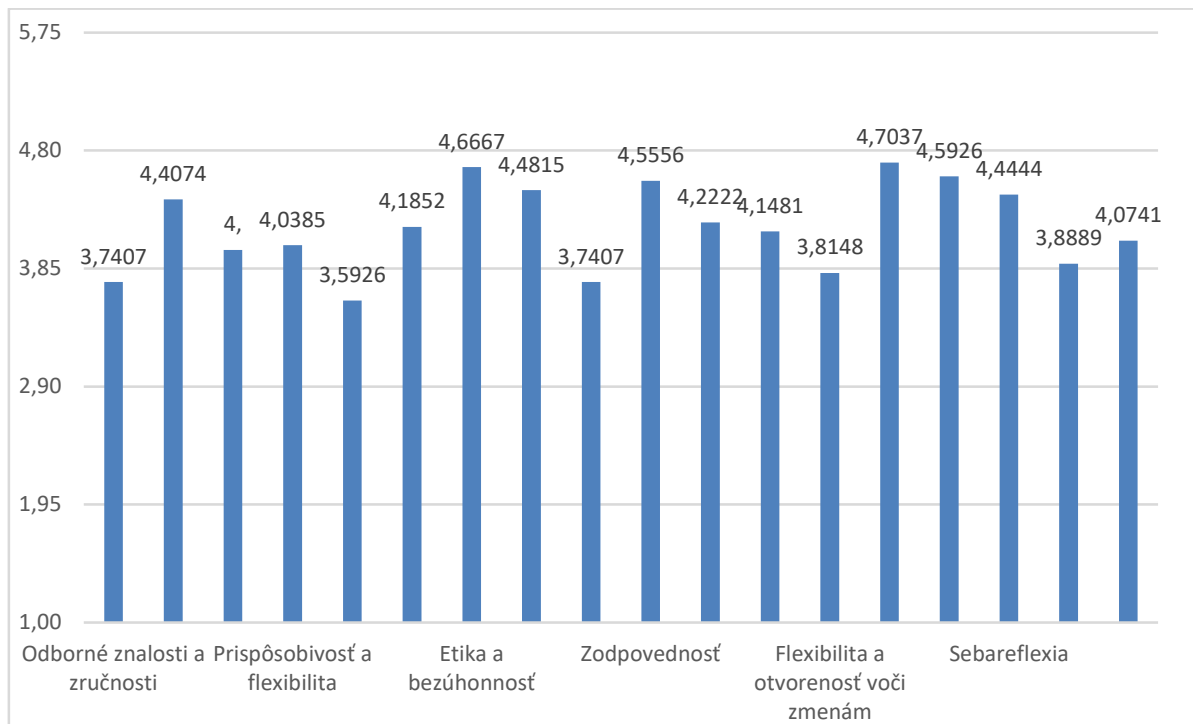
- **Proaktivita: 3,74 z maximálne 5 bodov**

Schopnosť a ochota konať vopred a predvídať potreby alebo problémy, ktoré sa stanú naliehavými.

- **Organizačné a plánovacie schopnosti: 3,59 z maximálne 5 bodov**

Schopnosť efektívne plánovať a organizovať prácu, riadiť čas a zdroje na dosiahnutie cieľov.

## Tabuľka 11



#### MIKROPODNIKY (0 – 9):

- Etické správanie: **4,67 z maximálne 5 bodov**
- Etika a bezúhonnosť: **4,44 z maximálne 5 bodov**
- Zodpovednosť: **4,44 z maximálne 5 bodov**
- Komunikačné zručnosti: **4,44 z maximálne 5 bodov**
- Úcta a ohľaduplnosť voči ostatným: **4,56 z maximálne 5 bodov**
- Sebareflexia: **4,22 z maximálne 5 bodov**
- Tímová práca: **4,22 z maximálne 5 bodov**
- Motivácia a osobné nasadenie: **4,11 z maximálne 5 bodov**
- Orientácia na zákazníka: **4,11 z maximálne 5 bodov**
- Prispôsobivosť a flexibilita: **4,13 z maximálne 5 bodov**
- Pozitívny prístup: **4,00 z maximálne 5 bodov**
- Angažovanosť: **4,00 z maximálne 5 bodov**
- Flexibilita a otvorenosť voči zmenám: **3,89 z maximálne 5 bodov**
- Riešenie problémov a rozhodovanie: **3,78 z maximálne 5 bodov**
- Odolnosť voči stresu: **3,78 z maximálne 5 bodov**
- Odborné znalosti a zručnosti: **3,78 z maximálne 5 bodov**
- Organizačné a plánovacie schopnosti: **3,67 z maximálne 5 bodov**
- Proaktivita: **3,56 z maximálne 5 bodov**

#### MALÉ PODNIKY (10 – 49):

- Prispôsobivosť a flexibilita: **4,80 z maximálne 5 bodov**

- Etické správanie: **4,80 z maximálne 5 bodov**
- Etika a bezúhonnosť: **4,70 z maximálne 5 bodov**
- Úcta a ohľaduplnosť voči ostatným: **4,60 z maximálne 5 bodov**
- Tímová práca: **4,60 z maximálne 5 bodov**
- Sebareflexia: **4,50 z maximálne 5 bodov**
- Motivácia a osobné nasadenie: **4,40 z maximálne 5 bodov**
- Zodpovednosť: **4,30 z maximálne 5 bodov**
- Pozitívny prístup: **4,20 z maximálne 5 bodov**
- Zapojenie: **4,20 z maximálne 5 bodov**
- Komunikačné zručnosti: **4,20 z maximálne 5 bodov**
- Riešenie problémov a rozhodovanie: **4,10 z maximálne 5 bodov**
- Orientácia na zákazníka: **4,00 z maximálne 5 bodov**
- Flexibilita a otvorenosť voči zmenám: **3,80 z maximálne 5 bodov**
- Odolnosť voči stresu: **3,70 z maximálne 5 bodov**
- Odborné znalosti a zručnosti: **3,60 z maximálne 5 bodov**
- Proaktivita: **3,50 z maximálne 5 bodov**
- Organizačné a plánovacie schopnosti: **3,40 z maximálne 5 bodov**

#### **STREDNÉ PODNIKY (50 – 249):**

- Etika a bezúhonnosť: **5,00 z maximálne 5 bodov**
- Zodpovednosť: **5,00 z maximálne 5 bodov**
- Zapojenie: **4,75 z maximálne 5 bodov**
- Etické správanie: **4,75 z maximálne 5 bodov**
- Tímová práca: **4,75 z maximálne 5 bodov**
- Úcta a ohľaduplnosť voči ostatným: **4,75 z maximálne 5 bodov**
- Sebareflexia: **4,50 z maximálne 5 bodov**
- Orientácia na zákazníka: **4,50 z maximálne 5 bodov**
- Komunikačné zručnosti: **4,50 z maximálne 5 bodov**
- Pozitívny prístup: **4,25 z maximálne 5 bodov**
- Odolnosť voči stresu: **4,25 z maximálne 5 bodov**
- Prispôsobivosť a flexibilita: **4,00 z maximálne 5 bodov**
- Organizačné a plánovacie schopnosti: **4,00 z maximálne 5 bodov**
- Motivácia a osobné nasadenie: **4,00 z maximálne 5 bodov**
- Riešenie problémov a rozhodovanie: **4,00 z maximálne 5 bodov**
- Flexibilita a otvorenosť voči zmenám: **4,00 z maximálne 5 bodov**
- Odborné znalosti a zručnosti: **4,00 z maximálne 5 bodov**

## **VEĽKÉ PODNIKY (250+):**

- Zodpovednosť: **5,00 z maximálne 5 bodov**
- Komunikačné zručnosti: **4,75 z maximálne 5 bodov**
- Etika a bezúhonnosť: **4,75 z maximálne 5 bodov**
- Sebareflexia: **4,75 z maximálne 5 bodov**
- Pozitívny prístup: **4,75 z maximálne 5 bodov**
- Prispôsobivosť a flexibilita: **4,50 z maximálne 5 bodov**
- Tímová práca: **4,50 z maximálne 5 bodov**
- Proaktivita: **4,50 z maximálne 5 bodov**
- Úcta a ohľaduplnosť voči ostatným: **4,50 z maximálne 5 bodov**
- Etické správanie: **4,50 z maximálne 5 bodov**
- Odolnosť voči stresu: **4,25 z maximálne 5 bodov**
- Riešenie problémov a rozhodovanie: **4,25 z maximálne 5 bodov**
- Motivácia a osobné nasadenie: **4,00 z maximálne 5 bodov**
- Zapojenie: **3,75 z maximálne 5 bodov**
- Orientácia na zákazníka: **3,75 z maximálne 5 bodov**
- Odborné znalosti a zručnosti: **3,75 z maximálne 5 bodov**
- Flexibilita a otvorenosť voči zmenám: **3,50 z maximálne 5 bodov**
- Organizačné a plánovacie schopnosti: **3,50 z maximálne 5 bodov**

## **ROZDIELY V HODNOTENÍ PODĽA VEĽKOSTI PODNIKU**

### **1. Angažovanosť:**

- Mikropodniky (0 – 9): **4,00 z maximálne 5 bodov**
- Malé podniky (10 – 49): **4,20 z maximálne 5 bodov**
- Stredné podniky (50 – 249): **4,75 z maximálne 5 bodov**
- Veľké podniky (250+): **3,75 z maximálne 5 bodov**

Stredne veľké firmy očakávajú vyššiu angažovanosť než veľké firmy, kde môže byť viac priestoru pre špecifické úlohy, ktoré si nevyžadujú takú vysokú mieru osobného nasadenia.

### **2. Adaptabilita a flexibilita:**

- Mikropodniky (0 – 9): **4,13 z maximálne 5 bodov**
- Malé podniky (10 – 49): **4,80 z maximálne 5 bodov**
- Stredné podniky (50 – 249): **4,00 z maximálne 5 bodov**

- Veľké podniky (250+): **4,50 z maximálne 5 bodov**

Malé podniky kladú väčší dôraz na prispôsobivosť a flexibilitu ako stredné podniky, čo môže byť spôsobené potrebou rýchlo sa prispôbiť v menšom prostredí.

### **3. Motivácia a osobné nasadenie:**

- Mikropodniky (0 – 9): **4,11 z maximálne 5 bodov**
- Malé podniky (10 – 49): **4,40 z maximálne 5 bodov**
- Stredné podniky (50 – 249): **4,00 z maximálne 5 bodov**
- Veľké podniky (250+): **4,75 z maximálne 5 bodov**

Veľké spoločnosti si viac cenia motiváciu a osobnú angažovanosť, čo môže súvisieť s potrebou mladých pracovníkov prispôbiť sa špecifickým pracovným podmienkam a štruktúrovaným procesom veľkých spoločností.

### **4. Orientácia na zákazníka:**

- Mikropodniky (0 – 9): **4,11 z maximálne 5 bodov**
- Malé podniky (10 – 49): **4,00 z maximálne 5 bodov**
- Stredné podniky (50 – 249): **4,50 z maximálne 5 bodov**
- Veľké podniky (250+): **3,75 maximálnej hodnoty**

Stredné podniky oceňujú orientáciu na zákazníka viac než veľké podniky, čo môže byť spôsobené priamejším kontaktom so zákazníkmi v stredných podnikoch.

### **5. Zodpovednosť:**

- Mikropodniky (0 – 9): **4,44 z maximálne 5 bodov**
- Malé podniky (10 – 49): **4,30 z maximálne 5 bodov**
- Stredné podniky (50 – 249): **5,00 z maximálne 5 bodov**
- Veľké podniky (250+): **5,00 z maximálne 5 bodov**

Stredne veľké spoločnosti kladú väčší dôraz na zodpovednosť ako malé spoločnosti, pravdepodobne z dôvodu vyššej úrovne autonómie a zodpovednosti v stredne veľkých organizáciách.

### **Zoradené podľa veľkosti rozdielu**

- Zapojenie (rozdiel 1,00)
- Prispôsobivosť a flexibilita (rozdiel 0,80)

- Motivácia a osobné nasadenie (rozdiel 0,75)
- Orientácia na zákazníka (rozdiel 0,75)
- Zodpovednosť (rozdiel 0,70)

Z tohto výstupu vyplýva, že veľké spoločnosti si viac cenia proaktivitu, prispôsobivosť a motiváciu než menšie spoločnosti, zatiaľ čo stredné spoločnosti sa viac zameriavajú na angažovanosť a zodpovednosť.

