



rada mládeže
žilinského kraja



ŽILINSKÝ
SAMOSPRÁVNÝ
KRAJ



Funded by
the European Union

**ZPRÁVA O POTŘEBÁCH A OČEKÁVÁNÍ
ZAMĚSTNAVATELŮ OD MLADÝCH LIDÍ
V OBLASTI POSTOJOVÝCH
A OSOBNOSTNÍCH KOMPETENCÍ
PŘI UCHÁZENÍ SE O ZAMĚSTNÁNÍ**



Obsah

Úvod.....	5
1 Nejdůležitější kompetence pro mladé lidi, kteří se uchází o zaměstnání.....	8
<i>1.1 Komunikační kompetence.....</i>	<i>9</i>
Identifikovaná potřeba	9
Doporučení.....	9
<i>1.2 Adaptabilita a flexibilita.....</i>	<i>9</i>
Identifikovaná potřeba	9
Doporučení.....	9
<i>1.3 Týmová spolupráce.....</i>	<i>9</i>
Identifikovaná potřeba	9
Doporučení.....	9
<i>1.4 Etický přístup a zodpovědnost.....</i>	<i>9</i>
Identifikovaná potřeba	9
Doporučení.....	9
<i>1.5 Motivace a angažovanost.....</i>	<i>9</i>
Identifikovaná potřeba	10
Doporučení.....	10
<i>1.6 Řešení problémů a analytické myšlení.....</i>	<i>10</i>
Identifikovaná potřeba	10
Doporučení.....	10
<i>1.7 Sebereflexe a přijímání zpětné vazby.....</i>	<i>10</i>
Identifikovaná potřeba	10
Doporučení.....	10
<i>1.8 Shrnutí identifikovaných potřeb a doporučení</i>	<i>10</i>
2 Metodika výzkumu	11
3 Souhrnné výsledky z kvantitativního dotazníkového šetření	14
<i>Souhrnné výsledky volné otázky</i>	<i>14</i>
<i>Rozdíly.....</i>	<i>14</i>

<i>Závěry</i>	15
<i>Kompetence</i>	16
<i>Podobnosti mezi zeměmi</i>	17
<i>Rozdíly mezi zeměmi</i>	18
<i>Shrnutí</i>	18
4 Závěr	20
Příloha č. 1 Podrobné výstupy z rozhovorů podle jednotlivých zemí	21
<i>4.1 Výstupy z rozhovorů v rámci Slovenska</i>	21
Firma podnikající v oblasti prodeje kancelářských potřeb	21
Firma podnikající v oblasti elektro-strojírenského průmyslu	22
Firma podnikající v gastro	22
Firma vyrábějící komponenty pro elektro a automobilový průmysl	23
Firma poskytující tiskářské služby	24
Firma poskytující úklidové služby	25
Autoservis	25
Průnik mezi rozhovory	26
Malá obsahová analýza	27
Shodné a rozdílné kompetence	30
Výstup	32
<i>4.2 Výstupy z rozhovorů v rámci Polska</i>	33
Autoservis	33
IT firma	34
Marketingová firma	34
Průnik mezi třemi rozhovory	35
Malá obsahová analýza	36
Shodné a rozdílné kompetence	38
Výstup	38
<i>9. Výstupy rozhovorů z České republiky</i>	39
Advokátní kancelář	39
Společnost zabývající se on-line marketingem	40
Virtuální asistence e-shopu	41
Společnost, která se zabývá opravou a údržbou spotřební elektroniky	42

Průnik mezi rozhovory.....	45
Malá obsahová analýza	46
Shodné a rozdílné kompetence	48
Výstup.....	50
Příloha č. 2 Podrobné výstupy z kvantitativního šetření.....	52
10. Slovensko	54
11. Polsko	64
12. Česká republika	72
Příloha č. 3 – Přepis rozhovorů.....	81
<i>Rozhovory Slovensko</i>	81
Firma podnikající v oblasti prodeje kancelářských potřeb	81
Firma poskytující úklidové služby.....	83
Firma vyrábějící komponenty pro elektro a automobilový průmysl	85
Firma podnikající v oblasti elektro-strojírenského průmyslu	88
Firma podnikající v gastro	90
Firma poskytující tiskárenské služby.....	93
Autoservis SK	96
<i>Rozhovory Polsko</i>	97
Autoservis PL.....	97
IT-firma.....	100
Marketingová firma	102
<i>Rozhovory Česko</i>	103
Společnost zabývající se online marketingem	103
Advokátní kancelář	105
Virtuální asistence e-shopu	108
Společnost, která se zabývá opravou a údržbou spotřební elektroniky	111

Úvod

„Bez odvahy něco změnit není možné dosáhnout zlepšení“

Tomáš Baťa

Do rukou dostáváte zprávu, která shrnuje potřeby a očekávání zaměstnavatelů od mladých lidí, pokud jde o jejich postoje a osobní dovednosti při ucházení se o zaměstnání.

Tento popis potřeb a očekávání vznikl na základě dotazníkového šetření a rozhovorů se zástupci zaměstnavatelů, kteří se podílejí na náboru a zaměstnávání mladých lidí.

K vypracování této zprávy nás přiměla potřeba mladých lidí, připravujících se na svět práce, kteří kromě rozvoje podnikatelských dovedností chtějí znát potřeby zaměstnavatelů a jejich očekávání při žádosti o zaměstnání a následné práci. Na druhou stranu nám někteří zaměstnavatelé prostřednictvím pracovních agentur, které pro ně mladé lidi do zaměstnání nabírají a připravují, sdělili potřebu změnit přístup mladých lidí k jejich zaměstnání a následnému kariéernímu postupu.

Mladí lidé po svých prvních pracovních zkušenostech v rámci různých stáží a učňovských oborů během školní docházky nabývají dojmu, že „zaměstnavatel je tu pro mě“. Když nastoupí do zaměstnání, pokračují v práci s tímto postojem, který zaměstnavatele neuspokojuje a je častým důvodem jejich neúspěchu v zaměstnání.

Výše uvedené informace byly důvodem, který nás vedl k rozhodnutí zjistit, co přesně zaměstnavatelé očekávají od mladých uchazečů o zaměstnání od vstupního pohovoru až po jejich zařazení do pracovního procesu.

Cílem analýzy, která byla provedena ve spolupráci se zaměstnavateli, bylo poskytnout přehled o potřebách a očekáváních zaměstnavatelů od mladých lidí z hlediska jejich postojů a osobních dovedností při žádosti o zaměstnání a jejich následném zařazení do pracovního kolektivu.

Na základě navrženého přehledu potřeb zaměstnavatelů bude připravena metodika vzdělávání mladých lidí a pracovníků s mládeží v oblastech, které podniky nejvíce očekávají a potřebují.

Tento přehled vychází z průzkumů provedených ve třech zemích, a to na Slovensku, v Polsku a v České republice v roce 2024.

O projektu

Tato zpráva byla vypracována v rámci mezinárodního projektu Cesta mladých lidí k zaměstnání. Tento projekt je podporován programem Erasmus+ a financován Evropskou unií pod číslem 2023-2SK02-KA220-YOU-000178759.

Cíl projektu

Podpořit kvalitu přípravy mladých lidí na vstup do světa jejich zaměstnání zvýšením metodické podpory pracovníků s mládeží, kteří se věnují přípravě mladých lidí na jejich zaměstnání a rozvíjením důležitých kompetencí mladých lidí, které jim pomohou být úspěšnými a dobrými zaměstnanci podle současných očekávání zaměstnavatelů.

Aktivity projektu

1. Průzkum: Očekávání zaměstnavatelů od mladých lidí z hlediska postojů a osobních dovedností při ucházení se o zaměstnání.
2. Vypracování metodiky školení pro pracovníky s mládeží zaměřené na rozvoj postojů a dovedností mladých lidí ve vztahu k zaměstnání a jeho ověřování prostřednictvím vzdělávacích aktivit.
3. Vytvoření manuálu pro rozvoj kompetencí mladých lidí vstupujících do světa zaměstnání a jeho ověření prostřednictvím workshopů.
4. Realizace profesních multiplikačních aktivit.

Výsledky a výstupy projektu

1. Výstup: Zpráva o potřebách a očekáváních zaměstnavatelů od mladých lidí, pokud jde o jejich postoje a osobní dovednosti při ucházení se o zaměstnání.

Výsledek: Uživatelé zprávy získají přehled o kompetencích, které je třeba rozvíjet v rámci přípravy mladých lidí připravujících se na zaměstnání, na základě čehož budou moci nastavit navazující vzdělávací aktivity.

2. Výstup: Metodika školení pro pracovníky s mládeží zaměřená na rozvoj postojů a dovedností mladých lidí ve vztahu k zaměstnání.

Výsledek: Pracovníci s mládeží získají kompetence potřebné pro vzdělávání mladých lidí v rámci přípravy na zaměstnání, které budou ověřeny prostřednictvím školení pracovníků s mládeží.

3. Výstup: Příručka pro rozvoj kompetencí mladých lidí vstupujících do světa práce.

Výsledek: Uživatelé příručky (mladí lidé i pracovníci s mládeží) získají praktické informace potřebné k žádosti o zaměstnání i znalosti o tom, na co se při vstupu do zaměstnání zaměřit.

Za tímto projektem stojí, celkem čtyři partneři, a to:

- Rada mládeže Žilinského kraje (SK)
- Centrum pro podporu podnikání a zaměstnanosti, z.ú. (CZ)
- Fundacja Edukacji Pozaformalnej w Bielsku-Białej(PL)
- Žilinský samosprávny kraj (SK)

1 Nejdůležitější kompetence pro mladé lidi, kteří se uchází o zaměstnání

Na základě výzkumu, který byl proveden na Slovensku, v Polsku a v České republice v roce 2024 jsme našli nejdůležitější kompetence mladých uchazečů o zaměstnání. Tyto kompetence vyplynuly z dotazníkových šetření mezi zaměstnavateli, a to jak kvantitativních, tak i kvalitativních.

Doporučení pro vzdělávání mladých lidí na základě kompetencí zjištěných v rámci dotazníkového šetření u firem mělo vycházet z identifikovaných klíčových dovedností a očekávání, která se u zaměstnavatelů opakují.

	SK	PL	CZ	Průměr
Etika a integrita	4,65	4,60	4,67	4,64
Zodpovědnost	4,65	4,40	4,56	4,54
Respekt a úcta k ostatním	4,57	4,40	4,59	4,52
Etické chování	4,54	4,23	4,70	4,49
Komunikační schopnosti	4,51	4,37	4,41	4,43
Motivace a osobní angažovanost	4,49	4,50	4,19	4,39
Sebereflexe	4,51	4,13	4,44	4,36
Týmová spolupráce	4,32	4,17	4,48	4,32
Adaptabilita a flexibilita	4,30	4,20	4,04	4,18
Pozitivní přístup	4,19	4,03	4,22	4,15
Angažovanost	4,11	4,17	4,15	4,14
Řešení problémů a rozhodování	4,14	4,27	4,00	4,14
Odolnost vůči stresu	4,00	4,03	3,89	3,97
Flexibilita a otevřenost ke změnám	4,00	4,10	3,81	3,97
Orientace na zákazníka	3,97	3,87	4,07	3,97
Organizační a plánovací schopnosti	3,89	3,93	3,59	3,80
Proaktivita	3,73	3,90	3,74	3,79
Profesionální znalosti a dovednosti	3,46	4,03	3,74	3,74

Zde najdete strukturu vzdělávání, která podle zaměstnavatelů pomůže mladým lidem při ucházení se o zaměstnání. Jde o sedm okruhů rozvoje kompetencí v oblasti sedmi kompetencí.

1.1 Komunikační kompetence

Identifikovaná potřeba

Všechna odvětví považují **efektivní komunikaci** za klíčovou kompetenci. Firmy očekávají, že mladí lidé budou schopni jasně se vyjadřovat, aktivně naslouchat a efektivně předávat informace, což je zásadní pro týmovou spolupráci a řešení úkolů.