## VOĽNÉ ODPOVEDE

### 1. Očakávania mladých uchádzačov o zamestnanie:

- **Angažovanosť a zodpovednosť:** tieto vlastnosti sa najčastejšie uvádzajú ako základné požiadavky. Spoločnosti hľadajú mladých kandidátov, ktorí sú ochotní prevziať zodpovednosť za svoje úlohy a ktorí dokážu pracovať s vysokým nasadením.
- **Ochota učiť sa:** spoločnosti často zdôrazňujú potrebu neustáleho vzdelávania a rozvoja. Mladí ľudia by mali byť pripravení učiť sa nové veci a prispôbovať sa novým pracovným metódam a technológiám.
- **Flexibilita a prispôsobivosť:** schopnosť rýchlo reagovať na zmeny a prispôbiť sa rôznym pracovným situáciám je kľúčová najmä v dynamických odvetviach.
- **Pracovná morálka a lojalita:** Viaceré spoločnosti uvádzajú, že si cenia lojálnych zamestnancov, ktorí chcú byť v spoločnosti dlhodobo a aktívne sa podieľať na jej raste.

Najčastejšie chyby pri pohovore:

- **Nedostatok konkrétnych príkladov:** mnohí uchádzači neuvádzajú konkrétne príklady z praxe na podporu svojich tvrdení o zručnostiach alebo skúsenostiach.
- **Nepripravenosť na pohovor:** spoločnosti často uvádzajú nedostatočné znalosti o spoločnosti alebo pozícii, o ktorú sa uchádzač uchádza, čo svedčí o nízkom záujme a motivácii.
- **Prílišná sebadôvera:** prílišná sebadôvera bez dostatočných argumentov alebo výsledkov môže byť negatívna, najmä ak nie je podložená praktickými skúsenosťami.
- **Zameranie sa na finančné podmienky:** niektorí uchádzači kladú príliš veľký dôraz na otázky platu a výhod namiesto samotnej práce a prínosu pre spoločnosť.

### 2. Školenie mladých zamestnancov:

- **Technická a odborná príprava:** väčšina spoločností poskytuje odbornú prípravu zameranú na špecifické odborné znalosti a technické zručnosti potrebné na vykonávanie práce. Patrí sem školenie o nových technológiách, programovaní alebo odborných certifikátoch.
- **Mäkké zručnosti:** spoločnosti často uvádzajú školenia o komunikácii, tímovej práci, riešení konfliktov a vedení tímu.
- **Školenie na mieru:** niektoré spoločnosti uvádzajú, že školenie prispôsobujú potrebám konkrétnej pozície, čo zahŕňa technické aspekty aj rozvoj osobných zručností.

#### ÁNO/NIE ODPOVEDE

**1. Poskytujete spätnú väzbu mladým zamestnancom?**

Áno: 24 Nie: 3

**2. Existuje vo vašej spoločnosti možnosť práce na diaľku?**

Áno: 18 Nie: 9

**3. Myslíte si, že práca na diaľku je pre mladých zamestnancov efektívna?**

Áno: 12 Nie: 15

**4. Podmieňujú mladí zamestnanci možnosť práce na diaľku pohovorom?**

Áno: 13 Nie: 1

## Príloha 3 Prepis rozhovorov

Slovensko

### Firma zaoberajúca sa predajom kancelárskych potrieb

Sme spoločnosť, ktorá patrí medzi popredné slovenské firmy v oblasti kancelárskych potrieb, čistiacich a hygienických potrieb, reklamných predmetov a kompletného vybavenia školských zariadení.

Na Slovensku máme približne 120 zamestnancov a 10 maloobchodných predajní, máme zohratý tím a naši ľudia sa nemenia.

**Ako hodnotíte komunikačné zručnosti mladých ľudí z hľadiska úrovne ich komunikácie? Od vedúcich pracovníkov vyžadujete, aby mali lepšie komunikačné zručnosti a dokázali jasne a zrozumiteľne vyjadrovať? Uveďte príklad, čím sa mladí ľudia na vedúcich pozíciách líšia od ostatných.**

Mladí ľudia majú dobré komunikačné zručnosti a schopnosť jasne sa vyjadrovať. Vyššie pozície si tiež vyžadujú vyššiu úroveň komunikácie a sú v nej veľmi dobrí. Mladí ľudia na vyšších pozíciách, ktorí pracovali vo finančnej správe, sú komunikatívni a majú vysokú úroveň spolupráce.

**V dotazníku ste uviedli, že mladí ľudia majú problém analyzovať a identifikovať problémy v práci, prečo si myslíte, že je to tak?**

Áno, niektorí mladí ľudia nedokážu analyzovať a identifikovať problémy, potrebujú skúsenosti a prax. Po adaptácii v pracovnom prostredí sa dá vyriešiť akýkoľvek problém.

**Ako hodnotíte schopnosť mladých ľudí rýchlo sa prispôbiť? Aké faktory podľa vás najviac rozhodujú o tom, či sú mladí ľudia ochotní prispôbiť sa zmenám a novým situáciám?**

Mladí ľudia sa dokážu rýchlo prispôbiť, ak sú ochotní sa učiť. Hlavným faktorom je, že mladí ľudia sa musia chcieť učiť!

**Ako hodnotíte pokroky mladých ľudí v ich kariére? Aké faktory podľa vás motivujú mladých ľudí k vyššej produktivite a aktivite v práci?**

Určite chcú napredovať, chcú dosiahnuť pokrok. A motiváciou sú určite peniaze a skutočnosť, že majú skúsenosti a znalosti.

**V dotazníku ste uviedli, že poctivosť a spoľahlivosť v pracovnej činnosti sa nedá určiť, kedy sa dá určiť? Pozorujete rozdiel v pracovnej situácii medzi zamestnancami na základe ich finančnej situácie? Ako sa to prejavuje?**

Keď prijímate zamestnanca, nemôžete posúdiť jeho spoľahlivosť a zodpovednosť, ale to vždy ukáže čas. Na pohovore sa zdajú byť v poriadku, ale potom sú iní. Záleží na tom, z akej rodiny pochádzajú a ako potrebujú peniaze. Ženy, ktoré majú peniaze, sa nesnažia, pretože peniaze nepotrebujú.

**Ako hodnotíte vzťahy medzi mladými ľuďmi a staršími kolegami v pracovnom prostredí? Čo podľa vás spôsobuje, že niektorí mladí ľudia sú egocentrickí?**

Keď príde mladý človek, niekedy ho starší kolegovia ponižujú. Je to pravdepodobne preto, že sa boja o prácu a že ich mladý človek nahradí. Mladí ľudia sú sebeckí, je to spôsobené ich výchovou, pretože niektorí sú vychovaní tak, že všetko môžu a všetko ľahko získajú.

**Všimli ste si, že mladí ľudia v práci prežívajú melancholické dni alebo upadajú do depresie? Majú niektorí aj pozitívny a optimistický pohľad na prácu? Prečo je to tak?**

Mladí ľudia častejšie upadajú do depresie, majú melancholické dni. Samozrejme, existujú výnimky, keď sú zamestnanci pozitívni a optimistickí, a to je určite spôsobené rovnováhou osobnosti a rodinného zázemia.

**Zapájajú sa mladí ľudia do pracovných aktivít a sú im lojálni? Všimli ste si, že mladí ľudia očakávajú lepšiu ponuku, a preto sú menej oddaní svojej súčasnej práci?**

Mladí ľudia nie sú oddaní a už vôbec nie lojálni. Áno, mladí ľudia očakávajú a veria, že sa vždy nájde lepšia ponuka.

**Majú mladí ľudia problémy s adaptáciou na nové technológie?**

Mladí ľudia nemajú problém prispôbiť sa novým technológiám a postupom, sú otvorení a aktívni. Máme dobré skúsenosti, mladí ľudia sú technicky zdatní a rýchlo napredujú v nových IT technológiách.

**Sú podľa vašich skúseností mladí ľudia sebakritickí, majú dostatok sebareflexie?**

Mladí ľudia nie sú sebakritickí, neradi počujú pravdu. Sú veľmi hákliví, len málokto chce počuť negatívne hodnotenie. Sú egoistickí, sú to silné osobnosti a nemajú žiadnu sebareflexiu.

**Stáva sa vám počas pohovorov, že sa uchádzač nedozvie základné informácie o vašej spoločnosti?**

Z nedávnej skúsenosti sme viedli rozhovor so 4 ľuďmi a 3 vedeli a 1 nevedel vôbec nič.

**Stáva sa, že uchádzač má nereálne platové očakávania?**

Zvyčajne majú skúsenosti s podnikaním, takže si môžu pýtať plat a vôbec to nepreháňajú.

**Stáva sa, že uchádzač hovorí príliš veľa o tom, čo očakáva, a nie o tom, čo chce spoločnosť?**

To sa nám nestáva, pretože túto otázku kladieme počas pohovoru.

**Stáva sa vám, že uchádzači nemajú dostatočnú sebareflexiu a sú na pohovoroch príliš sebavedomí?**

Áno, mladí ľudia majú pomerne vysoké sebavedomie a málo sebareflexie.

**Firma poskytujúca upratovacie služby**

Naša spoločnosť sa zameriava na poskytovanie komplexných upratovacích služieb pre organizácie, domácnosti. Ponúkame služby na profesionálnej úrovni, od najjednoduchších úkonov až po globálne riešenia upratovacích služieb podľa potrieb klientov – počet zamestnancov je približne 100, v našej spoločnosti je častá fluktuácia zamestnancov.

**Aké skúsenosti má vaša spoločnosť s komunikáciou s mladými ľuďmi v pracovnom prostredí? Prečo sa podľa vás mladí ľudia často vzdávajú práce, keď sa od nich vyžaduje splnenie určitých požiadaviek?**

Komunikácia s mladými ľuďmi je náročná, sú impulzívni, okamžite sa vzdávajú a nechcú robiť, keď sa na nich kladú požiadavky. Keď sa od mladých ľudí niečo očakáva, vzdávajú sa a chcú okamžite odísť.

**Dokážu mladí ľudia analyzovať situácie a identifikovať problémy? Prečo si myslíte, že mladí ľudia často nemajú schopnosť analyzovať situácie a prijímať rozhodnutia?**

Nie všetci mladí ľudia dokážu analyzovať situácie, nieto ešte prijímať rozhodnutia. Z vlastnej skúsenosti viem, že mladí ľudia chcú robiť svoju prácu a mať pokoj, nemajú ešte schopnosť analyzovať a samostatne sa rozhodovať.

**Prečo sú podľa vás mladí ľudia v tomto období psychicky labilní? Čím to podľa vás je, že sa mladí ľudia nedokážu prispôbiť a nie sú flexibilní v práci?**

Mladí ľudia sa nevedia prispôbiť dnešnému rýchlemu svetu a sú dosť psychicky labilní. Podľa mojich skúseností mladí ľudia dlhodobo žijú s rodičmi a nedokážu sa prispôbiť neočakávaným okolnostiam, spoliehajú sa na to, že to niekto urobí za nich, nie sú vôbec flexibilní.

**Ako vnímate prístup mladých ľudí, ktorí očakávajú od spoločnosti angažovanosť, ale nie sú ochotní prispieť viac, ako je potrebné? Prečo podľa vás mladí ľudia očakávajú vysokú finančnú motiváciu, hoci nemajú s touto prácou žiadne skúsenosti?**

Mladí ľudia očakávajú od spoločnosti záväzok, ale sami sa k nemu nezaväzujú a nerobia nič navyše. Predstava mladých ľudí je, že budú dobre platení, ich motiváciou sú peniaze, aj keď túto prácu nikdy nerobili a nevedia, či ju zvládnu.

**Myslíte si, že mladí ľudia potrebujú kontrolu na správne dokončenie práce? Ako by ste mohli mladým ľuďom pomôcť, aby boli zodpovednejší a produktívnejší bez dozoru?**

Ak majú kontrolu, môžu vykonávať svoju prácu, ale musia byť kontrolovaní. Je potrebné stanoviť pravidlá a systém práce, aby presne vedeli, čo majú robiť, a ak to urobia, dostanú zaplatené, ak urobia niečo navyše alebo rýchlejšie, dostanú odmenu.