Doporučení

Zařadit do vzdělávání komunikační techniky (ústní i písemná komunikace), praktické tréninky prezentací a zvládání různých situací, kde se komunikace uplatňuje.

1.2 Adaptabilita a flexibilita

Identifikovaná potřeba

Schopnost přizpůsobit se novým situacím, rychle reagovat na změny a učit se nové dovednosti je velmi žádaná v dynamických firemních prostředích.

Doporučení

Vzdělávací programy by měly zahrnovat aktivity na rozvoj adaptability, například práce v měnících se týmech nebo projektech, řešení případových studií zaměřených na rychlé změny.

1.3 Týmová spolupráce

Identifikovaná potřeba

Práce v týmu je klíčová pro většinu firem. Zaměstnavatelé očekávají od mladých lidí spolupráci, sdílení znalostí a společné dosahování cílů.

Doporučení

Vytvořit praktické tréninky zaměřené na týmovou spolupráci, simulace týmových projektů, kde se klade důraz na společné dosahování cílů, rozdělení úkolů a podporu týmové dynamiky.

1.4 Etický přístup a zodpovědnost

Identifikovaná potřeba

Firmy vyžadují čestnost, spolehlivost a zodpovědnost jako zásadní hodnoty. Tyto vlastnosti jsou klíčové pro budování důvěry a dlouhodobou spolupráci.

Doporučení

Zařadit do vzdělávání etické kurzy, které se budou zabývat firemními hodnotami, odpovědností a etickým jednáním v praxi. Důraz na reálné příklady z praxe.

1.5 Motivace a angažovanost

Identifikovaná potřeba

Firmy oceňují vnitřní motivaci a proaktivní přístup. Mladí zaměstnanci by měli být angažovaní, přinášet vlastní nápady a projevovat zájem o práci nad rámec základních povinností.

Doporučení

Nabídnout vzdělávací moduly zaměřené na osobní rozvoj, sebemotivaci a proaktivní jednání. Mladí lidé by měli být vedeni k tomu, aby si uvědomovali své kariérní cíle a hodnotu přínosu.

1.6 Řešení problémů a analytické myšlení

Identifikovaná potřeba

V technických oborech je kladen důraz na analytické myšlení a schopnost řešit problémy samostatně. Toto je často slabší stránka mladých uchazečů.

Doporučení

Do vzdělávání zahrnout řešení reálných problémů a případových studií, které vyžadují analytické myšlení, navrhování řešení a rozhodování.

1.7 Sebereflexe a přijímání zpětné vazby

Identifikovaná potřeba

Některým mladým lidem chybí schopnost sebereflexe a ochota přijímat zpětnou vazbu.

Doporučení

Součástí vzdělávání by měly být metody sebereflexe a zvládnání zpětné vazby. Simulace reálných pracovních situací, kde se studenti učí, jak efektivně pracovat s kritikou a zlepšovat se.

1.8 Shrnutí identifikovaných potřeb a doporučení

Tyto kompetence byly identifikovány jako klíčové, a to průřezově, jak na Slovensku, v Polsku, tak i v České republice, což naznačuje univerzální potřebu jejich rozvoje v rámci přípravy mladých lidí na trh práce. Na základě tohoto zjištění budeme v rámci projektu připravovat vzdělání, a to jak pro pracovníky s mládeží, tak pro mladé lidi.

V příloze č.1 se můžete seznámit podrobně s celým výzkumem.

2 Metodika výzkumu

Na začátku dotazníkového šetření, které probíhalo mezi zaměstnavateli, jsme vymezili základní osobnostní a postoje kompetence. Zaměstnavatelé zde měli volit, jak jsou pro ně dané kompetence důležité, a to na škále od 1 do 5. Kde 1 je „zcela nedůležité“ a 5 je „velmi důležité“.

V další části dotazníku měli několik otevřených otázek. Do kvantitativního dotazníkového šetření se zapojilo 27 firem z České republiky, 30 z Polska a 38 ze Slovenska.

Dále v každé zemi probíhaly kvalitativní rozhovory s reprezentanty zaměstnavatelů. Na Slovensku bylo realizováno 7 rozhovorů, v České republice 4 a v Polsku také 4 rozhovory.

Identifikaci kompetencí, na kterých se všechny tři země shodují či neshodují, které vycházejí z obsahu analýzy jednotlivých rozhovorů pro Českou republiku, Polsko a Slovensko.

SHODNÉ KOMPETENCE

1. **Komunikace:** Všechny země považují komunikaci za zásadní. Firmy požadují schopnost efektivně předávat informace, aktivně naslouchat a jasně se vyjadřovat. Komunikace je nezbytná pro týmovou spolupráci a zvládnání úkolů.
2. **Adaptabilita:** Schopnost přizpůsobit se novým situacím a rychle reagovat na změny je univerzální požadavek ve všech třech zemích, zejména kvůli dynamickým podmínkám ve firemním prostředí.
3. **Týmová práce:** Schopnost pracovat v týmu je hodnocena jako klíčová všude. Firmy očekávají spolupráci, sdílení znalostí a společné dosahování cílů.
4. **Etický přístup:** Čestnost, spolehlivost a zodpovědnost jsou považovány za klíčové vlastnosti ve všech zemích. I když existují poznámky o slabší odpovědnosti u mladých, etické standardy zůstávají důležitým požadavkem.
5. **Motivace a osobní angažovanost:** Vnitřní motivace a proaktivní přístup jsou ceněny ve všech oborech. Mladí by měli projevovat zájem o práci a být aktivní nad rámec základních povinností.

NESHODNÉ KOMPETENCE

1. **Analytické myšlení:** V některých zemích (ČR, Polsko) je klíčové pro technické a marketingové obory, zatímco jinde (Slovensko) se méně zdůrazňuje, zejména v méně technických pozicích.
2. **Loajalita:** Česká republika a Slovensko uvádí nižší loajalitu u mladých pracovníků, zatímco Polsko ji považuje za méně důležitou vlastnost, což naznačuje rozdílné priority.

3. **Sebereflexe:** Na Slovensku se ukazuje, že mladým lidem často chybí schopnost sebereflexe, zatímco v ČR a v Polsku se tato schopnost podporuje, ale je různě důležitá podle typu pozice.
4. **Řešení problémů:** Technicky zaměřené firmy v ČR a Polsku kladou velký důraz na řešení problémů, zatímco na Slovensku je důležitější řízený přístup s podporou nadřízených.
5. **Odborné znalosti:** V technicky zaměřených firmách (např. v Polsku) jsou nezbytné, zatímco ve službách (např. Slovensko) se předpokládá, že dovednosti lze získat v rámci zaškolení.

Tyto shodné a rozdílné kompetence vycházejí z analýzy rozhovorů, která odráží specifika pracovního trhu a očekávání firem v různých odvětvích a zemích.

Na základě analýzy rozhovorů a identifikovaných kompetencí z různých zemí (Česká republika, Polsko a Slovensko) lze vyvodit profil ideálního zaměstnance, který by odpovídal očekáváním firem napříč těmito trhy. Tento ideální zaměstnanec by měl mít následující vlastnosti a dovednosti:

1. Komunikační dovednosti

Schopnost efektivně a jasně se vyjadřovat, aktivně naslouchat a předávat informace. Tato dovednost je klíčová pro spolupráci v týmu i komunikaci se zákazníky. Ideální zaměstnanec by měl umět přizpůsobit svou komunikaci různým situacím a lidem.

2. Adaptabilita a flexibilita

Schopnost rychle reagovat na změny a přizpůsobit se novým situacím. Ideální zaměstnanec by měl být schopen zvládnout dynamické prostředí, kde se mohou požadavky měnit, a mít ochotu učit se nové věci.

3. Proaktivní přístup a motivace

Tento zaměstnanec by měl být vnitřně motivován, angažovaný a proaktivní. Měl by přicházet s vlastními nápady, hledat možnosti zlepšení a být ochoten přispět nad rámec běžných povinností. Finanční motivace může hrát roli, ale osobní iniciativa a touha růst jsou také důležité.

4. Týmová spolupráce

Ideální kandidát by měl mít schopnost efektivně pracovat v týmu, podporovat ostatní a sdílet znalosti. Týmová práce je nezbytná pro dosažení společných cílů a pro budování dobré firemní kultury.

5. Etický přístup a zodpovědnost

Čestnost, spolehlivost a zodpovědnost jsou základními hodnotami. Ideální zaměstnanec by měl být schopen dodržovat firemní pravidla a jednat v souladu s etickými normami, což je klíčové pro důvěryhodnost a dlouhodobou spolupráci.

6. Analytické myšlení (dle potřeby)

I když není vyžadováno ve všech pozicích, pro technické a marketingové role je analytické myšlení klíčové. Ideální zaměstnanec by měl umět analyzovat problémy a hledat efektivní řešení, což by mu umožnilo přinášet hodnotu zejména v oborech zaměřených na inovace a diagnostiku.

7. Sebereflexe a schopnost přijímat zpětnou vazbu

Ideální zaměstnanec by měl mít schopnost kriticky zhodnotit svůj vlastní výkon a otevřeně přijímat konstruktivní kritiku. Sebereflexe by mu pomohla neustále se zlepšovat a adaptovat se na požadavky zaměstnavatele.

8. Řešení problémů

Schopnost rychle a efektivně reagovat na výzvy, zejména v technických oborech. Ideální zaměstnanec by měl být schopen řešit problémy samostatně, případně vyhledat pomoc, když je to nutné.

9. Loajalita a dlouhodobá angažovanost (v některých případech)

I když mladí zaměstnanci někdy vykazují nižší míru loajality, ideální kandidát by měl být ochoten se dlouhodobě angažovat, pokud najde ve firmě příležitosti pro kariérní růst a osobní rozvoj. Tento profil ideálního zaměstnance zahrnuje jak základní univerzální kompetence, tak i specifické požadavky, které se mohou lišit podle povahy práce a odvětví.

3 Souhrnné výsledky z kvantitativního dotazníkového šetření

Souhrnné výsledky volné otázky

1. Očekávání od mladých uchazečů:

Všechny tři země kladou důraz na angažovanost, ochotu učit se a zodpovědnost. Flexibilita a schopnost přizpůsobit se měnícím se podmínkám jsou rovněž často zmiňované.

Očekává se, že mladí zaměstnanci budou schopni nést odpovědnost za své úkoly a projevit proaktivní přístup.

2. Nejčastější chyby při pohovorech:

Mezi opakující se chyby patří nedostatečná příprava na pohovor, nedostatek konkrétních příkladů z praxe a příliš vysoká sebedůvěra. Vysoké finanční požadavky jsou také uváděny jako častý problém.

Všechny země poukazují na to, že někteří uchazeči kladou přílišný důraz na platové podmínky na úkor zájmu o samotnou pracovní náplň.

3. Školení mladých zaměstnanců:

Ve všech zemích jsou běžná technická školení zaměřená na specifické dovednosti a znalosti potřebné pro danou práci. Rovněž je patrná potřeba rozvíjet měkké dovednosti, jako je komunikace a týmová spolupráce.

Firmy uvádějí školení přizpůsobená potřebám konkrétních pozic, kombinující technické aspekty s osobním rozvojem.

Rozdíly

1. Očekávání od mladých uchazečů:

Slovensko výrazněji zdůrazňuje potřebu loajality a obavy z častého přecházení mladých lidí mezi firmami, což není tak časté téma v odpovědích z Česka a Polska.

Česko zmiňuje pracovní morálku a dlouhodobý zájem o růst ve společnosti jako důležité aspekty, zatímco v Polsku je kladen větší důraz na aktivní zapojení do práce a ochotu zdokonalovat své schopnosti.

2. Nejčastější chyby při pohovorech:

Slovensko častěji zmiňuje nepřiměřené finanční nároky a nedostatek pokory jako problematické rysy, zatímco v Česku a Polsku je větší důraz kladen na nedostatek konkrétních příkladů a nepřipravenost.

V Polsku je kritizována tendence uchazečů zaměřovat se na platové podmínky, což je částečně podobné i v Česku, ale na Slovensku je více zmiňováno zkreslování pracovních zkušeností.

3. Školení mladých zaměstnanců:

Slovensko má více firem, které neprovádějí žádná školení, což může být dáno očekáváním, že mladí lidé přicházejí s potřebnými dovednostmi. V Česku a Polsku je větší zaměření na strukturovaná školení.

Česko častěji zmiňuje přizpůsobení školení specifickým potřebám pozic, kombinující technické a měkké dovednosti.

Závěry

1. Společná očekávání firem napříč zeměmi:

Angažovanost, ochota učit se a zodpovědnost jsou univerzálně považovány za klíčové vlastnosti, které by měli mladí uchazeči prokázat. To naznačuje, že firmy ve všech třech zemích hledají zaměstnance, kteří jsou nejen schopní, ale také ochotní se rozvíjet a přizpůsobovat novým podmínkám.

Technické a měkké dovednosti jsou považovány za oblasti, které je třeba u mladých zaměstnanců rozvíjet. V tomto směru firmy poskytují školení zaměřená na specifické pracovní požadavky i osobní rozvoj.

2. Rozdíly odrážejí specifické tržní podmínky a kulturní rozdíly:

Slovensko více zdůrazňuje význam loajality, což může naznačovat vyšší míru fluktuace mladých pracovníků v této zemi, případně obavy firem z nízké stability zaměstnanců.

Česko se zaměřuje na dlouhodobý zájem o růst ve společnosti, což může naznačovat stabilnější pracovní trh s větším důrazem na budování kariérních cest uvnitř jedné firmy.

Polsko často zdůrazňuje aktivní zapojení a vlastní iniciativu uchazečů, což může odrážet dynamiku polského pracovního trhu, kde se očekává vysoká konkurenceschopnost a přizpůsobivost.

3. Nejčastější chyby ukazují na potřebu lepší přípravy a realistického přístupu:

Uchazeči ve všech třech zemích se často dopouštějí podobných chyb, jako je nedostatečná příprava na pohovor nebo přehnané finanční požadavky, což ukazuje na obecné problémy v přístupu mladých lidí ke vstupu na pracovní trh.

Slovensko navíc specificky zmiňuje zkreslování pracovních zkušeností, což může naznačovat větší tlak na získání pracovních míst, případně snahu kompenzovat nedostatek zkušeností.

4. Různý přístup ke školení:

Zatímco v Česku a Polsku je běžné poskytovat strukturovaná školení, na Slovensku je častější absence školení, což může naznačovat odlišné očekávání firem vůči připravenosti mladých zaměstnanců nebo různé rozpočtové možnosti.

Kompetence

1. Angažovanost

Polsko a Slovensko: Angažovanost se neprojevila jako klíčová rozdílová kompetence. Firmy všech velikostí mohou mít podobné nároky na angažovanost mladých uchazečů.

Česko: Největší rozdíl byl mezi středními podniky a velkými podniky. To naznačuje, že střední firmy očekávají vyšší angažovanost od mladých uchazečů než velké firmy, které mohou mít širší rozdělení pracovních úkolů a specializovanější role.

2. Adaptabilita a flexibilita

Polsko a Slovensko: Tato kompetence nebyla mezi klíčovými rozdíly uvedena. Možná jsou požadavky na adaptabilitu mladých uchazečů v těchto zemích méně závislé na velikosti podniku.

Česko: Malé podniky vykazovaly vyšší hodnocení adaptability než střední podniky, s rozdílem. V malých firmách je často potřeba rychle reagovat na změny, což může vysvětlovat vyšší důraz na tuto dovednost.

3. Organizační a plánovací schopnosti

Slovensko: Rozdíl byl ještě větší mezi středními a malými podniky. To naznačuje, že střední firmy v této zemi kladou na organizační schopnosti ještě větší důraz, což může souviset s potřebou efektivní koordinace ve složitějších organizačních strukturách.

Polsko: Největší rozdíl byl mezi malými podniky a středními podniky, což naznačuje, že malé firmy považují organizační schopnosti za klíčovou dovednost pro efektivní zvládnání úkolů. Ve středně velkých firmách mohou existovat více strukturované procesy, které snižují potřebu individuálního plánování.

Česko: Organizační schopnosti zde nebyly mezi největšími rozdíly uvedeny, což naznačuje, že požadavky na tuto kompetenci jsou ve všech velikostech firem v Česku relativně vyrovnané.

4. Etika a čestnost

Slovensko: Podobný trend jako v Polsku, kde střední firmy kladou na etiku větší důraz než malé podniky. Rozdíl naznačuje, že ve středních firmách může být etika více formalizovaná.

Polsko: Rozdíl mezi středními a velkými podniky ukazuje, že střední firmy kladou větší důraz na etiku. Ve větších firmách se více spoléhá na interní procesy, které zajišťují dodržování etických standardů.

Česko: Etika nebyla uvedena jako hlavní rozdíl, což může znamenat, že v této zemi nejsou očekávání ohledně etického chování tak rozdílná mezi různými velikostmi firem.

5. Odborné znalosti a dovednosti

Slovensko: Rozdíl mezi středními a malými podniky ukazuje, že střední firmy mohou mít vyšší nároky na specifické odborné znalosti.

Polsko: Rozdíl mezi malými a velkými podniky ukazuje, že malé firmy vyžadují širší spektrum dovedností, protože role mohou být více multifunkční. Ve velkých firmách jsou role obvykle specializovanější.

Česko: Tato kompetence nebyla identifikována jako hlavní rozdíl, což může znamenat, že očekávání ohledně odborných dovedností jsou v této zemi konzistentní napříč velikostmi firem.

Podobnosti mezi zeměmi

1. Důraz na etiku a organizační schopnosti u středních firem:

Ve všech třech zemích se ukazuje, že střední firmy kladou větší důraz na etiku, čestnost a organizační schopnosti ve srovnání s malými nebo velkými podniky. To může být způsobeno složitějšími organizačními strukturami a vyšší mírou autonomie, kterou mladí pracovníci ve středně velkých firmách potřebují.

Tento trend naznačuje, že střední firmy více spoléhají na formální procesy a očekávají, že zaměstnanci budou dodržovat etické normy a mít dobré organizační schopnosti k efektivnímu plnění svých úkolů.

2. Adaptabilita jako klíčová kompetence pro menší podniky:

Ve všech zemích byl patrný vyšší důraz na adaptabilitu a flexibilitu v malých a mikropodnicích. Menší firmy vyžadují, aby jejich zaměstnanci byli schopni rychle reagovat na změny a přizpůsobovat se různým pracovním úkolům, protože často nemají pevně stanovené procesy a struktury.

Tento trend naznačuje, že ve všech sledovaných zemích musí mladí uchazeči v menších firmách prokázat větší míru přizpůsobivosti než ve středních a velkých firmách, kde jsou pracovní role obvykle definovány přesněji.

3. Vyšší nároky na odborné dovednosti ve středních a malých firmách:

Všude se projevuje vyšší důraz na odborné znalosti a dovednosti ve středních a menších podnicích, zejména u malých firem v Polsku. Tyto firmy často očekávají od mladých uchazečů široký soubor dovedností, protože role bývají multifunkční a vyžadují větší rozmanitost schopností.

Tento trend může odrážet potřebu menších firem najít zaměstnance, kteří zvládnou více úkolů, na rozdíl od velkých firem, kde jsou pracovní role více specializované.

Rozdíly mezi zeměmi

1. Rozdíly v očekávání ohledně organizačních schopností:

Slovensko vykazuje výrazně větší rozdíly mezi středními a malými firmami v očekáváních na organizační a plánovací schopnosti (rozdíl 1.32), což může být způsobeno větší složitostí procesů ve středně velkých slovenských firmách.

Polsko také ukazuje na významné rozdíly v této oblasti, avšak méně výrazné než na Slovensku (rozdíl 1.17), zatímco Česko se zdá být více vyvážené v hodnocení těchto schopností napříč velikostmi podniků.

2. Důraz na etiku a čestnost je výraznější v Polsku a na Slovensku:

V Polsku a Slovensku jsou rozdíly v hodnocení etiky a čestnosti mezi středními a ostatními podniky zřetelnější. Například v Polsku je rozdíl mezi středními a velkými podniky 0.82, což ukazuje na vyšší nároky na etické standardy u středních firem. Naopak Česko nevykazuje tak výrazné rozdíly, což může naznačovat, že etika je důležitá bez ohledu na velikost podniku.

3. Proaktivita a odborné dovednosti jsou důležitější v malých podnicích v Polsku:

V Polsku byly zaznamenány výrazné rozdíly v důrazu na proaktivitu a odborné znalosti mezi malými a velkými firmami. Například proaktivita má rozdíl 0.84 a odborné znalosti 0.93, což naznačuje, že malé polské firmy vyžadují vyšší úroveň samostatnosti a dovedností, než je tomu u velkých firem.

Na Slovensku se rozdíly v těchto oblastech objevují spíše mezi středními a malými firmami, což může souviset s vyšší potřebou odborných znalostí ve středně velkých slovenských firmách, zatímco malé firmy preferují širší spektrum dovedností a flexibilitu.

4. Různorodý význam angažovanosti mezi Českem a ostatními zeměmi:

V Česku je patrný rozdíl v hodnocení angažovanosti mezi středními a velkými podniky (rozdíl 1.00), což naznačuje odlišné požadavky na mladé pracovníky ve firmách různých velikostí. Střední firmy očekávají vyšší osobní angažovanost, což může být spojeno s menší mírou hierarchie a většími možnostmi zapojení do rozhodování.

Polsko a Slovensko nevykazují tak výrazné rozdíly v této oblasti, což naznačuje, že požadavky na angažovanost jsou zde více konzistentní napříč velikostmi podniků.

Shrnutí

Analýza ukázala, že střední firmy ve všech zemích kladou větší důraz na etiku a organizační schopnosti, zatímco adaptabilita je důležitější pro menší podniky. Slovensko vykazuje výraznější rozdíly v organizačních schopnostech mezi středními a malými firmami, zatímco Polsko a Slovensko více zdůrazňují etiku u středních podniků než Česko. Proaktivita a odborné znalosti

jsou v Polsku ceněny hlavně u malých firem, zatímco na Slovensku u středních. V Česku jsou patrné rozdíly v angažovanosti mezi středními a velkými firmami.

4 Závěr

Tato zpráva shrnuje potřeby a očekávání zaměstnavatelů vůči mladým uchazečům o zaměstnání v rámci Slovenska, Polska a České republiky, přičemž se zaměřuje na klíčové osobnostní a postojové dovednosti, které firmy považují za zásadní. Analýza vychází z dotazníkových šetření a rozhovorů s více než 75 firmami, které zdůraznily význam dovedností, jako jsou efektivní komunikace, adaptabilita, týmová spolupráce, etický přístup a osobní angažovanost. Tyto dovednosti se jeví jako nezbytné pro úspěšnou integraci mladých lidí do pracovního kolektivu a zvyšují jejich šance na dlouhodobé uplatnění.

Mezi klíčové potřeby patří efektivní komunikace, zahrnující nejen schopnost jasně se vyjadřovat, ale také aktivní naslouchání a přizpůsobení komunikačního stylu. Adaptabilita, tedy schopnost reagovat na nové podmínky a rychlé změny v dynamickém prostředí, je rovněž klíčovou dovedností. Týmová spolupráce byla také hodnocena jako důležitá, neboť od mladých pracovníků se očekává aktivní sdílení znalostí a společná orientace na dosažení cílů. Zaměstnavatelé dále kladou důraz na etický přístup a odpovědnost, které zahrnují čestnost a spolehlivost, což jsou hodnoty, jež jsou klíčové pro budování důvěry a spolupráce.