**Ako vnímate mladých ľudí, sú to tímoví hráči? Má vaša spoločnosť porovnanie plátov mladších a starších zamestnancov?**

Hm, to mladým ľuďom nič nehovorí. Často vidím, ako si mladí ľudia porovnávajú platy medzi sebou a najmä so staršími zamestnancami. Je v tom určitá závisť, prečo majú viac?

**Aké výhody pozorujete u mladých zamestnancov, keď im dáte priestor na oddych? Myslíte si, že ak im umožníte aj osobnú komunikáciu, zlepši sa ich pracovný výkon?**

Naša spoločnosť sa im snaží poskytnúť miesto na odpočinok, máme aj altánok, kde majú hodinu na obed. Som si istý, že ak majú možnosť prediskutovať svoj osobný problém z očí do očí, uľaví sa im, vedia, že majú podporu vo vedení, a ich pracovné výkony sú lepšie.

**Zapájajú sa mladí ľudia aktívne do pracovných aktivít vo vašej spoločnosti? Vidíte rozdiel medzi mladými ľuďmi, ktorí ešte nepracovali, v porovnaní s tými, ktorí už v podniku pracovali?**

Mladí ľudia nerobia nič navyše, len to, čo musia. Áno, je rozdiel medzi mladými ľuďmi, ktorí pracovali v korporátnej spoločnosti, a mladými ľuďmi, ktorí ešte nepracovali. Rozdiel je v tom, že mladí ľudia z podnikovej sféry sa viac angažujú a aktívnejšie zapájajú do pracovných činností.

**Mladí ľudia nemajú problém s novými technológiami, ako je to vo vašej spoločnosti?**

Mladí ľudia nemajú problém s technológiami, všetci sú aktívni, sledujú dianie na sociálnych sieťach.

**Majú mladí ľudia sebavedomie? Majú rešpekt a úctu k starším kolegom?**

Mladí ľudia majú vysoké sebavedomie, počávajú veľa motivačných podcastov a často si myslia, že všetko vedia. Stáva sa, že sa hrajú na múdrych, ale ide o to, aby ich usmerňovali a viedli starší ľudia, aby mali skúsenosti a mohli ich naučiť nové veci.

### **Ako sú na tom mladí ľudia so sebareflexiou? Vedia hodnotiť svoje schopnosti a prijímať spätnú väzbu?**

Hm, tak to je to, čo mladým ľuďom chýba, ale nie všetkým! Často sa stretávam s tým, že majú vysoké sebavedomie a vysoké očakávania a po niekoľkých mesiacoch zistia, že to nezvládajú a odídu. Nemajú radi spätnú väzbu a neradi o sebe počujú niečo negatívne.

### **Stáva sa vám, že si uchádzač nezistil základné informácie o vašej spoločnosti?**

Áno, máme skúsenosť, že o našej spoločnosti nevedia takmer nič a len nás chvália, aká je to úžasná spoločnosť.

### **Stáva sa vám počas pohovorov, že uchádzač má nereálne platové očakávania?**

Väčšina mladých ľudí má vysoké platové očakávania. Nevedia si ani spočítať náklady spoločnosti, ale chcú čo najvyšší plat.

### **Stáva sa vám, že uchádzač príliš veľa hovorí o tom, čo očakáva, a nie o tom, čo od neho spoločnosť chce?**

Často nám narovinu povedia, aká je ich predstava o plate, a tiež to, že jeden deň v týždni musia skončiť skôr, pretože ich syn má krúžok.

### **Chýba uchádzačom pri pohovoroch sebareflexia a je tam prítomná nadmerná sebadôvera?**

Presne tak, majú vysoké sebavedomie a žiadnu sebareflexiu. Veľký vplyv na to má aj neúplná rodina, a tiež domácnosť, v ktorej žijú takým voľným životom, a že rodičia sú stále v práci a deti sú stále na počítači.

### **Firma vyrábajúca komponenty pre elektrotechnický a automobilový priemysel**

Sme spoločnosť zameraná na výrobu komponentov pre elektrotechnický a automobilový priemysel. Ako poskytovateľ komplexných riešení ponúkame širokú škálu služieb – výskum, technickú a koncepčnú podporu ako aj vývoj, dizajn a výrobu z jedného zdroja. Naše produktové portfólio zahŕňa štandardné výrobky a riešenia na mieru. Máme približne 2 400 zamestnancov.

### **Aké komunikačné zručnosti majú mladí ľudia vo vašej spoločnosti? Dokážu efektívne komunikovať a zrozumiteľne sa vyjadrovať?**

Mladí ľudia dokážu komunikovať, záleží na ich silnej osobnosti, na tom, či sú introverti, a tiež na tom, ako sú vedení v školskom procese, či boli schopní vyjadriť vlastný názor, či boli koučovaní a mentorovaní, ak áno, dokážu klásť otázky pri pohovore a tiež sa vedia vyjadriť. Ak sú členmi Slovenskej debatnej asociácie, majú skúsenosti a vedia sa krásne vyjadrovať, počúvať a spolupracovať. Niektorí sa vydávajú cestou asertivity. Skupina mladých ľudí je dosť extrovertná, vedia predať svoje vedomosti.

### **Majú mladí ľudia analytické myslenie? V dotazníku ste dali až 5 bodov, dokážu mladí ľudia identifikovať problém?**

Mladí ľudia majú analytické myslenie a dokážu identifikovať problém. Máme však aj introvertných ľudí, ktorí pracujú za páskou a robia si svoje. Keď je predajca, musí hovoriť so znalosťou veci, mať analytické myslenie a vedieť identifikovať problém.

### **Sú schopní rýchlo sa prispôbiť novým situáciám a byť flexibilní? Aké skúsenosti majú vo vašej spoločnosti?**

Mladí ľudia sa dokážu rýchlo prispôbiť novým situáciám a sú flexibilní. Z vlastnej skúsenosti môžem povedať, že dosť záleží na škole, aké možnosti im dala. Či im škola dala priestor na vyjadrenie, na vyjadrenie ich názoru a či ich aj vypočula.

### **Ako vnímate dôležitosť motivácie a osobného nasadenia mladých ľudí? Majú tieto hodnoty z rodiny?**

Mladí ľudia, ak majú základy v rodine, sú v poriadku, môžu sa zapojiť a majú drive. Ale aj škola môže prispieť k rozvoju motivácie, ak sa žiak napríklad aktívne zapája a má pocit potreby.

### **Majú silnú osobnú motiváciu byť aktívni?**

Motivácia je pre mladých ľudí veľmi dôležitá, najmä z finančného hľadiska. Dôležité je, do akého tímu sa dostane, ktorý mu pomôže rásť. Ak je s manažérom, ktorý nenachádza jeho potenciál, mladý človek je v zlej komfortnej zóne a nesnaží sa.

### **Majú mladí ľudia tímové zručnosti, dokážu efektívne pracovať a prispievať k dosiahnutiu spoločných cieľov?**

Mladí ľudia chcú pracovať a mať pokoj, majú radi svoje pohodlie. Záleží však na tom, z akého rodinného prostredia pochádzajú, pretože rodina môže dať silný základ.

### **Ako vnímate pozitívny prístup mladých ľudí? Dokážu sa vyrovnat' s prekážkami?**

Mladí ľudia sú pozitívni a uvedomujú si svoju dôležitosť, som stredobodom vesmíru. Aj mladí ľudia, ale aj ľudia stredného veku sú melancholickí.

### **Sú mladí ľudia flexibilní a schopní prispôbiť sa novým technológiám?**

Áno, mladí ľudia sú samozrejme flexibilní a veľmi rýchlo sa prispôbujú novým technológiám. Najmä v tomto období sú pre nich technológie a sociálne siete úplne prirodzené a dokážu sa im okamžite prispôbiť.

### **Ako hodnotíte etické správanie mladých ľudí vo vašej spoločnosti?**

Hodnotím to dobre, vedia, čo majú vo firme dodržiavať a dodržiavajú to. Pracujú u nás ženy aj muži a nemajú medzi sebou žiadne problémy, vládne tu vzájomný rešpekt.

### **Rešpektujú mladí ľudia svojich kolegov, nadriadených a podriadených?**

Áno, mladí ľudia majú rešpekt. Vždy majú nad sebou nadriadeného, takže sa vždy riadia tým, že ich nadriadený má vždy pravdu.

### **Majú mladí ľudia sebareflexiu? Dokážu zhodnotiť svoj výkon a získať spätnú väzbu? Nechýba im schopnosť kriticky zhodnotiť vlastný výkon, prijímať spätnú väzbu a ochota učiť sa a zlepšovať sa?**

Mladí ľudia nemajú žiadnu sebareflexiu. Nevedia prijať spätnú väzbu, berú ju ako lekciu a okamžite sa cítia vinní. Záleží však na jednotlivcovi, pretože silnejšie osobnosti ju dokážu prijať a poučiť sa zo svojich chýb.

### **Stáva sa vo vašej spoločnosti, že si uchádzač nezistí základné informácie o spoločnosti?**

Stáva sa aj to, že prídu nepripravení, že nevedia, čo robíme, ale to je tu a tam.

### **Stáva sa, že mladí ľudia, ktorí sa uchádzajú o zamestnanie, majú nereálne platové očakávania?**

Stáva sa, že žiadajú vysoký plat, aj keď nevedia, ako budú prácu zvládať.

### **Stáva sa, že uchádzač hovorí príliš veľa o tom, čo očakáva, a nie o tom, čo chce spoločnosť?**

Nie, to sa nestáva, je to výrobná spoločnosť, takže vedia, čo môžu očakávať.

### **Chýba kandidátom sebareflexia a majú príliš vysoké sebavedomie?**

Áno, mladí ľudia majú vo všeobecnosti vysoké sebavedomie a málo sebareflexie.

### **Firma pôsobiaca v oblasti elektrotechnického priemyslu**

Sme spoločnosť, ktorá pomáha vytvárať technológie pre najmodernejšie továrne na svete. Dodávame špičkové zariadenia, komponenty, služby a softvér, ktoré vám uľahčia prácu. Veríme, že stroje a technológie sú oveľa viac ako len prostriedok na efektívnejšiu a rýchlejšiu výrobu. Predovšetkým vedú k rastu ľudského potenciálu.

Vďaka automatizácii a robotike môže každý venovať svoju energiu tomu, aby bol svet krajší. Veríme, že skutočný rast spoločnosti je možný len vtedy, ak rastú všetci ľudia v nej. Pohybujú sa smerom k veciam, ktoré ich tešia. Ktoré nie sú rutinou. A to platí aj v tých najprísnejších a najracionálnejších odvetviach.

LÁSKA JE HODNOTA, KTORÁ POHÁŇA SPOLOČNOSTI. V tom je obsiahnutá ochota rešpektovať, chápať a počúvať kolegov, zákazníkov a partnerov. A presvedčenie, že bez ohľadu na to, aký pragmatický a cynický je tradičný prístup v tomto odvetví, je možné ho zmeniť.

Počet zamestnancov je približne 600. V tomto roku došlo k vyššej fluktuácii programátorov.

### **Aké komunikačné zručnosti majú mladí ľudia v porovnaní so staršími? Aká je ich úroveň komunikácie?**

Komunikačné zručnosti mladých a starších ľudí sa líšia, pričom mladí ľudia majú slabú úroveň komunikácie a komunikujú len prostredníctvom sociálnych sietí. Môžem povedať, že komunikačná úroveň mladých ľudí je slabá, nevedia sa vyjadrovať ústne ani v e-mailovej komunikácii, často používajú skratky a keď sa dohodneme na telefonickom rozhovore, neberú telefón.

### **V dotazníku, ktorý ste vyplnili, ste uviedli, že ste zistili, že existuje problém s rozhodovaním a riešením problémov u mladých ľudí, prečo? Ako to ovplyvnil covid?**

Mladí ľudia, ktorí boli ovplyvnení covidom, sa stali domácimi, prestali sa stretávať a radšej zostávajú doma. Trh práce sa zmenil, najmä programátorské pracovné miesta majú úplne iné platové požiadavky. Viem, čo dokážem, a chcem za to dostať zaplatené!

Mladí ľudia majú problémy s rozhodovaním, nevedia riešiť problémy, nerozhodujú sa: „Neviem, kde chcem byť, neviem, čo chcem robiť.“

### **Dokážu sa mladí ľudia prispôbiť? Dokážu sa prispôbiť novým zmenám a okolnostiam?**

Mladí ľudia sa prispôbujú pomalšie, neviem, čo chcem, uvidíme! Sú nerozhodní, chcú nereálne veci, chcú len nejako prežiť.