Analýza také odhalila některé významné rozdíly v očekáváních mezi jednotlivými zeměmi a sektory. Zatímco v technických a marketingových oborech je kladen vyšší důraz na analytické myšlení a řešení problémů, v méně technických oborech se tato potřeba jeví jako méně prioritní. Loajalita je další oblastí s rozdílnými přístupy – zatímco na Slovensku a v Česku je vnímána jako klíčová, v Polsku se firmy více zaměřují na aktivní zapojení mladých zaměstnanců do pracovních procesů. Různorodé přístupy se projevují i v oblasti sebereflexe, kde firmy zmiňují nízkou ochotu mladých přijímat zpětnou vazbu a učit se z ní, což představuje výzvu pro pracovní trh jako celek.

Na základě zjištěných potřeb byla navržena doporučení pro vzdělávací programy zaměřené na rozvoj těchto klíčových kompetencí, aby se mladí lidé lépe připravili na očekávání trhu práce. Tyto programy budou zahrnovat moduly zaměřené na rozvoj komunikačních dovedností, adaptability, týmové spolupráce, etických hodnot a motivace.

Celkově zpráva podtrhuje nutnost intenzivnější přípravy mladých lidí na pracovní život prostřednictvím prakticky orientovaných tréninků a podporuje spolupráci mezi vzdělavateli a zaměstnavateli pro dosažení vzájemného prospěchu a udržitelného růstu pracovní síly.

Příloha č. 1 Podrobné výstupy z rozhovorů podle jednotlivých zemí

V této části se můžete seznámit s podrobnou analýzou kvalitativního šetření.

4.1 Výstupy z rozhovorů v rámci Slovenska

V rámci kvalitativních rozhovorů proběhlo celkem 7 šetření.

Firma podnikající v oblasti prodeje kancelářských potřeb

Z odpovědí v rozhovoru vyplývá několik klíčových a zásadních slov a pojmů, které odrážejí názor společnosti na kompetence mladých uchazečů:

- 1. Komunikace** – Mladí lidé mají dobrou úroveň komunikačních dovedností, zejména na vyšších pozicích, kde je potřeba jasně se vyjadřovat.
- 2. Analýza a identifikace problémů** – Mladí lidé potřebují více zkušeností a praxe pro lepší zvládnutí těchto schopností.
- 3. Přizpůsobivost** – Ochota učit se je klíčovým faktorem pro rychlou adaptaci na nové situace.
- 4. Motivace** – Kariérní postup a finanční motivace jsou důležité pro produktivnější přístup k práci.
- 5. Spolehlivost a zodpovědnost** – Tyto vlastnosti se nedají okamžitě zjistit, čas a finanční situace mohou hrát roli.
- 6. Mezilidské vztahy** – Občas dochází k napětí mezi mladými a staršími zaměstnanci, což může být způsobeno obavou o pracovní pozici.
- 7. Angažovanost a loajalita** – Mladí lidé často očekávají lepší pracovní nabídku, což ovlivňuje jejich oddanost.
- 8. Technologická zdatnost** – Mladí lidé nemají problémy s adaptací na nové technologie a postupy.
- 9. Sebereflexe** – Často postrádají sebekritičnost a mají vysoké sebevědomí.
- 10. Nereálná očekávání** – Občas mohou mít nerealistické představy o platech nebo pracovních požadavcích.

Ideální zaměstnanec podle prvního rozhovoru by měl být komunikativní a mít schopnost efektivně vyjadřovat své myšlenky, především na vedoucích pozicích, kde je jasná komunikace klíčová. Měl by být adaptabilní, ochotný se učit, a mít dostatečné zkušenosti pro analýzu problémů. Motivace k práci a kariérnímu růstu je důležitá, stejně jako spolehlivost, která se ukazuje časem. Měl by také být schopný spolupracovat s týmem a vykazovat sebereflexi, a zároveň být technicky zdatný a přizpůsobivý vůči novým technologiím.

Firma podnikající v oblasti elektro-strojírenského průmyslu

Z rozhovoru s elektro-strojírenskou firmou lze vyvodit několik klíčových a zásadních slov, která odrážejí názor společnosti na kompetence mladých uchazečů:

- 11. Komunikace:** Mladí lidé mají obecně slabší komunikační schopnosti, často preferují digitální komunikaci a mají problém se vyjadřovat ústně nebo formálně v e-mailech.
- 12. Rozhodování a řešení problémů:** Mladí uchazeči mívají potíže s rozhodováním a nejsou zvyklí řešit problémy, což může být částečně důsledkem izolace během pandemie.
- 13. Přizpůsobivost:** Přizpůsobují se pomalu a často jsou nerozhodní, i když jsou schopni zvládnout technologické změny.
- 14. Motivace:** Mladí lidé mohou být motivováni benefity a výdělkem, ale současné benefity firmy nejsou dostatečnou motivací.
- 15. Spolehlivost a odpovědnost:** Spolehlivost je u mladých zaměstnanců problémem, často jim chybí pocit odpovědnosti a závisí to na konkrétní pozici.
- 16. Loajalita a angažovanost:** Mladí lidé nejsou příliš loajální, vnímají zaměstnání jako dočasné a jsou ochotni kdykoliv odejít.
- 17. Respekt a úcta k ostatním:** Mladým lidem chybí respekt k zkušeným kolegům, což je často spojováno s jejich výchovou a prostředím, ve kterém vyrůstali.
- 18. Sebereflexe:** Sebereflexe je slabá, mají tendenci mít vysoké sebevědomí a odmítat negativní zpětnou vazbu.
- 19. Platová očekávání:** Často mají nerealistická očekávání ohledně platu a nedostatečnou finanční gramotnost.

Na základě těchto poznatků lze naznačit, jak by mohl vypadat ideální zaměstnanec podle této firmy. Měl by mít silné komunikační schopnosti, schopnost efektivně řešit problémy, být flexibilní a rychle se přizpůsobit novým technologiím. Měl by být spolehlivý, mít realistická očekávání ohledně platu, projevovat respekt k ostatním, být motivovaný nejen benefity, ale i možnostmi kariérního růstu a mít schopnost kriticky hodnotit vlastní výkon.

Firma podnikající v gastro

Z rozhovoru s gastro firmou lze vyvodit několik klíčových slov a zásadních poznatků, které odrážejí názor společnosti na kompetence mladých uchazečů:

- 20. Odborné znalosti:** Nejsou zásadní, protože se dají naučit. Důležitější je zájem o práci a vnitřní motivace.

- 21. Komunikace:** Schopnost komunikovat je důležitá, přičemž firma klade důraz na uvolněnou a rovnocennou komunikaci jak se zákazníky, tak mezi kolegy.
- 22. Řešení problémů:** Očekává se, že zaměstnanci budou vnímaví k problémům a budou se z nich učit. Důraz je kladen na poučení se z chyb a na hledání příčin problémů na obou stranách.
- 23. Adaptabilita a flexibilita:** Tato dovednost je vysoce ceněná, protože je třeba zvládat různé situace, od stresových po klidové.
- 24. Týmová spolupráce:** Týmové schopnosti se projevují přístupem k práci a schopností komunikovat v kolektivu. První dny v práci odhalí, zda se nový zaměstnanec hodí do týmu.
- 25. Sebereflexe:** Mladí lidé obecně mívají nižší sebereflexi, ale ti, kteří si dokážou přiznat chybu a poučit se z ní, jsou vnímáni jako nejlepší zaměstnanci.
- 26. Etické chování:** Dá se formovat a rozvíjet, pokud je mladý člověk ochotný se učit a přijmout firemní etické normy.
- 27. Zákaznická orientace:** Firma očekává asertivní přístup k zákazníkům, který není ani submisivní, ani drzý.

Na základě těchto poznatků lze odvodit představu o ideálním zaměstnanci podle této gastro firmy: měl by být motivovaný, ochotný se učit, přizpůsobivý a flexibilní. Měl by mít schopnost efektivně komunikovat, pracovat v týmu, zvládat problémy s nadhledem, vykazovat sebereflexi a dodržovat etické standardy firmy.

Firma vyrábějící komponenty pro elektro a automobilový průmysl

Z rozhovoru s firmou zaměřenou na výrobu komponentů pro elektro a automobilový průmysl lze vyvodit několik klíčových slov a zásadních poznatků, které odrážejí názor společnosti na kompetence mladých uchazečů:

- 28. Komunikace:** Mladí lidé mohou dobře komunikovat, zejména pokud mají zkušenosti s veřejným vystupováním nebo debatováním. Jejich komunikační schopnosti však závisí na osobnostních vlastnostech a vzdělání.
- 29. Analytické myšlení:** Mladí lidé vykazují silné analytické schopnosti a dovedou identifikovat problémy, zejména v závislosti na povaze jejich pozice.
- 30. Adaptabilita a flexibilita:** Jsou rychle přizpůsobiví novým situacím a technologiím, což je přirozené díky jejich zkušenostem s digitálními technologiemi.
- 31. Motivace:** Motivace hraje významnou roli, přičemž finanční odměny a vhodné týmové prostředí mohou mladé zaměstnance podporovat v angažovanosti.

32. Týmová práce: Zájem o týmovou spolupráci a schopnost přispívat ke společným cílům závisí na rodinném zázemí a osobnostním nastavení jednotlivce.

33. Sebereflexe: Mladí lidé obecně vykazují nízkou úroveň sebereflexe a mají problém přijímat zpětnou vazbu.

34. Etické chování a respekt: Etické standardy ve firmě dodržují, přičemž respekt ke kolegům a nadřízeným je běžný.

35. Platová očekávání: Někteří mladí lidé mají nerealistická očekávání ohledně platu, a to navzdory nedostatku zkušeností.

Z těchto poznatků lze odvodit představu o ideálním zaměstnanci podle této společnosti: měl by být komunikativní, s dobrými analytickými schopnostmi, flexibilní a adaptabilní. Měl by být motivovaný, ochotný pracovat v týmu a rozvíjet svou sebereflexi. Také by měl vykazovat etické chování a mít realistická očekávání ohledně platu.

Firma poskytující tiskárenské služby

Z rozhovoru s tiskárenskou firmou lze vyvodit několik klíčových slov a zásadních poznatků, které odrážejí názor společnosti na kompetence mladých uchazečů:

1. **Komunikace:** Firma klade důraz na schopnost vyjadřovat názor před kolektivem i vedením a na aktivní naslouchání. Mladí lidé by měli umět slušně komunikovat a obhájit svá rozhodnutí.
2. **Adaptace a přizpůsobivost:** Očekává se, že se mladí lidé přizpůsobí zavedeným pravidlům a firemní kultuře. Je důležité, aby byli otevření k různým cestám k dosažení výsledků.
3. **Odpovědnost a dokončení práce:** Zodpovědný přístup je klíčový, zejména ve vztahu k dodržení termínů a dokončení úkolů. Firma netoleruje nedokončení práce.
4. **Řešení problémů:** Rychlé a efektivní řešení problémů je důležité pro udržení spokojenosti zaměstnanců a dobré pracovní atmosféry.
5. **Firemní identita a loajalita:** Mladí zaměstnanci by měli mít pozitivní vztah k firmě, být si vědomi firemních hodnot a značky.
6. **Motivace:** Ideální zaměstnanec by měl být motivovaný a mít pozitivní přístup k práci. Práce by ho měla bavit a přinášet mu radost.
7. **Sebereflexe a respekt k pravidlům:** Sebereflexe není explicitně zmíněna, ale důraz je kladen na schopnost přizpůsobit se pravidlům a firemní kultuře.
8. **Platová očekávání:** Mladí lidé se někdy zaměřují na mzdu více než na práci samotnou, což firma nepovažuje za vhodný přístup.

Na základě těchto poznatků lze odvodit představu o ideálním zaměstnanci podle této firmy: měl by být komunikativní, zodpovědný, přizpůsobivý a motivovaný. Měl by mít pozitivní vztah

k práci, rozumět své práci a projevovat loajalitu vůči firmě. Zároveň by měl být připraven řešit problémy a dodržovat firemní pravidla.

Firma poskytující úklidové služby

Z rozhovoru s firmou poskytující úklidové služby lze vyvodit několik klíčových slov a zásadních poznatků, které odrážejí názor společnosti na kompetence mladých uchazečů:

1. **Komunikace:** Mladí lidé mají problém s efektivní komunikací, často vzdávají práci, pokud jsou na ně kladeny vyšší nároky.
2. **Analýza a rozhodování:** Mladí uchazeči mají potíže s analyzováním situací a rozhodováním, často preferují jednoduché úkoly a „klid“.
3. **Přizpůsobivost a flexibilita:** Mají problémy se přizpůsobit rychlým změnám a jsou méně flexibilní, což může být způsobeno životem u rodičů a spoléháním na pomoc druhých.
4. **Motivace:** Peníze jsou hlavní motivací mladých lidí, ale chybí jim ochota přispět k práci nad rámec nezbytných úkolů.
5. **Spolehlivost a odpovědnost:** Potřebují kontrolu a jasně nastavená pravidla, aby práci zvládli, což naznačuje nízkou úroveň samostatnosti.
6. **Týmová práce:** Týmová spolupráce je pro mladé obtížná, časté jsou srovnávání platů a pocit závisti vůči starším zaměstnancům.
7. **Technologická zdatnost:** Mladí nemají problém s novými technologiemi, ale často se nechávají ovlivnit informacemi z internetu.
8. **Sebereflexe a sebedůvěra:** Mladí lidé mívají vysoké sebevědomí, ale nedostatek sebereflexe, což může vést k odchodu, pokud nesplní vlastní očekávání.
9. **Platová očekávání:** Často mají nerealistická očekávání ohledně platu a nedostatečné povědomí o firemních nákladech.

Z těchto poznatků lze odvodit představu o ideálním zaměstnanci podle této firmy: měl by být komunikativní, flexibilní, ochotný přijmout odpovědnost, mít realistická očekávání, schopnost samostatně řešit problémy a zároveň mít sebereflexi a pokoru vůči starším a zkušenějším kolegům.

Autoservis

Z rozhovoru s majitelem autoservisu lze identifikovat následující klíčové aspekty a požadavky na mladé uchazeče:

1. **Komunikace:** Mladí lidé by měli být schopni jasně a srozumitelně komunikovat, aby bylo možné efektivně pochopit požadavky zákazníků a navrhnout řešení. Komunikace by měla

být důvěryhodná a měla by umožňovat zástupci firmy dobře jednat se zákazníky i v nepřítomnosti vedoucího.

2. **Adaptace a flexibilita:** Flexibilita při zvládání neočekávaných situací je důležitá, i když není striktně vyžadována. Uchazeči by měli být schopni přizpůsobit se měnícím podmínkám a nalézat řešení, která přinášejí užitek jak pro firmu, tak pro sebe.
3. **Motivace a osobní angažovanost:** Mladí zaměstnanci by měli být proaktivní a sami se angažovat. Je lepší, když přijdou na pracoviště i nad rámec povinností, než aby museli být „naháněni“. Motivace je podporována časovými a finančními benefity – pokud je práce udělána včas a kvalitně, zaměstnanec může být odměněn volnem nebo finanční prémie.
4. **Etický přístup a odpovědnost:** Zaměstnanci by měli být spolehliví, zodpovědní a čestní ve svých pracovních činnostech. Důraz je kladen na vzájemnou úctu, ohleduplnost a přispívání k dosažení společných cílů.
5. **Pozitivní přístup a loajalita:** Mladí lidé by měli mít pozitivní postoj k práci a být loajální vůči firmě, která by měla na oplátku podporovat jejich potřeby. Uchazeči by měli vědět, že se mohou spolehnout na podporu od firmy v případě problémů.
6. **Sebereflexe a ochota učit se:** Je důležité umět přijmout kritiku, zhodnotit vlastní výkon a chtít se neustále zdokonalovat. Firma podporuje vzdělávání a rozvoj prostřednictvím školení a různých akcí, které také přispívají k utužení kolektivu.
7. **Platová očekávání a sebevědomí:** Mladší uchazeči často přicházejí s přehnanými platovými požadavky a příliš vysokým sebevědomím. Firma oceňuje snahu a schopnost prokázat, že jejich požadavky jsou oprávněné.
8. **Přístup k pohovorům a chování:** Uchazeči by měli přijít s pokorou a pozitivním přístupem, být otevření a ukázat, co opravdu umí.

Na základě těchto poznatků lze odvodit představu o ideálním zaměstnanci podle této autoservisní firmy: měl by být komunikativní, flexibilní, zodpovědný, motivovaný a loajální. Měl by mít pozitivní přístup k práci, být ochotný učit se a zlepšovat, přijímat sebereflexi a realisticky nastavovat svá platová očekávání.

Průnik mezi rozhovory

Na základě všech sedmi rozhovorů se společnosti shodnou a neshodnou na následujících kompetencích:

Kompetence, na kterých se shodnou:

1. **Komunikace:** Všechny firmy považují komunikační dovednosti za důležité. Mladí uchazeči by měli být schopni jasně vyjádřit své myšlenky, aktivně naslouchat, a efektivně komunikovat se zákazníky i kolegy.

2. **Adaptabilita a flexibilita:** Většina společností zdůrazňuje potřebu rychlé přizpůsobivosti mladých zaměstnanců. Očekává se schopnost reagovat na změny a zvládat nové situace.
3. **Motivace:** Motivace je klíčová ve všech rozhovorech. Společnosti oceňují, když jsou zaměstnanci vnitřně motivovaní, mají pozitivní přístup k práci a jsou ochotní dělat více než jen základní povinnosti.
4. **Sebereflexe:** Většina firem zdůrazňuje důležitost sebereflexe, i když ji mladí uchazeči často postrádají. Schopnost kriticky zhodnotit vlastní výkon a přijímat zpětnou vazbu je ceněná.
5. **Týmová práce:** Schopnost spolupracovat s ostatními je důležitá pro většinu firem. Ideální zaměstnanci by měli být týmoví hráči, kteří přispívají ke společným cílům.
6. **Etický přístup a zodpovědnost:** Firmy se shodují na tom, že mladí lidé by měli být čestní, spolehliví a zodpovědní ve svých pracovních činnostech.

Kompetence, na kterých se neshodnou:

1. **Odborné znalosti:** Některé firmy, například gastro podnik, nekladou velký důraz na odborné znalosti, protože věří, že je lze snadno získat. Jiné, zejména technicky zaměřené společnosti, oceňují silné technické a analytické schopnosti.
2. **Platová očekávání:** Zatímco některé firmy jsou ochotné akceptovat vyšší platové požadavky, pokud je uchazeč schopen prokázat své schopnosti, jiné považují přehnané očekávání za problém a za překážku při náboru.
3. **Loajalita:** Některé firmy (např. výrobní a autoservisní) kladou na loajalitu velký důraz, zatímco jiné (např. úklidové a gastro služby) ji nepovažují za klíčovou a smiřují se s častou fluktuací.
4. **Řešení problémů:** Některé společnosti aktivně podporují schopnost řešit problémy samostatně, zatímco jiné (např. tiskárenská firma) preferují řízený přístup a rychlé intervence.

Shrnutí průniku mezi sedmi rozhovory ukazuje, že firmy se shodují na důležitosti komunikačních dovedností, adaptability, motivace, sebereflexe, týmové práce a etického přístupu. Mladí zaměstnanci by měli být schopni jasně komunikovat, rychle se přizpůsobovat změnám, být vnitřně motivovaní a otevření ke zpětné vazbě. Důležitá je také spolupráce s týmem a zodpovědnost. Naopak se společnosti neshodnou na významu odborných znalostí, platových očekávání, loajality a přístupu k řešení problémů. Tyto kompetence jsou důležité v různých mírách v závislosti na specifickém odvětví nebo typu firmy.

Malá obsahová analýza

Rozhovor 1 (kancelářské potřeby):

- **Komunikace** – Dobré komunikační schopnosti jsou klíčové, zejména na vyšších pozicích (ano).
- **Adaptabilita a flexibilita** – Rychlá adaptace je důležitá, pokud je ochota se učit (ano).
- **Motivace a osobní angažovanost** – Motivace k růstu a finančním odměnám je klíčová (ano).
- **Sebereflexe** – Sebereflexe se ukazuje časem, ale není vždy silná stránka (částečně).
- **Týmová práce** – Někdy jsou problémy s mezilidskými vztahy, zejména mezi generacemi (ano).
- **Etický přístup a zodpovědnost** – Spolehlivost a odpovědnost se projevují s časem (ano).
- **Odborné znalosti** – Nejsou klíčové, spíše důraz na praktické dovednosti (částečně).
- **Platová očekávání a přístup k odměňování** – Očekávání mladých lidí jsou někdy vyšší, než odpovídá realitě (částečně).
- **Loajalita** – Časté očekávání lepších nabídek snižuje loajalitu (částečně).
- **Řešení problémů** – Vyžaduje se určitá zkušenost, aby bylo efektivní (částečně).

Rozhovor 2 (strojařsko-elektro firma):

- **Komunikace** – Mladí lidé mají slabší komunikační úroveň (ano).
- **Adaptabilita a flexibilita** – Mladí lidé se přizpůsobují pomaleji (částečně).
- **Motivace a osobní angažovanost** – Motivace je převážně finanční (ano).
- **Sebereflexe** – Často chybí, mladí lidé nejsou schopni kriticky hodnotit svůj výkon (částečně).
- **Týmová práce** – Spolupráce je závislá na pracovní pozici a přístupu (částečně).
- **Etický přístup a zodpovědnost** – Nízká úroveň spolehlivosti u mladých lidí (částečně).
- **Odborné znalosti** – Některé technické dovednosti jsou nezbytné (ano).
- **Platová očekávání a přístup k odměňování** – Očekávání jsou často nereálná (částečně).
- **Loajalita** – Mladí zaměstnanci nejsou příliš oddaní (částečně).
- **Řešení problémů** – Často mají problém se samostatným rozhodováním (ano).

Rozhovor 3 (úklidové služby):

- **Komunikace** – Problémy s efektivní komunikací jsou časté (ano).
- **Adaptabilita a flexibilita** – Flexibilita chybí, mladí se přizpůsobují těžko (ne).
- **Motivace a osobní angažovanost** – Nízká míra angažovanosti nad rámec povinností (částečně).
- **Sebereflexe** – Často chybí, mladí lidé mají nízkou úroveň sebereflexe (částečně).
- **Týmová práce** – Spolupráce je často slabá a závisí na zkušenostech (částečně).
- **Etický přístup a zodpovědnost** – Odpovědnost musí být kontrolována (částečně).
- **Odborné znalosti** – Není kladen důraz na specifické dovednosti (ne).
- **Platová očekávání a přístup k odměňování** – Někdy jsou nereálná (částečně).
- **Loajalita** – Vysoká fluktuace zaměstnanců (ne).

- **Řešení problémů** – Mladí lidé mají obtíže s řešením situací (částečně).

Rozhovor 4 (gastro firma):

- **Komunikace** – Schopnost komunikovat je důležitá, ale dá se naučit (ano).
- **Adaptabilita a flexibilita** – Přizpůsobivost je velmi ceněná (ano).
- **Motivace a osobní angažovanost** – Projevuje se hlavně v závislosti na prostředí (ano).
- **Sebereflexe** – Sebereflexe není vždy na vysoké úrovni (částečně).
- **Týmová práce** – Klíčová pro adaptaci a úspěch v práci (ano).
- **Etický přístup a zodpovědnost** – Lze formovat během zaměstnání (ano).
- **Odborné znalosti** – Nejsou zásadní, lze je získat praxí (ne).
- **Platová očekávání a přístup k odměňování** – Vysoká očekávání mohou být problémem (částečně).
- **Loajalita** – Fluktuace je běžná (částečně).
- **Řešení problémů** – Je důležité, aby se z problémů dokázali poučit (částečně).