### **Majú mladí ľudia motiváciu pracovať? Máte vo vašej spoločnosti benefity, ktoré motivujú ľudí k aktivite v práci?**

Mladý študent, ktorý tu cez leto pracoval na čiastočný úväzok, chce pracovať a je motivovaný, pretože vie, že si zarobí peniaze. Skúsím to, uvidím. Ale v súčasnosti máme duálny zápis 20 študentov,

ktorí tu môžu zostať pracovať, a len maximálne 8 študentov tu ostane. Vo firme máme benefity, ako napríklad raz ročne víkend pre rodinu v Tatrách alebo vo Vyhniciach, máme plesy, Mikuláša pre deti, zdravotné benefity, 3 dôchodkové piliere a ďalšie, ale aj tak to ako motivačný benefit nestačí.

### **Sú mladí ľudia spoľahliví a zodpovední pri práci? Dokážu efektívne pracovať v tíme?**

Spoľahlivosť a zodpovednosť sa na mladých ľuďoch nevíťahuje. Dualistom trvá šesť mesiacov, kým prinesú ospravedlnenie, nepoznajú pocit zodpovednosti. Len niektorí mladí ľudia dokážu pracovať v tíme, záleží na práci a okruhu ľudí, ako sa k nim pristupuje.

### **Majú mladí ľudia pozitívny prístup a pohľad na prácu? Aký máte pocit, keď musia prekonať nejakú prekážku, dokážu si poradiť?**

Záleží na pozícii a na tom, čo radi robia, nie všetky sú pozitívne, skôr mladí ľudia majú často obavy a úzkosť. Nevedia, ako prekonávať prekážky, radšej sa hneď vzdávajú, nehľadajú riešenia.

### **Dokážu byť mladí ľudia oddaní a lojálni voči spoločnosti? Myslia na spoločnosť alebo skôr na seba?**

Mladí ľudia nie sú veľmi angažovaní, vedia, že tu nebudú 40 rokov. Neberú to tak, že by chceli firme škodiť, ale je to ich slobodné rozhodnutie, vždy môžu odísť, ak chcú. Sú sebeckí a myslia len na seba.

### **Majú mladí ľudia problém prispôbiť sa novým technologickým zmenám?**

Sú veľmi prispôsobiví novým technológiám, hoci niektoré štandardné veci, ako napríklad možnosť napísať životopis na internete, sú pre niektorých ľudí neznáme. Nevedia používať internet na všetko, aby neboli ovplyvnení napríklad konšpiračnými teóriami.

### **Majú mladí ľudia úctu a ohľaduplnosť voči ostatným? Čo spôsobuje, že sa mladí ľudia takto správajú?**

Neviem, či to slovo poznajú, zdá sa mi, že nie. Nemajú skúsenosti, stále žijú s rodičmi, ale chcú mať výhody vo firme a zarábať super peniaze. Mladší človek si bude pýtať vyšší plat ako skúsený človek s 20-ročnou praxou. Jednoducho im chýba rešpekt voči starším, skúsenejším ľuďom. Myslím si, že je to spôsobené ich výchovou a prostredím, v ktorom vyrastali. Rodičia sú dlhodobo mimo domova, v práci alebo pracovne, a oni žijú uväznení na sociálnych sieťach a chýba im detstvo!

### **Majú mladí ľudia sebareflexiu? Majú schopnosť hodnotiť svoj výkon? Dokážu prijať spätnú väzbu?**

Nemajú žiadnu sebareflexiu. Prichádzajú bez skúseností a chcú hneď zarobiť dobré peniaze, hoci ešte nemajú skúsenosti. Neradi prijímajú pokyny a negatívne hodnotenia, sú sebeckí.

**Stáva sa vám počas pohovorov, že si uchádzač nezistí základné informácie o spoločnosti?**

Áno, často sa stáva, že sa o spoločnosti nič nedozvieme. Pohovor si prídu len vyskúšať.

**Stáva sa vám, že uchádzač má nereálne platové očakávania?**

Áno, najmä mladí ľudia po strednej škole majú nereálne platové očakávania. Nevedia, čo je hrubá a čistá mzda, nevedia, ako vyzerá výplatná páska, nemajú žiadnu finančnú gramotnosť.

**Stáva sa vám, že uchádzač príliš veľa hovorí o tom, čo očakáva, a nie o tom, čo od neho spoločnosť chce?**

Áno, mnohí očakávajú homeoffice, dokonca aj dualisti chcú rekreačné poukazy a kúpiť si služobné auto hneď po nástupe do práce.

**Stáva sa vám, že kandidáti nemajú dostatok sebareflexie a majú príliš vysoké sebavedomie?**

Áno, väčšine kandidátov chýba sebareflexia a majú príliš vysoké sebavedomie.

**Firma pôsobiaca v gastronómii**

Spoločnosť pôsobí v oblasti stravovania s 20 zamestnancami. Na tému zamestnávania mladých ľudí sme viedli rozhovor s vedúcim prevádzky.

**Známka 3 z 5 za odbornosť. Prečo pre vás nie je odbornosť mladých uchádzačov veľmi dôležitá?**

V oblasti gastro sa odbornosť dá naučiť. Po niekoľkých dňoch môžete posúdiť, či je uchádzač vhodný na danú prácu. Môžeme zaučať človeka bez gastro vzdelania alebo ho môžeme preškoliť podľa jeho vlastných potrieb a fungovania. Odborné znalosti nie sú až také dôležité. Pre nás je dôležité, aby mladého človeka práca bavila a chcel pracovať.

**Máte bohaté skúsenosti so zamestnávaním mladých zamestnancov. Aké vlastnosti hľadáte pri prijímaní mladých ľudí?**

Aké sú vaše požiadavky na mladých ľudí? Musia byť rovnaké ako všetky ostatné. Chcem vidieť záujem a túžbu, že sú vnútorne motivovaní a že sa chcú naučiť túto prácu. Nemôžete ich naučiť, ak nechcú, a my ich nebudeme nútiť.

**V dotazníku ste označili štyri z piatich bodov za komunikačné vlastnosti. Ako postupujete pri overovaní komunikačných schopností mladých uchádzačov? Akým detailom venujete pozornosť?**

Aké sú vaše komunikačné schopnosti? Keďže celý život pracujem v gastronómii, niekedy mi stačí pozrieť sa na nového človeka a viem povedať, či bude komunikovať dobre alebo nie. Jednou z dôležitých vecí, ktorú si všímam, je, ako uchádzač komunikuje s ostatnými kolegami. Pozorujem, nakoľko sa mladý kolega dokáže vcítiť do jeho komunikačného štýlu a či to funguje z hľadiska pracovnej chémie. Nesnažím sa klásť záludné alebo ťažké otázky. Počas pohovorov rád vediem uvoľnený rozhovor. Pokiaľ ide o komunikáciu so zákazníkmi, tam veríme, že sa človek naučí komunikovať navonok. Radi komunikujeme so zákazníkmi na rovnakej úrovni. Teda ani povýšenecky, ale ani podriadene. Snažíme sa tiež, aby naši zákazníci vedeli, že naši čašníci sú ľudia a zaslúžia si úctu.

**Riešenie problémov získalo vo vašom dotazníku tri body z piatich. Prečo ste dali tri body a nie viac alebo menej?**

Keď sa vyskytnú výnimočné situácie alebo problémy, na ktoré sa nemôžem pripraviť, sám neviem, ako reagovať. Preto máme pri prijímaní nových zamestnancov v tomto smere voľnejší postup. Nechceme, aby mali na všetko hneď riešenie, skôr sa ich snažíme viesť k tomu, aby boli vnímaví, keď sa objavia nové problémy. Verím, že keď sa vyskytnú problémy, nikdy to nie je len chyba jednej strany. Ak vznikne problém, napríklad nepríjemný zákazník alebo zvýšenie hlasu, hľadám príčiny na oboch stranách. Buď môže mať zlý deň, alebo možno nedostal službu, za ktorú si zaplatil. Preto pri nových mladých zamestnancoch dbáme na to, aby sa z problémov dokázali poučiť. Takto môžu čerpať zo svojich skúseností, keď sa nabudúce objavia nové problémy.

**Prispôsobivosť a flexibilita získavajú päť bodov z piatich. Prečo je táto zručnosť pre vás dôležitá?**

Je pre nás mimoriadne dôležité, aby sa mladý nový zamestnanec dokázal prispôbiť všetkým novým situáciám. Chceme vidieť, že sa dokáže prispôbiť tlaku, stresovým situáciám alebo aj pokojným chvíľam. Vie, čo má robiť, keď je nával zákazníkov, alebo aj keď je zákazníkov málo a hrozí, že sa bude nudiť. Kladieme dôraz na flexibilitu. Našich zamestnancov sme vyškolili tak, aby vedeli veľmi dobre pracovať so zákazníkmi, a tých, ktorí sú v podniku po zatváracjej dobe, nevyhadzujú. Naopak, čakajú, kým zákazníci odídu, aby videli, koľko prinesú podniku tržieb.

**Tímová práca je ďalšou oblasťou, v ktorej ste získali päť bodov z piatich. Ako zistíte, že sa niekto hodí do skupiny a bude tímovým hráčom? Máte vymyslený spôsob, ako dokážete človeka správne odhadnúť?**

Otázku tímovej práce pre nového mladého zamestnanca riešime prostredníctvom dní učňovskej prípravy. Nový zamestnanec sa počas prvých dní v práci učí od kolegov a pozoruje procesy v spoločnosti. Už prvé dni môžu odhaliť, či mladý kandidát dokáže dobre pracovať. Potvrdzujeme to najmä prístupom a komunikáciou. Ak sa nový zamestnanec pýta a nechá si poradiť, ako má pracovať, má väčšiu šancu byť v práci úspešný. Druhým dôležitým bodom tímovej práce je komunikácia. Pozorujem, ako nový zamestnanec komunikuje s ostatnými kolegami. Či je komunikácia na dostatočnej úrovni počas formálnych a aj neformálnych rozhovorov. Ak tam vidím, že nedokáže komunikovať v tímovom prostredí, nevidím dôvod, aby u nás nový uchádzač o zamestnanie ďalej pracoval.

**V časti „sebareflexia mladých ľudí“ máme pomerne jednotné hodnotenia od zamestnávateľov. Aké sú vaše skúsenosti s touto oblasťou u mladých ľudí?**

Mladí ľudia sú veľmi stratení v sebareflexii. Pri chybách, problémoch, ktoré som pred chvíľou spomenul, sú vždy dve strany. Tak je to aj v prípade mladých ľudí v súčasnosti. Pozorujem, že ich sebareflexia je na nízkej úrovni. Na základe mojich skúseností si mnohí mladí ľudia nedokážu priznať chybu. Prirodzene, od každého človeka by som očakával, že keď urobí chybu, prizná si ju. A potom dať najavo, že ho to mrzí alebo že sa bude snažiť neopakovať ju. U mladých ľudí sa s tým nestretávam tak často, ako by som chcel. Málokto si prizná chybu, ak bola na jeho strane.

**Aké sú vaše skúsenosti s mladými ľuďmi, ktorí majú vyššiu mieru sebareflexie?**

Potvrzuje nám to, že mladí ľudia, ktorí sa zamýšľajú nad sebou, sú zodpovední a môžeme sa na nich spoľahnúť. Pripisujem to väčšej citovej zrelosti alebo aj výchove. Nikto sa nechce cítiť ponížený, keď urobí chybu. Na druhej strane, mladí ľudia, ktorí sú ochotní čeliť svojim chybám, sú zvyčajne najlepšími zamestnancami. Dokážu sa rýchlejšie vyrovnáť s neprijemnou situáciou a dokonca z nej vyjsť silnejší.

**V oblasti etického správania mladých uchádzačov ste získali tri body z piatich. Prečo ste k tejto téme nepridali viac bodov?**

Veríme, že etické správanie sa dá naučiť. Samozrejme, nie všetky, ale väčšinu mladých ľudí môžeme úspešne viesť. Etické správanie alebo zručnosti považujem z hľadiska učenia za podobné vedomostným zručnostiam. Ak je mladý človek ochotný učiť sa, je tvárny pri prijímaní našich etických noriem. Výsledkom sú lepšie skúsenosti zákazníkov s našimi zamestnancami.