Rozhovor 5 (výroba komponentů):

- **Komunikace** – Komunikační schopnosti jsou variabilní (ano).
- **Adaptabilita a flexibilita** – Schopnost rychle se přizpůsobit je běžná (ano).
- **Motivace a osobní angažovanost** – Motivace závisí na pracovním prostředí (ano).
- **Sebereflexe** – Sebereflexe není dostatečná u všech mladých lidí (částečně).
- **Týmová práce** – Někteří preferují individuální práci (částečně).
- **Etický přístup a zodpovědnost** – Dodržování pravidel je základní (ano).
- **Odborné znalosti** – Technické dovednosti jsou důležité (ano).
- **Platová očekávání a přístup k odměňování** – Někdy jsou přehnaná (částečně).
- **Loajalita** – Očekávání kariérního růstu převažují (částečně).
- **Řešení problémů** – Schopnost řešit problémy je potřebná (ano).

Rozhovor 6 (tiskárenská firma):

- **Komunikace** – Slušná a efektivní komunikace je klíčová (ano).
- **Adaptabilita a flexibilita** – Přizpůsobivost zavedeným pravidlům je důležitá (ano).
- **Motivace a osobní angažovanost** – Motivace je podporována pozitivní atmosférou (ano).
- **Sebereflexe** – Je žádoucí, aby si zaměstnanci uvědomovali své chyby (částečně).
- **Týmová práce** – Očekává se, že zaměstnanci budou spolupracovat (ano).
- **Etický přístup a zodpovědnost** – Dodržování etických standardů je nutné (ano).
- **Odborné znalosti** – Specifické dovednosti nejsou hlavní prioritou (ne).
- **Platová očekávání a přístup k odměňování** – Mladí lidé někdy kladou velký důraz na mzdu (částečně).

- **Loajalita** – Očekává se silný vztah k firmě (ano).
- **Řešení problémů** – Rychlé řešení je důležité pro udržení spokojenosti (částečně).

Rozhovor 7 (autoservis):

- **Komunikace** – Schopnost efektivně komunikovat je zásadní (ano).
- **Adaptabilita a flexibilita** – Přizpůsobivost neočekávaným situacím je výhodou (částečně).
- **Motivace a osobní angažovanost** – Motivace je podporována odměnami (ano).
- **Sebereflexe** – Sebereflexe je důležitá pro zlepšování (ano).
- **Týmová práce** – Týmový duch a školení jsou podporovány (ano).
- **Etický přístup a zodpovědnost** – Odpovědnost a čestnost jsou klíčové (ano).
- **Odborné znalosti** – Praktické dovednosti jsou důležité (ano).
- **Platová očekávání a přístup k odměňování** – Platové požadavky bývají přehnané (částečně).
- **Loajalita** – Podpora loajality je důležitá (ano).
- **Řešení problémů** – Praktické řešení problémů je klíčové (ano).

Shodné a rozdílné kompetence

1. Komunikace:

- Všechny firmy považují komunikační dovednosti za zásadní. Mladí zaměstnanci by měli být schopni jasně a srozumitelně komunikovat, ať už s kolegy, zákazníky, nebo nadřízenými. Firmy očekávají schopnost aktivního naslouchání a dovednost efektivně předávat informace. V některých firmách (např. autoservis a gastro) se klade důraz na komunikaci se zákazníky, zatímco v jiných (výroba komponentů a strojařsko-elektro) je klíčová i vnitřní komunikace v týmu.

2. Adaptabilita a flexibilita:

- Přizpůsobivost je univerzální požadavek, zejména kvůli rychlým změnám ve firemním prostředí. Firmy potřebují, aby zaměstnanci zvládali nečekané situace a reagovali na změny. Přestože některé firmy (např. úklidové služby) uvádějí nižší míru adaptabilních schopností u mladých, přizpůsobivost zůstává důležitým očekáváním.

3. Motivace a osobní angažovanost:

- Vnitřní motivace a proaktivní přístup jsou všude ceněny. Mladí lidé by měli projevat zájem o svou práci a být ochotni přispět nad rámec základních povinností. Motivace je často spojena s finančními odměnami (např. v autoservisu a strojařsko-elektro firmě), ale v některých firmách se klade důraz i na osobní zájem a touhu po růstu (např. gastro).

4. **Týmová práce:**

- Schopnost efektivně pracovat v týmu je ve všech rozhovorech hodnocena jako klíčová. Firmy očekávají, že mladí lidé budou schopni spolupracovat s kolegy, sdílet znalosti a přispívat k dosažení společných cílů. Týmová práce je považována za základní pro adaptaci (např. gastro) nebo pro udržení dobré firemní kultury (např. tiskárenská firma).

5. **Etický přístup a zodpovědnost:**

- Čestnost, spolehlivost a respekt k ostatním jsou univerzálně očekávané vlastnosti. Mladí zaměstnanci by měli být zodpovědní ve svých činnostech a dodržovat firemní pravidla. I když některé firmy (např. úklidové služby) upozorňují na nízkou úroveň odpovědnosti u mladých, je tato kompetence obecně hodnocena jako klíčová pro úspěch.

Rozdílné kompetence

1. **Sebereflexe:**

- Zatímco některé firmy (např. autoservis a gastro) považují sebereflexi za důležitou a podporují kritické hodnocení vlastního výkonu, jiné (např. úklidové služby a strojařsko-elektro) uvádějí, že mladým často chybí schopnost kriticky přehodnotit své chování a přijmout zpětnou vazbu. Sebereflexe je tedy různě zdůrazňována podle toho, jaká úroveň zodpovědnosti a autonomie je od mladých očekávána.

2. **Odborné znalosti:**

- Některé firmy, zejména technicky zaměřené (např. výroba komponentů, strojařsko-elektro), kladou důraz na technické dovednosti a odborné znalosti. V jiných oborech (např. gastro a úklidové služby) jsou odborné znalosti méně důležité, protože se očekává, že zaměstnanci mohou potřebné dovednosti získat v rámci zaškolení.

3. **Řešení problémů:**

- V technicky orientovaných firmách (např. výroba komponentů a strojařsko-elektro) je schopnost efektivního řešení problémů považována za klíčovou, protože pracovní pozice často vyžadují rychlé reakce na technické výzvy. V některých firmách, jako jsou úklidové služby nebo tiskárenská firma, se klade větší důraz na řízený přístup k řešení problémů, kdy je potřeba podpora a koordinace nadřízených.

4. **Platová očekávání a přístup k odměňování:**

- Některé firmy považují přehnané platové požadavky za problém (např. úklidové služby a autoservis), zatímco jiné jsou ochotné přijmout vyšší očekávání, pokud zaměstnanci prokážou své schopnosti (např. strojařsko-elektro firma). Tento rozdíl

ukazuje, že přístup k platovým očekáváním závisí na finančních možnostech firmy a na specifikách pracovního trhu v daném odvětví.

5. Loajalita:

- Loajalita je vnímána různě podle typu firmy. Některé společnosti (např. tiskárenská firma) kladou na dlouhodobou angažovanost velký důraz, zatímco jiné (např. úklidové služby a gastro) se smířují s častou fluktuací zaměstnanců a nevyžadují silnou míru loajality. Rozdíly v přístupu k loajalitě často odrážejí specifické pracovní podmínky a oborové požadavky.

Celkově lze říci, že i když existuje široká shoda na základních kompetencích, rozdílné priority a požadavky se projevují podle specifik oborů a firem. Technicky zaměřené firmy kladou vyšší důraz na odborné znalosti a řešení problémů, zatímco služby více zdůrazňují přizpůsobivost, komunikaci a motivaci.

Výstup

Výsledky analýzy rozhovorů ukazují, že existuje široká shoda na klíčových kompetencích, které firmy považují za zásadní pro mladé zaměstnance. Kompetence jako **komunikace, adaptabilita, motivace, týmová práce a etický přístup** jsou univerzálně hodnoceny jako důležité ve všech oborech. Firmy očekávají, že mladí lidé budou schopni jasně a efektivně komunikovat, přizpůsobovat se novým situacím a projevovat **proaktivní přístup** k práci. **Schopnost spolupracovat a respektovat ostatní** je považována za základní pro udržení dobré firemní kultury a dosažení společných cílů. **Etický přístup, spolehlivost a čestnost** jsou klíčové vlastnosti, které firmy očekávají, i když je uváděno, že mladí zaměstnanci někdy mají s odpovědností problémy. Tyto kompetence jsou považovány za univerzální předpoklady úspěchu v různých pracovních prostředích. Na druhou stranu se mezi firmami objevují rozdíly v důrazu na některé specifické kompetence, které se liší v závislosti na oboru a charakteru práce. **Sebereflexe** je důležitá zejména pro firmy, které očekávají vysokou míru samostatnosti, zatímco jiné jí nepřikládají tak velký význam. Odborné znalosti jsou klíčové v technicky zaměřených firmách, kde jsou specifické dovednosti nezbytné pro efektivní práci, zatímco v oborech jako gastro nebo úklidové služby lze technické dovednosti získat zaškolením. **Řešení problémů** je více akcentováno v technických oborech, kde je nutné rychle reagovat na výzvy, zatímco jiné firmy preferují řízený přístup k řešení problémů. Rozdíly jsou patrné i v přístupu k platovým očekáváním a loajalitě; některé firmy očekávají realistický přístup a dlouhodobou **angažovanost**, zatímco jiné jsou smířeny s vyšší fluktuací a pružnějším přístupem k odměňování. Tyto variace odrážejí specifické potřeby a dynamiku různých odvětví, což ukazuje, že i když jsou základní kompetence důležité napříč obory, různé firmy mají odlišné priority a očekávání podle svého zaměření.

4.2 Výstupy z rozhovorů v rámci Polska

Autoservis

KLÍČOVÉ KOMPETENCE A HODNOTY

1. **Kompetence** – schopnosti, které jsou nezbytné pro úspěšné vykonávání práce, jako komunikační dovednosti, analytické myšlení, týmová práce, adaptabilita a praktické využívání teoretických znalostí.
2. **Motivace** – aspekty, které motivují mladé zaměstnance, například finanční odměna, zájem o nové technologie a profesní rozvoj.
3. **Čestnost a etika** – morální hodnoty, které jsou důležité pro firemní kulturu a spolupráci, zejména ve vztahu k bezpečnosti a vzájemnému respektu.
4. **Adaptabilita** – schopnost flexibilně reagovat na neočekávané situace a změny, což je klíčové v technických profesích.
5. **Věrnost a zapojení** – vztah zaměstnanců k firmě, jejich ochota zůstat ve společnosti dlouhodobě a aktivně se podílet na jejím rozvoji.
6. **Kritika a respekt** – schopnost přijímat zpětnou vazbu a udržovat vzájemný respekt v pracovním prostředí.

IDEÁLNÍ VLASTNOSTI ZAMĚSTNANCE PODLE NÁZORU RESPONDENTA

1. **Kompetence v technických dovednostech** – schopnost prakticky využít teoretické znalosti a aktivně se zapojovat do řešení problémů, zejména při diagnostice a opravě vozidel.
2. **Schopnost týmové práce** – důležitost spolupráce a respektu v rámci týmu, což přispívá k bezpečnosti a efektivitě práce.
3. **Flexibilita a adaptabilita** – schopnost rychle a účinně reagovat na neočekávané situace a změny v pracovním prostředí.
4. **Etika a čestnost** – dodržování morálních hodnot a zásad, především v kontextu zodpovědného chování ke kolegům a firmě.
5. **Motivace k osobnímu a profesnímu rozvoji** – zájem o nové technologie, ochota se učit a zlepšovat své dovednosti s ohledem na budoucí kariérní cíle.

Ideální zaměstnanec: Technicky zdatný, komunikativní, flexibilní, odpovědný, a motivovaný k profesnímu růstu. Měl by být schopen pracovat v týmu, rychle reagovat na změny a mít pevné etické zásady. Celkově tedy z rozhovoru vyplývá, že ideální zaměstnanec by měl být technicky zdatný, týmový, flexibilní, eticky zodpovědný a motivovaný k růstu.

IT firma

KLÍČOVÉ KOMPETENCE A HODNOTY

1. **Komunikace** – důležitá pro předávání znalostí a spolupráci na projektech.
2. **Adaptabilita** – schopnost přizpůsobit se změnám a rychle reagovat na nové situace.
3. **Zodpovědnost** – často chybí, což vede k nedodržování termínů a neuvědomování si důsledků.
4. **Individuální práce** – preferována v IT oboru před týmovou spoluprací.
5. **Motivace** – hlavním faktorem je finanční odměna a benefity.
6. **Kritika** – mladí zaměstnanci mají obtíže přijímat kritiku a vyrovnávat se s ní.
7. **Standardy a etika** – dodržování etických norem se objevuje spíše s rostoucí zkušeností.
8. **Přehnaná očekávání** – týkající se platových podmínek a kariérního růstu.
9. **Loajalita** – slabší kvůli možnostem pracovat jako freelancer nebo měnit zaměstnavatele.

IDEÁLNÍ VLASTNOSTI ZAMĚSTNANCE PODLE NÁZORU RESPONDENTA

1. **Komunikativnost** – schopnost efektivně předávat informace a znalosti, zejména při práci na projektech.
2. **Adaptabilita a flexibilita** – schopnost rychle reagovat na změny a přizpůsobit se novým podmínkám.
3. **Zodpovědnost** – dodržování termínů a standardů práce, vnímání důsledků svých rozhodnutí.
4. **Individuální pracovní zaměření** – preference pro samostatnou práci, ale schopnost koordinovat své úsilí v rámci větších projektů.
5. **Finanční motivace** – důraz na platové podmínky a další benefity jako klíčový faktor při výběru zaměstnání.

Ideální zaměstnanec: Schopný samostatné práce, komunikativní a adaptabilní. Měl by být motivován finančními odměnami, ale také ochoten učit se a přijímat zpětnou vazbu pro svůj rozvoj.

Marketingová firma

KOMPETENCE A HODNOTY

1. **Komunikace** – důležitá pro navazování vztahů se zákazníky a efektivní tvorbu marketingových kampaní.
2. **Analytické schopnosti** – potřeba aktivního přístupu k řešení problémů a identifikaci potřeb.

3. **Adaptabilita** – schopnost přizpůsobit se novým technologiím a pracovním podmínkám.
4. **Etika a udržitelnost** – povědomí o etických otázkách a ekologii, i když více zmiňované u větších firem.
5. **Motivace** – převážně finanční, ovlivňuje loajalitu a angažovanost.
6. **Kritika** – obtíže s přijímáním kritiky a učení se z chyb.
7. **Flexibilita** otevřenost vůči změnám, pokud přinášejí finanční nebo technologický přínos.
8. **Loajalita** – ovlivněna finančními podmínkami, často slabší.

IDEÁLNÍ VLASTNOSTI ZAMĚSTNANCE PODLE NÁZORU RESPONDENTA

1. **Komunikativnost** – klíčová schopnost pro efektivní tvorbu marketingových kampaní a navazování vztahů se zákazníky.
2. **Analytické dovednosti** – schopnost aktivně identifikovat potřeby a nacházet řešení, aniž by čekal na hotová řešení.
3. **Adaptabilita** – schopnost snadno se přizpůsobovat novým technologiím a pracovním postupům.
4. **Etické povědomí** – zájem o udržitelnost, etiku a ekologii v rámci firemní kultury.
5. **Sebereflexe** – ochota přijímat kritiku a učit se z chyb, což zatím často mladým zaměstnancům chybí.

Ideální zaměstnanec: Komunikativní, analytický, flexibilní a s povědomím o etických a ekologických otázkách. Měl by mít aktivní přístup k práci a být motivován k rozvoji i finančními podmínkami.

Průnik mezi třemi rozhovory

SHODNÉ KOMPETENCE

1. **Komunikace:** Všechny společnosti považují komunikační dovednosti za zásadní, i když se jejich význam mírně liší podle oboru. V technických profesích je důležité aktivní naslouchání a týmová spolupráce, zatímco v marketingu a IT jde více o efektivní předávání znalostí a zákaznickou komunikaci.

2. **Adaptabilita a flexibilita:** Všechny firmy hodnotí schopnost mladých zaměstnanců přizpůsobovat se novým podmínkám a technologiím jako silnou stránku. Tato dovednost je klíčová ve všech odvětvích, ať už jde o technické práce, IT, nebo marketing.
3. **Finanční motivace:** Ve všech rozhovorech se ukázalo, že finanční aspekty a odměny jsou pro mladé pracovníky významným motivačním faktorem. Ovlivňují jejich loajalitu, pracovní zapojení a ochotu zůstat ve firmě.
4. **Kritika a schopnost sebereflexe:** Společnosti se shodují, že mladí zaměstnanci mají potíže přijímat kritiku a učit se z ní. Tato slabina se objevila ve všech třech rozhovorech jako výzva, kterou je třeba řešit.

ROZDÍLY V OČEKÁVÁNÍCH

1. **Týmová práce:** Zatímco v technických profesích a marketingu byla týmová spolupráce hodnocena pozitivně a považována za důležitou, v IT firmě se ukázalo, že zaměstnanci preferují individuální práci a pracují raději sami než v týmu.
2. **Etika a hodnoty:** V technickém oboru byla čestnost a odpovědnost považována za klíčové kompetence, zatímco v marketingu se více kladl důraz na povědomí o ekologii a udržitelnosti. V IT nebyly tyto hodnoty zmiňovány jako významné ve vztahu k mladým zaměstnancům.
3. **Analytické dovednosti:** Zatímco technický a marketingový sektor očekával aktivní přístup k řešení problémů a iniciativu, IT firma zdůraznila, že mladí zaměstnanci mají tendenci čekat na hotová řešení.

Výsledkem je, že společné jmenovatele se točí kolem komunikace, adaptability, finanční motivace a kritického přístupu k sebereflexi, ale rozdíly vyvstávají zejména v očekáváních od týmové spolupráce, etických hodnot a analytických schopností.

Malá obsahová analýza

5.2.5.1 Technická firma (rozhovor 1)

- **Komunikace:** (ano) – Důraz na týmovou spolupráci a aktivní naslouchání.
- **Analytické myšlení:** (ano) – Nutné pro diagnostiku a efektivní řešení problémů.
- **Adaptabilita:** (ano) – Vyžaduje se schopnost rychle reagovat na změny.
- **Proaktivita:** (částečně) – Motivace se objevuje hlavně v souvislosti s finančními odměnami.
- **Etické standardy:** (ano) – Klíčová je čestnost a odpovědnost, zejména pro bezpečnost.
- **Týmová spolupráce:** (ano) – Spolupráce a naslouchání jsou nezbytné.

- **Kritika a sebereflexe:** (částečně) – Mladí mají problémy přijímat kritiku.

5.2.5.2 IT firma (rozhovor 2)

- **Komunikace:** (ano) – Nezbytná pro efektivní předávání informací.
- **Analytické myšlení:** (ne) – Není klíčovou požadovanou schopností.
- **Adaptabilita:** (ano) – Schopnost rychlého přizpůsobení je běžná.
- **Proaktivita:** (ne) – Mladým zaměstnancům často chybí proaktivní přístup.
- **Etické standardy:** (částečně) – Dodržování norem se zlepšuje s rostoucí zkušeností.
- **Týmová spolupráce:** (částečně) – Zaměstnanci preferují individuální práci.
- **Kritika a sebereflexe:** (částečně) – Mají potíže přijímat kritiku a učit se z chyb.

5.2.5.3 Marketingová firma (rozhovor 3)

- **Komunikace:** (ano) – Klíčová pro efektivní tvorbu kampaní.
- **Analytické myšlení:** (ano) – Aktivní přístup k identifikaci potřeb a řešení.
- **Adaptabilita:** (ano) – Vyžaduje se schopnost se přizpůsobovat technologiím.
- **Proaktivita:** (částečně) – Přístup k práci je ovlivněn především finanční motivací.
- **Etické standardy:** (částečně) – Zmiňuje se povědomí o etických otázkách a ekologii.
- **Týmová spolupráce:** (ano) – Spolupráce je zásadní pro úspěch marketingových projektů.
- **Kritika a sebereflexe:** (částečně) – Potíže s přijímáním kritiky a přiznáváním chyb.

5.2.5.4 Shodné a rozdílné kompetence

- **Komunikace:** ve všech rozhovorech – Důraz na důležitost efektivní komunikace ve všech firmách.
- **Adaptabilita:** ve všech rozhovorech – Přizpůsobivost je ceněna ve všech odvětvích.
- **Týmová spolupráce:** v technické a marketingové firmě, (částečně) v IT – Preference pro týmovou práci závisí na oboru.

5.2.5.5 Rozdíly

- **Analytické myšlení:** je klíčové ve firmách, které se zaměřují na technické a marketingové aktivity, ale nejsou prioritou v IT firmě.
- **Etické standardy:** jsou vysoce oceňovány v technickém sektoru, ale v IT a marketingu mají různé úrovně důležitosti.

- **Proaktivita:** je považována za důležitou v technickém a marketingovém oboru, ale v IT firmě je častěji chybějící.
- **Kritika a sebereflexe:** jsou problematické ve všech firmách, což naznačuje obecnější potíže s přijímáním zpětné vazby mezi mladými zaměstnanci.

Tato obsahová analýza zdůrazňuje, že klíčové kompetence, jako je komunikace, adaptabilita a týmová spolupráce, jsou považovány za důležité napříč odvětvími, zatímco analytické myšlení, proaktivita a etické standardy vykazují rozdíly podle specifických potřeb jednotlivých firem.

Shodné a rozdílné kompetence

Shody:

- **Komunikace:** ve všech rozhovorech – Důraz na důležitost efektivní komunikace ve všech firmách.
- **Adaptabilita:** ve všech rozhovorech – Přizpůsobivost je ceněna ve všech odvětvích.
- **Týmová spolupráce:** v technické a marketingové firmě, (částečně) v IT – Preference pro týmovou práci závisí na oboru.

Rozdíly:

- **Analytické myšlení:** je klíčové ve firmách, které se zaměřují na technické a marketingové aktivity, ale nejsou prioritou v IT firmě.
- **Etické standardy:** jsou vysoce oceňovány v technickém sektoru, ale v IT a marketingu mají různé úrovně důležitosti.
- **Proaktivita:** je považována za důležitou v technickém a marketingovém oboru, ale v IT firmě je častěji chybějící.
- **Kritika a sebereflexe:** jsou problematické ve všech firmách, což naznačuje obecnější potíže s přijímáním zpětné vazby mezi mladými zaměstnanci.

Tato obsahová analýza zdůrazňuje, že klíčové kompetence, jako je komunikace, adaptabilita a týmová spolupráce, jsou považovány za důležité napříč odvětvími, zatímco analytické myšlení, proaktivita a etické standardy vykazují rozdíly podle specifických potřeb jednotlivých firem.

Výstup

Na základě analýzy tří rozhovorů se ukázalo, že firmy mají rozdílné požadavky na kompetence mladých zaměstnanců, což odráží specifika jejich odvětví. Technická a marketingová firma kladou velký důraz na **analytické myšlení a týmovou spolupráci**, což je důležité pro řešení problémů a realizaci projektů. V technických oborech je klíčová schopnost diagnostikovat závady a spolupracovat v týmu, aby byla zajištěna bezpečnost a efektivita práce. Marketingová firma zase

vyžaduje spolupráci na tvorbě kampaní a **aktivní přístup** k identifikaci potřeb zákazníků. Oproti tomu v IT firmě analytické myšlení a týmová práce nejsou hlavními prioritami – zaměstnanci často pracují samostatně a analytické schopnosti nejsou tak vysoce oceňovány.

Etické standardy se ukázaly být důležité ve všech rozhovorech, avšak s různou intenzitou. Technická firma považuje **čestnost a odpovědnost** za zásadní, zejména z důvodu bezpečnosti při práci se stroji. V IT firmě jsou **etické normy** zmiňovány spíše okrajově a jejich dodržování se zlepšuje s nabytím větší zkušenosti. Marketingová firma klade důraz na ekologické a etické hodnoty, ale ty jsou více považovány za přidanou hodnotu než za základní požadavek. **Adaptabilita** se ukázala jako klíčová schopnost napříč všemi obory, což svědčí o potřebě flexibilních zaměstnanců, kteří se dokážou přizpůsobit dynamickému prostředí. Významný rozdíl se projevil u **proaktivity a přijímání kritiky**, kde se ukazuje, že mladí zaměstnanci mají ve všech oborech problémy s **aktivním přístupem a sebereflexí**, což naznačuje širší generační výzvu.