**V orientácii na zákazníka ste pridali tri body z piatich. Na základe čoho ste určili body pre túto oblasť?**

Máme niekoľko verných zákazníkov, ktorí si niekedy dovoľujú viac, ako by som chcel. Aby sme ochránili zamestnancov, podporujeme ich v tom, aby dokázali byť voči takýmto zákazníkom asertívnejší. Na jednej strane nechceme, aby boli naši zamestnanci poddajní alebo submisívni, ale nechceme ani, aby boli hrubí. Chceli by sme, aby si zvolili zlatú strednú cestu. Aby sa nenechali strhnúť.

### **Firma poskytujúca tlačiarenské služby**

**Aké chyby robia mladí ľudia, keď sa uchádzajú o prácu vo vašej spoločnosti? Čo vás „zdvihne zo stoličky?“**

Najviac ma na pohovoroch trápi, keď sa mladý človek na začiatku pohovoru spýta, aký bude mať plat. Až potom sa začne zaujímať, čo bude robiť.

**Je niečo, čo považujete za prejav, ktorého by sa mladí ľudia mali zbaviť pri uchádzaní sa o zamestnanie?**

Príde mladý človek a je cítiť, že mu chýba odvaha hovoriť, nedôveruje si, bojí sa odpovedať na otázky, aby neurobil chybu. Prichádzajú k nám aj mladí ľudia, ktorí žijú na vidieku, a tam je to cítiť častejšie ako u mladých ľudí, ktorí sú z mesta.

**Čo vám pomáha pri výbere mladého človeka do vašej spoločnosti?**

Pred rozhodnutím sa snažím získať nejaké preferencie od dôveryhodných ľudí, prípadne sa pozriem na odporúčania zo školy alebo firmy, kde doteraz pracoval. Stáva sa, že aj keď získam výborné preferencie, mladý človek v práci nezotrvá, alebo ak aj áno a je dobrý a zodpovedný, čoskoro odíde inam, aby sa rozvíjal v iných oblastiach, ako ponúkame my.

**Na čo kladiete dôraz pri komunikačných zručnostiach?**

Je pre nás dôležité, aby mohol vyjadriť svoj názor. Pred tímom a šéfom. Oceňujem, ak dokáže slušne povedať iný názor ako vedenie, pretože to môže podporiť spoločnosť. Komunikácia je dôležitá. Musí tiež vedieť obhájiť svoje rozhodnutia. Mal by tiež vedieť aktívne počúvať a pri riešení problémových situácií sa neunáhliť (nefrflať), ale najprv premýšľať a až potom reagovať.

**Čo očakávate od jeho adaptácie v tíme a aký je váš preferovaný vzťah s vedením?**

Keď príde mladý človek, vedenie a pracovný tím očakávajú, že sa dokáže prispôbiť stanoveným pravidlám. Nesnažíme sa byť direktívnym manažmentom, vždy hľadáme spôsob, ako so zamestnancom vychádzať. Ak má zamestnanec iný názor ako vedenie, očakávam, že si ho bude vedieť obhájiť. Mať iný pohľad na vec je prínosom pre kvalitu práce každého z nás. Pre nás je dôležitý

výsledok, dôležité je, či je práca vykonaná dobre a bez problémov. Cesta k jej výsledku môže byť rôzna. Na to kladieme dôraz.

### **Aký je vzťah zamestnancov k spoločnosti?**

Firemná identita by mala fungovať. Zamestnanci by mali vedieť, kde pracujú, aké sú hodnoty a zásady spoločnosti, akú značku reprezentujú.

### **Čo vás „štve“ na prístupe pracovníkov?**

Ak prácu nedokončí. Niekedy sa stáva, že spoločnosť potrebuje dodržať termíny a kvalitu. A niekedy si to vyžaduje dlhší pracovný čas. Naštve ma, keď o tom mladý človek vie a napriek tomu, že prácu nedokončí, odchádza s postojom „dnes som nestihol šichtu.“ A zanechá rozrobenú prácu.

### **Čo budete robiť potom?**

Rozhovor s ním, skrátaná výplata. Ak sa to stane ešte dvakrát, príde výpoveď.

### **Aký je váš postoj k riešeniu problémov pri práci s ľuďmi?**

Ak sa vyskytne problém, riešime ho okamžite. Ak sa nerieši, šíri sa napätie v tíme, klesá spokojnosť zamestnancov, čo je pre nás dôležité, aby boli zamestnanci v práci spokojní, pretože potom sa to prejavuje na výsledkoch ich práce. Každý problém je pre nás výzvou na riešenie.

### **Čo podporuje adaptáciu a spokojnosť mladých zamestnancov okrem riešenia vzniknutých problémov?**

Spoločné pozitívne skúsenosti. Robíme teambuildingy, výlety, pripomíname si sviatky a iné osobné zážitky zamestnancov (dovolenky, narodeniny, svadby atď.).

### **Ako by ste si predstavili ideálneho mladého zamestnanca?**

- Mal by byť stotožnený s tým, čo sa chystá urobiť.
- Práca, ktorú robí, by ho mala baviť.
- Práca, ktorú robí, by mu mala prinášať radosť.
- Mal by pracovať tak, aby bolo jemu i ostatným jasné, že chce, nie že musí.
- Musíte rozumieť svojej práci.
- Bol dochvilný a zodpovedne pristupoval k výsledku svojej práce.
- K spoločnosti, v ktorej pracuje, mal pozitívny vzťah.
- Bolo mu jasné, že meno spoločnosti a jej výsledky závisia aj od jeho práce a postoja k nej.

## **Aké komunikačné zručnosti by mali ovládať mladí zamestnanci, ktorí sa uchádzajú o zamestnanie?**

Hmm. Mali by byť schopní komunikovať jasne a zrozumiteľne, aby sme si rozumeli. Aby pochopili, čo zákazník potrebuje, a navrhli riešenia. Ja osobne poverujem svojho zamestnanca kontaktom so zákazníkom, keď tam nie som. Je v tom veľmi dobrý.

## **Aký je váš názor na prispôsobivosť a flexibilitu mladých ľudí, ktorí si hľadajú prácu?**

Schopnosť prispôbiť sa zmenám a novým situáciám nie je podmienkou. Ale schopnosť pružne reagovať na neočakávané okolnosti, aby vlk zostal v sieti a ovce celé. Je to potrebné nielen v práci, ale aj pre vás samých.

## **Mali by sa mladí uchádzači o zamestnanie osobne zapojiť? Aká by mohla byť motivácia?**

Som si istý, že je. Vždy je lepšie, keď prídu, keď je práca hotová, než ich naháňať do práce. V mojej firme motivujem časom a peniazmi. Napríklad: ak máte prácu hotovú, môžete odísť skôr alebo si niečo vybaviť. Ak je práca urobená dobre a v predstihu, je za ňu finančná odmena.

## **Mali by mladí kandidáti dodržiavať etický kódex?**

Každý zamestnanec by mal byť predovšetkým zodpovedný, spoľahlivý a čestný pri všetkých pracovných činnostiach. Vzájomná úcta a ohľaduplnosť k sebe navzájom a k zákazníkom by mala byť na druhom mieste. A po tretie, každý by mal vzájomne prispievať k dosahovaniu spoločných cieľov.

## **Ako by mali mladí uchádzači o zamestnanie pristupovať k práci?**

Rozhodne by mali mať pozitívny prístup k práci a v prípade problémov mu dať najavo, že sa na spoločnosť môže spoľahnúť. Mal by byť lojálny voči spoločnosti, ale aj naopak, spoločnosť voči zamestnancom.

## **Mali by byť mladí účastníci schopní akceptovať sebareflexiu?**

Schopnosť sebakriticky zhodnotiť vlastný výkon a prijať spätnú väzbu je veľmi dôležitá. Chcieť sa učiť a zlepšovať, používať nové technológie alebo postupy. Nesmieme zabúdať na tímové stretnutia, školenia a ukážkové podujatia, na ktorých sa môžeme navzájom spoznať a získať nové vedomosti a skúsenosti.

## **Aké najčastejšie chyby robia uchádzači počas pohovoru?**

Tieto mladšie ročníky, t. j. uchádzači, ktorí ukončili štúdium, majú prehnané platové očakávania a príliš vysoké sebavedomie. Moja odpoveď znie: Dobre. Ak ukážete, že viete, produkuje, zarábate. Žiadny problém :).

### **Čo by ste povedali mladým ľuďom, ktorí sa uchádzajú o zamestnanie?**

„Neboj sa, príď sa smiať, buď pokorný a ukáž, čo dokážeš.“

### **Autoservis**

Rozhovor s majiteľom spoločnosti, ktorá sa zaoberá opravami vozidiel. Okrem toho je majiteľ firmy dlhoročným pedagógom a školiteľom praktického odborného výcviku, ktorý vzdeláva a pripravuje na učňovské a majstrovské skúšky. Spoločnosť zamestnáva 6 zamestnancov. Na trhu pôsobí nepretržite už viac ako 50 rokov.

### **V dotazníku ste za komunikačné zručnosti udelili len 3 body, nie sú teda tieto zručnosti dôležitou súčasťou budovania tímu a efektívnej práce?**

Dôležité sú komunikačné zručnosti, ale najmä v tejto profesii sústredenie a pozorné počúvanie toho, na čo upozorňujú skúsenejší členovia tímu. Tímová práca, aktívne počúvanie členov tímu sú dôležité vzhľadom na povahu práce, pretože sa rozhoduje predovšetkým bezpečnosť tímu (najmä pri práci s nástrojmi a špecializovanými strojmi).

### **Už viac ako 50 rokov školíte a vychovávate zamestnancov, aké vlastnosti mladých zamestnancov sú pre vás dôležité?**

Pri kontrole chybných komponentov je veľmi dôležité analytické myslenie, ako aj tímová práca pri hľadaní správneho riešenia, čo môže ušetriť čas, zabrániť chybám pri diagnostike, čo sa odráža aj na finančných výsledkoch spoločnosti. Okrem toho je pre mňa dôležitou vlastnosťou pružná reakcia na neočakávané okolnosti. Tieto schopnosti sa premietajú do praktického aspektu využívania znalostí. Žiaľ, čoraz častejšie sa stretávame s neschopnosťou správne využívať teoretické poznatky v praxi.

### **Myslíte si, že mladí zamestnanci sú ambiciózní a motivovaní pracovať a zlepšovať svoje kompetencie?**

Aká je vaša motivácia? Mladí zamestnanci majú záujem získať a prehlbovať svoje vedomosti, najmä v oblasti nových technológií a používania moderných technológií – strojov a zariadení, ktoré im uľahčujú prácu – najmä v profesii, ktorá je zložitá a náročná.

K väčšej angažovanosti ich motivuje predovšetkým finančný výsledok, ktorý im v budúcnosti pomôže osamostatniť sa – založiť si vlastný podnik.

### **Čestnosť a etika sú ďalšie oblasti, ktorým ste prideliť 5 bodov – dodržiavajú tieto zásady zamestnanci vo vašej spoločnosti?**

Úprimnosť voči zamestnávateľovi a tímu je veľmi dôležitá vlastnosť – ale čoraz zriedkavejšia – najmä u veľmi mladých zamestnancov, ktorí práve vstupujú na trh práce. Zodpovednosť v profesiách, kde človek prichádza do kontaktu so strojmi alebo ťažkou prácou, ktorá môže ovplyvniť bezpečnosť ostatných členov tímu, je kľúčovým prvkom v práci. Žiaľ, mladí pracovníci majú čoraz väčšie problémy so sústredením a vykonávajú prácu v zmysle opakovania úloh bez toho, aby nad nimi premýšľali.

### **Ako hodnotíte schopnosť tímovej práce a ovplyvňuje nejako prostredie vo firme?**

Efektívna tímová práca pomáha dosiahnuť úspech, rýchlejšie vyriešiť problém – v prípade našej spoločnosti nám umožňuje vykonať opravu v kratšom čase. Veľmi dôležitý je vzájomný rešpekt a dobré slovo, ktoré ovplyvňuje atmosféru, čo sa priamo premieta do kvality a efektívnosti práce vo firme.

### **Myslíte si, že si mladí ľudia vytvárajú puto k spoločnosti a sú jej verní?**

Angažovanosť v práci bola doteraz veľmi dôležitým a významným aspektom, ale vzhľadom na zmeny na trhu práce – trh sa stal pracovným trhom – si zamestnanci, najmä mladšia generácia, čoraz častejšie nevytvárajú puto s podnikom, veľmi rýchlo sa rozhodnú dať výpoveď a prejsť do inej spoločnosti.

### **Zavádzate vo svojej spoločnosti nové technológie? Sú vaši mladí zamestnanci zdatní v tejto oblasti?**

Snažíme sa zavádzať nové technológie a čo najviac zlepšovať proces opravy vozidiel. Mladá generácia zamestnancov veľmi rada využíva nové technológie a nebojí sa zmien v tejto oblasti.

### **Už niekoľko rokov pracujete s mladými zamestnancami a školíte ich – ako hodnotíte dodržiavanie pravidiel, etických hodnôt alebo prejavovanie rešpektu voči kolegom a nadriadeným zo strany mladých zamestnancov?**

Hodnoty a etické normy sú dôležitým aspektom, ale väčšiu hodnotu majú pre vedúcich zamestnancov a zamestnávateľov. Vo všeobecnosti sú to mladí pracovníci, ktorí sa zameriavajú na vlastné blaho. Bez vzájomného rešpektu k nadriadenému a podobne aj k ostatným členom tímu nie je možné viesť spoločnosť a pracovať – najmä v malej spoločnosti, ktorá zamestnáva niekoľko ľudí.

**Čoraz častejšie počúvame, že mladí zamestnanci sú sebavedomí a neprijímajú kritiku na svoju adresu...**

Žiaľ, pre mladých zamestnancov je čoraz ťažšie prijať akúkoľvek kritiku, ako aj „rady od starších kolegov.“

**Aké najčastejšie chyby robia mladí uchádzači počas pohovoru?**

Uchádzačom často chýbajú základné znalosti o podniku a jeho pracovnom zameraní a jeho vzťahu k procesu vzdelávania – pracovisko pripravuje budúcich mechanikov a zamestnáva ich, ale zamestnáva aj ľudí, ktorí absolvovali školu a získali oprávnenie na výkon povolania. Výsledkom je, že v 3 z 5 prípadov budúci zamestnanec počas pohovoru uviedol, že to boli jeho rodičia, ktorí ho presvedčili, aby si vybral praktické vyučovanie v tejto konkrétnej profesii a presvedčili ho, aby sa zúčastnil pohovoru.

Okrem toho majú uchádzači často prehnané finančné očakávania vo vzťahu k ich schopnostiam a praktickými zručnosťami.

**Čo ešte zaujíma mladých ľudí pri uchádzaní sa o zamestnanie?**

Počas pohovoru budúci zamestnanec – najmä mladý človek – často prezentuje nielen svoje finančné očakávania, ale dôležitým aspektom je pre neho aj rozvrhnutie a organizácia pracovného času, počet voľných dní a prípadne rozvrhnutie práce počas sviatkov.

**Máte nejakú radu pre ľudí, ktorí vstupujú na trh práce?**

Áno, nikto nemá rád, keď ho niekto kritizuje, ale niekedy je užitočné nechať si poradiť od staršieho, skúsenejšieho zamestnávateľa, zamestnanca, ktorý je už na trhu, a na pracovnom pohovore neargumentovať, že „u konkurencie si prácu nájdem vždy.“

**Poľsko**

### **IT-spoločnosť**

Spoločnosť pôsobí v odvetví informačných technológií a zamestnáva desať ľudí. Pôsobí v oblasti Bielsko-Biala a zaoberá sa predovšetkým tvorbou webových stránok a propagačnými kampaňami v sociálnych médiách. Zamestnáva ľudí vo veku od 23 do 35 rokov. Rozhovor sa uskutočnil so spolumajiteľom spoločnosti.

Témou rozhovoru bola zamestnanosť mladých ľudí a stav dnešného trhu práce.

**Prečo je vo vašom odvetví dôležitá efektívna komunikácia?**

Odvetvie informačných technológií je špecifickou oblasťou, kde je proces komunikácie dôležitý nielen z hľadiska vzťahu so zákazníkom, ale najmä z hľadiska efektívneho prenosu vedomostí a postupov počas práce na projekte – či už ide o prácu na webovej stránke alebo programovanie.

### **Aké zručnosti sú podľa vás kľúčové pri práci s mladými ľuďmi?**

Proces analýzy situácie, rýchlej reakcie a rozhodnutia o zmene vykonávaných činností sa počas práce na projekte opakuje niekoľkokrát. V prípade mladých pracovníkov však táto zručnosť a tých, ktorí majú menej skúseností, nefunguje.

### **Ako hodnotíte adaptačné schopnosti mladých pracovníkov?**

Mladí pracovníci sa ľahko prispôsobujú zmenám a sú relatívne flexibilní – najmä tí s menšími znalosťami IT.

### **Odvetvie IT sa neustále vyvíja a vy máte bohaté skúsenosti so zamestnávaním nových ľudí. Čo je pre mladých ľudí najväčším motivačným faktorom pri výbere práce?**

Najväčšou motiváciou pre rozvoj činnosti je finančný výsledok a pomer investovaného času a vykonanej práce.

### **Sú pre mladých zamestnancov dôležité hodnoty ako zodpovednosť alebo čestnosť?**

Zodpovednosť je práve aspekt, na ktorý mladí zamestnanci nemyslia, sú schopní zmeškať termín splnenia úlohy. Okrem toho sa nezaujímajú o dôsledky takéhoto konania.

### **Je vo vašom odvetví dôležitá tímová práca?**

Informatikom sa veľmi ťažko pracuje v tíme, radšej pracujú na svojej časti projektu samostatne a potom radšej odovzdajú svoju prácu nadriadenému.

### **Ovplyvňuje pracovné prostredie kvalitu vzťahov medzi zamestnancami?**

Dôležitá a žiaduca zručnosť pre udržanie „zdravých“ tímových vzťahov. Väčšina informatikov však uprednostňuje ticho a pracuje v oddelených miestnostiach alebo so slúchadlami na ušiach.

### **Stotožňujú sa mladí ľudia s identitou a hodnotami spoločnosti, pre ktorú pracujú?**

Lojalita v tomto odvetví je silne spojená s finančnými výsledkami a odborníci v oblasti IT sú na trhu práce žiadaní. Mladí zamestnanci sa po získaní potrebných zručností rýchlo rozhodnú odísť na „voľnú nohu“ alebo si hľadajú lepšie finančne ohodnotenú miesto.

### **Dodržiavajú mladí pracovníci pri svojej práci štandardy a etické normy?**

Dodržiavanie štandardov a etických noriem v práci, čestnosť pomáha budovať dôveryhodnosť zamestnanca a jeho postavenie v rámci firmy / tímu – u mladých zamestnancov to však prichádza až časom.

### **Čo ovplyvňuje skutočnosť, že mladí zamestnanci ťažko prijímajú kritiku?**

Je ťažké prijať kritiku, zadanie úlohy „od nuly,“ rovnako ako motiváciu skúmať tému do hĺbky, analýzu, inšpiráciu z iných projektov.

### **Mladý človek (uchádzač o zamestnanie) sa na pohovor nepripravuje, t. j. nemá základné informácie o type a špecifikách činnosti, ktorú spoločnosť vykonáva. Vyzerá táto situácia rovnako aj vo vašej spoločnosti?**

Veľmi častým javom je, že uchádzači na pohovore majú základné znalosti o spoločnosti – teda o odvetví – IT, pričom sa často ani nesnažia zakryť nedostatok základných znalostí v tejto oblasti.

### **Finančné otázky. Ako sa vyvíjajú príjmy mladých zamestnancov vo vašom odvetví?**

80 % žiadateľov má veľmi prehnané finančné očakávania – na začiatku okolo 6 000 PLN netto.

### **Aké sú najčastejšie očakávania mladých zamestnancov, ktorí sa zamestnajú vo vašej spoločnosti/odvetví?**

Očakávania veľmi často súvisia s finančnými podmienkami a tiež s ďalším zvyšovaním platu po trojmesačnej skúšobnej dobe a ďalšími výhodami / nadštandardnými príplatkami / flexibilným pracovným časom.

### **Marketingová firma**

Marketingová a propagačná spoločnosť pôsobí v Bielsku-Bialej, ale pripravuje aj kampane a produkty pre český, slovenský a škandinávsky trh. Na trhu pôsobí už 15 rokov. Je to spoločnosť, ktorá zamestnáva 6 zamestnancov, pričom počas veľtržných sezón je zmluvne viacej zamestnancov. Rozhovor bol uskutočnený s majiteľom spoločnosti.

### **Vo vašom odvetví je dôležitou zručnosťou komunikačný proces, v dotazníku ste mu priradili najvyššiu úroveň – ako hodnotíte tieto zručnosti u mladých zamestnancov?**

Komunikácia je dôležitým aspektom, ktorý sa osvedčuje pri nadväzovaní vzťahov so zákazníkmi a v procese tvorby reklamy, marketingových kampaní – mladí zamestnanci by mali byť

pravidelne školení v komunikačných zručnostiach. V tejto súvislosti naša spoločnosť veľmi často vyhľadáva školenia (financované z rôznych fondov EÚ) a snaží sa vzdelávať svojich zamestnancov v tejto oblasti.

**Ako hodnotíte analytické schopnosti mladých zamestnancov, identifikáciu potrieb a riešenie problémov?**

Mladí zamestnanci málokedy preberajú iniciatívu, skôr čakajú na hotové riešenia. Sú tiež pomerne flexibilní a otvorení zmenám, najmä ak vidia finančné výhody.

**Používate nejaké techniky na motiváciu zamestnancov, aby boli v práci aktívnejší?**

Účinným prostriedkom motivácie k výkonu a proaktivite v práci je systém prémie, ktorý sa uplatňuje po vykonaní konkrétnych činností.

**Etika, integrita a zodpovednosť sú veľmi dôležitými základmi organizácie / spoločnosti. Všímáte si tieto hodnoty u mladých zamestnancov?**

Medzi mladými ľuďmi sa zvyšuje povedomie o etických riešeniach, ekológii a udržateľnosti. Mám však pocit, že sa to týka skôr väčších spoločností. Pomerne nízke percento mladých ľudí uvádza tento argument pri pracovných pohovoroch. My sa tiež snažíme tieto hodnoty implementovať a premietnuť ich do našej práce, do našich marketingových kampaní – a presviedčame o nich aj našich zákazníkov.

**Myslíte si, že tieto hodnoty majú vplyv na pozitívny prístup k práci a vzťahy v tíme?**

Pozitívny prístup k tímu a práci je v našej spoločnosti kľúčovým prvkom, ktorý sa priamo premieta do našich výsledkov – ako tím tvrdo pracujeme na tom, aby tieto vzťahy boli spravodlivé.

**Ako hodnotíte svoj záväzok a lojalitu voči organizácii, jej hodnotám a cieľom?**

Pre čoraz väčší počet mladých ľudí sa finančné otázky stávajú rozhodujúcim faktorom pri zmene / odchode zo súčasného zamestnania a práve tento faktor ovplyvňuje lojalitu k podniku.

**V dotazníku ste vysoko hodnotili schopnosť prispôbiť sa novým podmienkam, technológiám alebo postupom. Myslíte si, že mladší zamestnanci si v tejto oblasti dokážu lepšie poradiť?**

Áno, súhlasím s tým, že mladí zamestnanci sa ľahšie vyrovnávajú s novými technológiami, treba dodať, že z profilu firmy vyplýva potreba vedieť pracovať s grafickými programami a tlačiarenskými strojmi, z čoho vyplýva aj pomerne vysoká angažovanosť pri zavádzaní nových technológií. Mladí zamestnanci tiež radi využívajú umelú inteligenciu.

## **Sú mladí zamestnanci schopní kritického pohľadu na svoju prácu a úspechy?**

Zamestnanci, najmä mladí, neprijímajú kritiku a ťažko priznávajú chyby. Prijímanie kritiky od nadriadeného sa často ukazuje ako neúčinné, pretože mladí zamestnanci sa z nej nepoučia a opakujú staré chyby.

## **Prejdime k pracovným pohovorom – aké chyby najčastejšie robia mladí zamestnanci?**

Mladí zamestnanci majú veľmi často len základné vedomosti o spoločnosti a často žiadajú plat v rozmedzí 5 – 7 tisíc PLN. Okrem finančných otázok sa uchádzači často pýtajú na rozsah povinností a pracovnú náplň – neradi pracujú nadčasy a cez víkendy.

## **Česká republika**

### **Online marketingová spoločnosť**

Spoločnosť, ktorá sa zaoberá online marketingom so zameraním na e-shopy. Má približne 10 – 15 zamestnancov.

## **Nakoľko je pre vás dôležitá schopnosť mladých ľudí efektívne komunikovať, jasne a zrozumiteľne sa vyjadrovať?**

Pracujeme len s mladými zamestnancami, ktorí dokážu komunikovať na vysokej úrovni, a nestrácame čas s tými, ktorí to nedokážu. Napríklad: pošlú e-mail a čakajú týždeň na odpoveď a ani ich nenapadne kontaktovať klienta.

## **Je pre vás dôležité, aby mladí zamestnanci dokázali analyzovať situácie, identifikovať problémy a navrhovať riešenia?**

To je to, čo chceme, aby mladí ľudia robili, ale oni to nedokážu. Starší pracovníci v spoločnosti sa stávajú mentormi a musia naučiť mladých zamestnancov samostatne myslieť a riadiť. Mladí ľudia nie sú aktívni a nedávajú návrhy. Sú neaktívni.

## **V dotazníkovom prieskume ste uviedli, že schopnosť prispôbiť sa zmenám a pružne reagovať na neočakávané okolnosti je pre vás veľmi dôležitá. Mohli by ste to, prosím, trochu rozviesť?**

Chceme to, ale nemáme to. Mladí sa prispôbujú veľmi pomaly. Často nerozmýšľajú, urobia úlohu a čakajú na ďalšiu. Nevnímajú veci v súvislostiach.

**Vaša spoločnosť je svojou povahou zameraná na vysokú potrebu proaktivity a motivácie na dosiahnutie vysokého výkonu. Koniec koncov, aj vy pomáhate spoločnostiam zvyšovať ich predaj. Takúto motiváciu potrebujete aj u svojich zamestnancov.**

Áno, aby sme to ako spoločnosť dosiahli, musíme mať takýchto zamestnancov. Ale mladí ľudia sú z iného vesmíru, nevedia, čo je proaktivita a ako funguje. Na základných školách by sa mali zamerať na rozvoj mäkkých zručností, ktoré sa v učebných osnovách neučia.

**Ako dôležité je vo vašej spoločnosti dodržiavanie etických noriem, čestnosť, spoľahlivosť a zodpovednosť?**

Ide o bežný štandard, na ktorý sme zvyknutí z minulosti. Žiaľ, mladí často nemajú režim a nevedia, čo to je. Nepoznajú termíny. Držia sa pravidla zajtra je tiež deň, dnes nie je pracovný deň.

**Predpokladám, že je pre vás dôležité efektívne pracovať v tíme, aby ste dosiahli spoločné výsledky. Aké sú s tým vaše skúsenosti?**

Veľmi uvažujem o vytvorení aplikácie pre mladých zamestnancov na správu ich práce. Dáte im tri úlohy a oni prvú urobia z 20 %, druhú takmer vôbec a na tretiu zabudnú. Táto aplikácia v ich telefóne by im to mohla pripomínať. Za efektívnejšie by som považoval nedávať mladým ľuďom tradičnú pracovnú zmluvu, ale dávať im projektové zmluvy, nekontrolovať, ako dlho to robia, ale aké majú výsledky.

**V dotazníku ste uviedli, že je pre vás dôležitý pozitívny prístup. Môžete byť trochu konkrétnejší?**

Najdôležitejšia je dobrá atmosféra. Musí zapadnúť do tímu. Ostatní mu radi pomôžu.

**Ďalej ste chceli, aby boli zamestnanci lojálni voči organizácii a jej hodnotám, ako v súčasnosti vo vašej organizácii?**

Chceme to, ale nie je to tak. Myslím, že je to generačný stret.

**Aký dôležitý je pre vás rešpekt a ohľaduplnosť voči druhým?**

To ani neriešime, skôr sa na to pozerám tak, aby bol tím jednotný.

**V našom dotazníkovom prieskume sme zistili, že mladí uchádzači o zamestnanie robia počas pohovoru najčastejšie tieto chyby, ako je to vo vašej spoločnosti?**

Uchádzač si nezistí základné informácie o spoločnosti. Často sa to nedozvedia. Ak sa pripraví, môže im to priniesť plusové body, ale prinajmenšom to zhorší prvý dojem a musia si to vynahradiť inými vecami. V našej spoločnosti to často neriešia, pretože sme v Prahe, kde je prebytok pracovných príležitostí.

**Kandidát má nereálne platové očakávania. Ráno vstanú a chcú 2 000 za to, že vstanú, keď dostanú menší plat, robia len to, čo im poviete, aktívne pracujú od 80 000 Kč mesačne.**

**Kandidát príliš veľa hovorí o tom, čo od spoločnosti očakáva.** Majú rýchlu otázku o tom, čo budem robiť a čo za to dostanem.

**Kandidáti majú nedostatok sebareflexie a nadmernú sebadôveru.** Neexistuje žiadna sebareflexia.

**Ako by mal vyzerat' ideálny zamestnanec.** Majte pokoru, ochotu rýchlo sa meniť, prispôbovať sa, byť schopný klásť otázky o práci a nechať si poradiť. Byť schopný samostatne sa vzdelávať v danej oblasti.

### **Advokátska kancelária**

Rozhovor s firmou, ktorá sa špecializuje na právne služby v Českej republike a v zahraničí. Počet zamestnancov a fluktuácia: v súčasnosti približne 5 – 7 zamestnancov, približne 1 – 2 zamestnanci ročne odchádzajú, 1 – 2 zamestnanci sú prijímaní.

**Efektívna komunikácia, jasné a zrozumiteľné vyjadrovanie, aktívne počúvanie a spolupráca. Závisia na sebe od špecifických komunikačných zručností?**

Je to dôležité najmä pri rýchlejších procesoch, ako je riešenie problémov, budovanie klientely, kvalita a dobré výsledky, plnenie cieľov, budovanie vzťahov medzi zamestnancami na podporu pracovného prostredia, ako aj s klientmi alebo orgánmi verejnej správy.

**Je dôležité mať schopnosti, ktoré vám umožnia rýchlo sa prispôbiť zmenám a novým situáciám?**

Účinnosť je dôležitá. V právnom odvetví je všetko vymedzené prísnyimi termínmi, problémy sa musia riešiť okamžite, najlepšie v širšom tíme, aby sa riešenie našlo rýchlejšie.

**Aké zručnosti sú potrebné na rýchle prispôbenie sa zmenám a novým situáciám a pružne reagovať na neočakávané okolnosti?**

V právnom odvetví dochádza k častým a v mnohých prípadoch drastickým zmenám kódexov, zákonov alebo predpisov. Je dôležité okamžite reagovať na zmeny, pretože opomenutím môže dôjsť k procesným chybám.

**Sú pre vás dôležité osobný drive, motivácia dosahovať vysoké výkony, odhodlanie a aktívny prístup k práci?**

Áno, v našej spoločnosti je motivácia zamestnancov dôležitá pre dobré vzťahy na pracovisku a aj kvôli samostatnosti.

**Je pre vašu spoločnosť dôležité dodržiavať etické normy, čestnosť, spoľahlivosť a zodpovednosť pri všetkých pracovných činnostiach?**

Je samozrejmé, že spoločnosť funguje v termínoch. Je potrebné zamestnávať zodpovedných ľudí, ktorí majú zmysel pre poriadok.

**Je tímová práca dôležitá pre efektívne dosahovanie spoločných cieľov a vzájomnú podporu členov tímu?**

Tu platí „viac hláv vie.“ Cieľ je pre advokátsku kanceláriu alebo advokátov jasný, skúsenosti a znalosti tímu môžu prispieť k rýchlejšiemu a úspešnejšiemu výsledku.

**Je dôležité zachovať si pozitívny a optimistický prístup k práci a pracovným situáciám, aj keď sa vyskytnú ťažkosti alebo prekážky?**

Negatívny pohľad výrazne znižuje motiváciu. Pozitívna nálada prispieva k zdravému fungovaniu kolektívu.

**Je silná oddanosť a lojalita voči organizácii, jej hodnotám a cieľom kľúčom k aktívnemu zapojeniu sa do pracovných činností?**

Angažovanosť je dôležitá pre úspech spoločnosti. Bez angažovaných ľudí, ktorí sa aktívne nezapájajú, nie je možné vytvoriť kvalitné služby.

**Je flexibilita a otvorenosť voči zmenám kľúčom k ochote a schopnosti prispôbiť sa novým podmienkam, technológiám alebo postupom?**

Ako som už spomenul, právo je rýchlo sa meniace prostredie a advokát sa učí každý deň. Vždy sa dá naučiť niečo nové, je to veľmi rozmanité prostredie. Každý prípad je iný, aj keď môžu mať spoločné jadro.

**Je pre etické správanie nevyhnutné dodržiavanie etických noriem a zásad, čestnosť a transparentnosť vo všetkých obchodných vzťahoch?**

Bez etických noriem nie je možné vytvoriť dobrý tím, zdravé kolegiálne prostredie.

**Je pre budovanie pozitívnych pracovných vzťahov dôležité prejavovať úctu a rešpekt voči kolegom, nadriadeným a podriadeným, vrátane oceňovania rozmanitosti a inklúzie?**

Úcta a ohľaduplnosť k druhým je dôležitá v každom prípade, nielen v pracovných vzťahoch.

**Je schopnosť kriticky zhodnotiť vlastný výkon, prijať spätnú väzbu, ochota učiť sa a zlepšovať kľúčom k sebareflexii?**

Spätná väzba... Závisí to od motivácie. Najmä pre mladých ambiciózných zamestnancov je to však veľmi dôležité pre ďalší profesionálny rozvoj.

### **Ako by mal podľa vás vyzerat' ideálny zamestnanec?**

Nieko, kto vykazuje kombináciu zručností, ako sú odborné znalosti a zručnosti s motiváciou zlepšovať ich, spoľahlivosťou a zodpovednosťou, samostatnou iniciatívou pri hľadaní zlepšení alebo riešení. Mal by mať aj pozitívny prístup a nebáť sa hovoriť, pýtať sa alebo riešiť problémy.

### **Prieskum tiež ukázal, že mladí uchádzači o zamestnanie sa na pohovoroch najčastejšie dopúšťajú týchto chýb. Môžete potvrdiť, že je to tak aj vo vašej spoločnosti, alebo to vyvrátiť a uviesť príklad?**

**Uchádzač si nezistí základné informácie o spoločnosti.** Záleží na tom, o akú pozíciu sa uchádza. Na administratívnu pozíciu toho o spoločnosti nepotrebuje vedieť veľa. Ak by išlo o pozíciu spolupracovníka (predpokladám, že hovoríme o mladých ľuďoch), ktorý chce vykonávať určité odvetvie práva, ktoré právnici v spoločnosti nevykonávajú, dôjde nanajvýš k vzájomnému odmietnutiu. Dokonca to nepovažujem za chybu, pretože si môžu navzájom poskytnúť nové nápady alebo projekty, na ktorých budú pracovať.

**Kandidát má nereálne platové očakávania.** Nerealistické mzdové očakávania sú pochybným pojmom. Je dobré, ak sa ľudia dokážu oceniť a poznajú hodnotu svojej práce. Nemali by sa všetci merať rovnakým metrom na základe postavenia. Ide o vykonanú prácu, vlastný prínos pre firmu atď. Často firmy ponúkajú mladým ľuďom veľmi nízke, dovoľím si povedať smiešne mzdové tarify, ktoré odôvodňujú nedostatkom skúseností.

**Kandidát príliš veľa hovorí o tom, čo očakáva, a nie o tom, čo od neho spoločnosť chce.** Nie je to chyba. Tak ako má spoločnosť vlastné predstavy o ideálnom zamestnancovi na danú pozíciu, tak má aj uchádzač vlastné predstavy o ideálnej práci. Zamestnávateľia by mali počúvať uchádzačov aj zamestnancov o ich očakávaniach. Nemožno jednostranne očakávať svoju efektivitu vo všetkých uvedených bodoch, pokiaľ ako firma neprispieje k naplneniu potrieb / ideí zamestnanca.

**Kandidáti majú nedostatok sebareflexie a nadmernú sebadôveru.** Nevie, čo znamená vysoké sebavedomie. Osobne som sa s ním nikdy nestretol. Mám rád ambiciózných ľudí, ktorí vedia, za čím idú, a snažia sa pre to niečo urobiť. Ak sa im to nepodarí, dostanú len lekciu. Nedostatok sebareflexie považujem za veľký nedostatok, pretože ľudia, ktorí nie sú ochotní priznať si svoje chyby, hovoriť o nich a poučiť sa, nie sú vhodnými kandidátmi do žiadnej spoločnosti a ani do verejného sektora.

### **Virtuálna asistencia e-shopu**

Spoločnosť sa zaoberá službami virtuálneho asistenta a prevádzkou e-shopu so zdravými potravinami. Má až päť zamestnancov.

**Nakoľko je pre vás dôležitá schopnosť mladých ľudí efektívne komunikovať, jasne a zrozumiteľne sa vyjadrovať?**

Efektívna komunikácia je pre nás dôležitá. Mladí ľudia sa musia vedieť jasne vyjadrovať a aj zrozumiteľne. Vedieť jasne vyjadriť svoje myšlienky a názory, aby sa uľahčila spolupráca.

**Je pre vás dôležité, aby mladí zamestnanci dokázali analyzovať situácie, identifikovať problémy a navrhovať riešenia?**

Áno. Schopnosť analytického myslenia je nevyhnutná. Rýchla identifikácia problémov a následné navrhovanie účinných riešení je dôležité pre efektívne fungovanie celého tímu.

**V dotazníkovom prieskume ste uviedli, že schopnosť prispôbiť sa zmenám a pružne reagovať na neočakávané okolnosti je pre vás veľmi dôležitá. Mohli by ste to, prosím, trochu rozviesť?**

Zamestnanci by mali byť otvorení zmenám a schopní rýchlo reagovať na nové výzvy, čo prispieva k celkovej adaptabilite spoločnosti.

**Vaša spoločnosť je svojou povahou zameraná na vysokú potrebu proaktivity a motivácie na dosiahnutie vysokého výkonu. Koniec koncov, aj vy pomáhate spoločnostiam zvyšovať ich predaj. Túto motiváciu potrebujete aj u svojich zamestnancov.**

Áno. Je pre nás dôležité, aby každý člen tímu nielenže chápal dôležitosť svojho výkonu, ale aby bol aj hnacou silou zlepšovania a inovácií v našej spoločnosti. Bez pracovného tímu, ktorý zdieľa túto motiváciu a túžbu dosahovať vysoké ciele, by sme neboli schopní efektívne podporovať našich klientov.

**Ako dôležité je vo vašej spoločnosti dodržiavanie etických noriem, čestnosť, spoľahlivosť a zodpovednosť?**

Tieto hodnoty sú pre nás zásadné. Čestnosť, spoľahlivosť a zodpovednosť tvoria základ našich vzťahov so zákazníkmi a zamestnancami. Od každého člena tímu očakávame, že sa aktívne zaviazne dodržiavať tieto normy.

**Predpokladám, že je pre vás dôležité efektívne pracovať v tíme, aby ste dosiahli spoločné výsledky. Aké sú s tým vaše skúsenosti?**

Základom úspešnej tímovej práce je efektívna komunikácia. Dbáme na to, aby mal každý člen tímu priestor na zdieľanie svojich nápadov a pripomienok. V rámci tímovej práce si všimame, že

podpora medzi kolegami prispieva k osobnému a profesionálnemu rastu. Učíme sa jeden od druhého, zdieľame osvedčené postupy a navzájom si pomáhame prekonávať výzvy. Na základe týchto skúseností vidíme, že silná tímová práca nielen zvyšuje efektivitu a kvalitu našej práce, ale vytvára aj zdravú firemnú kultúru.

**V dotazníku ste uviedli, že je pre vás dôležitý pozitívny prístup. Môžete byť trochu konkrétnejší?**

Pozitívny prístup je kľúčom k udržaniu motivácie na úrovni jednotlivca aj tímu. Pracovné prostredie môže niekedy prinášať stresové situácie a práve pozitívny prístup nám pomáha zachovať pokoj a sústrediť sa v týchto chvíľach. Celkovo sme presvedčení, že pozitívny prístup podporuje produktivitu, inovácie a spokojnosť na pracovisku.

**Ďalej ste chceli, aby boli v súčasnosti zamestnanci vo vašej organizácii lojálni voči organizácii a jej hodnotám?**

Môžeme povedať, že v našej organizácii sa aktívne snažíme podporovať lojalitu vytváraním prostredia, v ktorom sa zamestnanci cítia prepojení s našim poslaním a hodnotami. Lojalitu podporujeme prostredníctvom otvorenej komunikácie a dôvery medzi vedením a zamestnancami.

**Je pre vás dôležitá úcta a ohľaduplnosť k druhým?**

Áno. Veríme, že rešpektovanie jednotlivcov, ich názorov a práce nielenže podporuje dobré pracovné prostredie, ale vedie aj k lepšej spolupráci, vyššej produktivite a spokojnosti zamestnancov a klientov.

**V našom dotazníkovom prieskume sme zistili, že mladí uchádzači o zamestnanie robia počas pohovoru najčastejšie tieto chyby, ako je to vo vašej spoločnosti?**

**Uchádzač si nezistí základné informácie o spoločnosti.** Stáva sa, že uchádzači prichádzajú na pohovor bez základných informácií o našej organizácii, jej poslaní, hodnotách alebo produktoch / službách, ktoré ponúkame. Je to neprofesionálne a vzbudzuje to dojem, že nemajú o pozíciu skutočný záujem.

**Kandidát má nereálne platové očakávania.** Niekedy sa stretávame s uchádzačmi, ktorí majú nereálne platové očakávania: často na základe nesprávnych informácií z okolia a nedostatočných skúseností na trhu práce.

**Kandidát príliš veľa hovorí o tom, čo od spoločnosti očakáva.** Uchádzačov sa snažíme nasmerovať k tomu, aby nám ukázali, ako môžu prispieť k úspechu nášho tímu, a nie len oznámiť svoje vlastné požiadavky.

**Kandidáti majú nedostatok sebareflexie a nadmernú sebadôveru.** Vnímame, že niektorí mladí uchádzači prichádzajú s príliš veľkým sebavedomím bez dostatočnej sebareflexie. Môžu byť neschopní reálne posúdiť svoje slabé stránky alebo pôsobiť príliš sebaisto v oblastiach, v ktorých im chýbajú skúsenosti.

### **Ako by mal vyzerat' ideálny zamestnanec?**

Ideálny zamestnanec by mal mať proaktívny prístup, dobre spolupracovať s ostatnými členmi tímu, mať schopnosť prijímať spätnú väzbu a byť otvorený ďalšiemu rozvoju, byť zodpovedný a byť lojálny k našim cieľom a hodnotám.

### **Firma, ktorá sa zaoberá opravami a údržbou spotrebnej elektroniky**

Stredne veľký podnik zaoberajúci sa opravami a údržbou spotrebnej elektroniky, elektrických zariadení a priemyselného dizajnu. Počet zamestnancov je 50, miera fluktuácie je 4 – 5 odchodov a náborov ročne.

### **Efektívna komunikácia, jasné a zrozumiteľné vyjadrovanie, aktívne počúvanie a spolupráca. Závisia na sebe od špecifických komunikačných zručností?**

V našej spoločnosti sú komunikačné zručnosti na strednej úrovni, najdôležitejšie je vychádzať so spolupracovníkmi.

### **Aké zručnosti sú potrebné na analýzu situácií, identifikáciu problémov, navrhovanie riešení a rozhodovanie?**

Riešenie problému je základom elektro a našej práce.

### **Je dôležité mať schopnosti, ktoré vám umožnia rýchlo sa prispôbiť zmenám a novým situáciám a pružne reagovať na neočakávané okolnosti?**

Tieto situácie sa vyskytujú len pri odstraňovaní problémov a riešia ich skúsenejší zamestnanci spoločnosti.

### **Sú pre vás dôležité osobný drive, motivácia dosahovať vysoké výkony, odhodlanie a aktívny prístup k práci?**

To je určite dôležité, pretože vďaka tomu môžu tí, ktorí sú kvalifikovanejší, dosiahnuť vyššie mzdy.

### **Je pre vašu spoločnosť dôležité dodržiavať etické normy, čestnosť, spoľahlivosť a zodpovednosť pri všetkých pracovných činnostiach?**

Od zamestnancov sa to očakáva, ale v praxi to tak vždy nie je. Mali sme prípad, keď bol zamestnanec cez víkend na pohotovosti so služobným vozidlom a ukázalo sa, že bol taxikárom a zarábal si tak. Nešlo však o mladého zamestnanca, len o nového zamestnanca.

### **Je tímová práca dôležitá pre efektívne dosahovanie spoločných cieľov a vzájomnú podporu členov tímu?**

Naši zamestnanci pracujú v skupinách minimálne dvoch zamestnancov, vždy ide o náladu človeka, bez ohľadu na to, či je mladý alebo starý.

### **Je dôležité zachovať si pozitívny a optimistický prístup k práci a pracovným situáciám, aj keď sa vyskytnú ťažkosti alebo prekážky?**

Je pravda, že starší ľudia majú väčší prehľad a dokážu nájsť riešenie rýchlejšie ako mladý človek, ktorý sa v takýchto situáciách cíti bezmocný.

### **Je silná oddanosť a lojalita voči organizácii, jej hodnotám a cieľom kľúčom k aktívnemu zapojeniu sa do pracovných činností?**

Ak majú o prácu záujem a je im prirodzená, je angažovanosť mladých ľudí uspokojivá. Na druhej strane tí starší upadajú do stereotypu.

### **Je flexibilita a otvorenosť voči zmenám kľúčom k ochote a schopnosti prispôbiť sa novým podmienkam, technológiám alebo postupom?**

Mladí ľudia s tým nemajú žiadny problém.

### **Je pre budovanie pozitívnych pracovných vzťahov dôležité prejavovať úctu a rešpekt voči kolegom, nadriadeným a podriadeným, vrátane oceňovania rozmanitosti a inklúzie?**

To je často problém mladých ľudí, zdravé sebavedomie je v poriadku, ale chýba rešpekt a úcta k nadriadeným a kolegom. Mladší nadriadený je kolegiálnejší, a tým je to pre mladých zamestnancov lepšie, zatiaľ čo starší nadriadený dáva výraznejšie najavo svoju nadradenosť a mladí ľudia s tým majú problém a niekedy reagujú provokatívne.

### **Je schopnosť kriticky zhodnotiť vlastný výkon, prijať spätnú väzbu a ochota učiť sa a zlepšovať sa kľúčom k sebareflexii?**

Záleží na type človeka, sú mladí ľudia, ktorí bez problémov prijímajú kritiku a nechajú sa poučiť, ale väčšina z nich má problém so sebareflexiou.

### **Ako by mal podľa vás vyzerat' ideálny zamestnanec?**

Manuálna zručnosť, zodpovednosť, ochota učiť sa nové veci, sebareflexia je výhodou. Skúsenosti nie sú podmienkou, naučí sa čokoľvek, ak je ochotný učiť sa nové veci. Pri každej kompetencii uveďte príklad, prečo je vo vašej spoločnosti dôležitá.

**Prieskum tiež ukázal, že mladí uchádzači o zamestnanie sa na pohovoroch najčastejšie dopúšťajú týchto chýb. Môžete potvrdiť, že je to tak aj vo vašej spoločnosti, alebo to vyvrátiť a uviesť príklad?**

**Uchádzač si nezistí základné informácie o spoločnosti.** 20 % sa stane, že sa tieto informácie nedozvie, zvyšných 80 % príde pripravených.

**Kandidát má nereálne platové očakávania.** Áno, je to 50 na 50, zvyčajne sa preceňujú.

**Kandidát príliš veľa hovorí o tom, čo očakáva, a nie o tom, čo od neho spoločnosť chce.** V našej spoločnosti vedie pohovor zamestnávateľ a uchádzač odpovedá, nemá priestor hovoriť o sebe nad rámec informácií, o ktoré ho požiadame.

**Kandidáti majú nedostatok sebareflexie a nadmernú sebadôveru.** Áno, bohužiaľ, stáva sa to u mladých ľudí alebo aj u ľudí pred dôchodkom, ktorí „všetko vedia, všetko poznajú.“