9. Výstupy rozhovorů z České republiky

Advokátní kancelář

Z odpovědí firmy jsou patrné důležité kompetence a hodnoty pro potenciální zaměstnance

- **Efektivita** – Důraz na rychlé a efektivní řešení úkolů a problémů, zejména v dynamickém právním prostředí.
- **Komunikace** – Zahrnuje jasné a srozumitelné vyjadřování, aktivní naslouchání a spolupráci s kolegy i klienty.
- **Flexibilita** – Schopnost přizpůsobit se změnám a reagovat na neočekávané situace.
- **Motivace** – Osobní drive a angažovanost pro dosažení vysokých výkonů a kvalitní práce.
- **Etické standardy** – Poctivost, spolehlivost a odpovědnost jsou považovány za základní kameny pracovního prostředí.
- **Týmová spolupráce** – Společné cíle, sdílení znalostí a vzájemná podpora mezi členy týmu.
- **Pozitivní přístup** – Udržování optimistického postoje i při obtížích, což přispívá ke zdravému pracovnímu prostředí.
- **Respekt** – Projevování úcty k ostatním a oceňování diverzity.
- **Sebereflexe** – Ochota přijímat zpětnou vazbu a pracovat na svém dalším rozvoji.
- **Zodpovědnost** – Důraz na spolehlivost, smysl pro pořádek a dodržování pravidel, které jsou klíčové pro fungování firmy.

Podle rozhovoru by měl ideální zaměstnanec vykazovat kombinaci několika klíčových vlastností a dovedností

- **Odborné znalosti a dovednosti** – Měl by mít potřebné znalosti ve svém oboru a být připraven je dále rozvíjet.
- **Zodpovědnost a spolehlivost** – Důležitá je schopnost dodržovat termíny, plnit úkoly pečlivě a mít smysl pro pořádek.
- **Samostatnost a iniciativa** – Měl by být schopen pracovat samostatně, ale zároveň aktivně hledat způsoby, jak zlepšit procesy nebo řešit problémy.
- **Motivace k dalšímu rozvoji** – Ideální zaměstnanec by měl mít silnou vnitřní motivaci se neustále zlepšovat a přijímat nové výzvy.
- **Pozitivní přístup** – Měl by přistupovat k práci s optimismem a nebát se řešit obtížné situace nebo klást otázky.
- **Komunikační dovednosti** – Jasná a efektivní komunikace je nezbytná pro úspěšné spolupracování s kolegy i klienty.
- **Flexibilita a adaptabilita** – Musí být připraven rychle reagovat na změny a přizpůsobovat se novým podmínkám.

Tyto charakteristiky společně vytvářejí obraz zaměstnance, který přispívá k dosažení vysokých standardů a cílů společnosti

Společnost zabývající se on-line marketingem

Z rozhovoru s druhou firmou, která se zaměřuje na **online marketing**, vyplývají následující klíčová a zásadní slova, která charakterizují očekávání a požadavky na potenciální zaměstnance:

- **Komunikace** – Efektivní a jasná komunikace je zásadní. Firma si stěžuje na nedostatek této schopnosti u mladých zaměstnanců, kteří nedokáží jednat iniciativně a rychle reagovat.
- **Analytické schopnosti** – Důležitá je schopnost analyzovat situace, identifikovat problémy a navrhnout řešení, což mladí zaměstnanci často postrádají.
- **Proaktivita** – Firma vyžaduje vysokou úroveň iniciativy a motivace, ale zmiňuje, že mladí lidé tuto dovednost často nemají.
- **Adaptabilita** – Schopnost přizpůsobit se změnám a rychle reagovat na nové podmínky je vyžadována, avšak mladí zaměstnanci se přizpůsobují pomalu a nejsou dostatečně flexibilní.
- **Etické standardy** – Poctivost, spolehlivost a dodržování pravidel jsou považovány za standard, ale firma poukazuje na nedostatek disciplíny mezi mladými zaměstnanci.
- **Týmová spolupráce** – Efektivní práce v týmu je důležitá pro dosažení výsledků, ale firma má obavy z neefektivního plnění úkolů u mladších pracovníků.

- **Pozitivní přístup** – Dobrá atmosféra a zapadnutí do týmu jsou klíčové pro úspěšné fungování.
- **Loajalita** – Firma by si přála vyšší míru loajality, ale připouští, že je to problém spojený s generačními rozdíly.
- **Výsledky a efektivita** – Společnost preferuje zaměření na dosažení konkrétních výsledků spíše než na čas strávený prací.

Z těchto klíčových slov vyplývá, že firma očekává od ideálního zaměstnance kombinaci dobrých komunikačních dovedností, analytického myšlení, proaktivity, schopnosti se adaptovat, disciplíny, týmové spolupráce a zaměření na výsledky.

Podle rozhovoru 2 by měl ideální zaměstnanec splňovat následující charakteristiky:

- **Pokora a ochota učit se** – Měl by mít pokorný přístup k práci, ochotu přijímat rady a neustále se zlepšovat.
- **Adaptabilita a flexibilita** – Schopnost rychle se přizpůsobit změnám a novým podmínkám je klíčová, zejména v dynamickém oboru online marketingu.
- **Iniciativnost a schopnost klást otázky** – Zaměstnanec by měl být aktivní, klást otázky ohledně práce a nebát se požádat o radu nebo pomoc.
- **Schopnost samostudia** – Důležitá je ochota se v oboru neustále vzdělávat a doplňovat si potřebné znalosti vlastní iniciativou.

Tyto vlastnosti by měly zajišťovat, že zaměstnanec dokáže efektivně reagovat na změny, rychle se učit a přispívat k úspěchu společnosti v konkurenčním prostředí.

Virtuální asistence e-shopu

Z rozhovoru 3, který se uskutečnil s firmou poskytující služby virtuálního asistenta a vedení e-shopu, vyplývají následující klíčová a zásadní slova, která odrážejí požadavky na potenciální zaměstnance:

- **Komunikace** – Schopnost jasně a efektivně se vyjadřovat je klíčová pro spolupráci a fungování týmu.
- **Analytické myšlení** – Zaměstnanci by měli být schopni rychle identifikovat problémy a efektivně navrhnout řešení.
- **Adaptabilita** – Důležitá je ochota přizpůsobit se změnám a flexibilně reagovat na nové výzvy.
- **Proaktivita** – Aktivní přístup k práci, snaha o zlepšování a inovace jsou zásadní pro dosažení vysokých výkonů.

- **Etické standardy** – Poctivost, spolehlivost a zodpovědnost jsou základní hodnoty, na kterých firma staví.
- **Týmová spolupráce** – Efektivní komunikace, podpora mezi kolegy a sdílení znalostí jsou klíčové pro úspěšnou týmovou práci.
- **Pozitivní přístup** – Udržování pozitivního postoje pomáhá překonávat stresující situace a podporuje produktivitu.
- **Loajalita** – Firma podporuje loajalitu otevřenou komunikací a důvěrou mezi vedením a zaměstnanci.
- **Respekt** – Úcta k ostatním a jejich názorům je nezbytná pro dobré pracovní prostředí a spolupráci.

Podle rozhovoru by ideální zaměstnanec měl mít následující vlastnosti:

- **Proaktivní přístup** – Aktivně se zapojuje do práce a přináší nové nápady.
- **Týmová spolupráce** – Schopnost efektivně spolupracovat s ostatními členy týmu.
- **Schopnost přijímat zpětnou vazbu** – Otevřenost vůči kritice a ochota dále se rozvíjet.
- **Zodpovědnost a loajalita** – Oddanost cílům a hodnotám firmy.

Společnost, která se zabývá opravou a údržbou spotřební elektroniky

Z rozhovoru 4, který se uskutečnil se středním podnikem zabývajícím se opravou a údržbou elektroniky, vyplývají následující klíčová a zásadní slova, která charakterizují očekávání na zaměstnance:

- **Komunikace** – Zaměstnanci by měli být schopni jasně a srozumitelně komunikovat, aby zajistili efektivní spolupráci.
- **Analýza a řešení problémů** – Schopnost rychle řešit problémy je základním požadavkem ve firmě zaměřené na elektro práci.
- **Adaptabilita** – Očekává se flexibilita při řešení neočekávaných situací, zejména u zkušenějších zaměstnanců.
- **Proaktivita** – Osobní angažovanost a motivace jsou důležité pro dosažení vyšších výkonů, což může být odměněno lepší mzdou.
- **Etické standardy** – Poctivost a spolehlivost se očekávají od všech zaměstnanců, i když v praxi mohou nastat problémy s jejich dodržováním.

- **Týmová spolupráce** – Práce ve skupinách je běžná, přičemž spolupráce závisí na charakteru jednotlivých pracovníků.
- **Pozitivní přístup** – Starší zaměstnanci mají často širší rozhled a lépe se orientují ve složitých situacích než mladší.
- **Loajalita** – Angažovanost mladších zaměstnanců bývá dobrá, pokud je práce zaujme, zatímco starší mohou upadat do stereotypu.
- **Respekt** – Mladší zaměstnanci mohou mít problém s úctou k nadřízeným, zejména pokud jsou ti starší příliš autoritativní.
- **Sebereflexe** – Někteří mladí lidé jsou schopni přijímat kritiku a poučit se, zatímco jiní mají se sebereflexí obtíže.

Podle rozhovoru by ideální zaměstnanec měl mít následující vlastnosti:

- **Manuální zručnost** – Schopnost vykonávat praktické úkoly v oboru.
- **Zodpovědnost** – Důraz na spolehlivost a plnění pracovních povinností.
- **Ochota učit se novým věcem** – Zájem o rozvoj dovedností a adaptaci na nové technologie či postupy.
- **Sebereflexe** – Schopnost kriticky zhodnotit vlastní výkon a přijmout zpětnou vazbu (výhodou).

Tyto vlastnosti jsou důležité pro efektivní výkon práce a dlouhodobou spolupráci ve firmě.

PRŮNIK MEZI SPOLEČNOSTMI

Průnik mezi všemi čtyřmi rozhovory odhaluje společné kompetence, které firmy považují za důležité, a také rozdíly v jejich očekáváních. Zde je shrnutí:

Shodné kompetence:

- **Komunikace** – Všechny firmy považují efektivní komunikaci za klíčovou schopnost. Zaměstnanci by měli umět jasně a srozumitelně vyjadřovat své myšlenky, což je nezbytné pro efektivní spolupráci a řešení úkolů.
- **Adaptabilita** – Schopnost přizpůsobit se změnám a reagovat na nové situace je považována za důležitou ve všech firmách, ať už jde o dynamické prostředí online marketingu nebo řešení problémů v elektropráci.
- **Proaktivita a motivace** – Společnosti se shodují na důležitosti aktivního přístupu k práci, snahy o zlepšování a dosažení vysokých výkonů. Motivace k rozvoji je společným požadavkem.

- **Etické standardy** – Všechny rozhovory zdůrazňují význam poctivosti, spolehlivosti a zodpovědnosti, přestože některé firmy zmínily i problémy s jejich dodržováním.
- **Týmová spolupráce** – Všude se klade důraz na práci v týmu, sdílení zkušeností a vzájemnou podporu mezi zaměstnanci jako klíčový prvek úspěchu.

Rozdíly v očekáváních (rozdílné kompetence):

- **Analytické schopnosti** – Zatímco některé firmy, zejména v online marketingu a virtuálním asistentství, zdůrazňují význam analytického myšlení a schopnosti identifikovat problémy, jiné, například ve středním podniku s elektrozařízením, kladou důraz spíše na manuální zručnost.
- **Pozitivní přístup** – Některé společnosti vyzdvihují pozitivní přístup a optimismus jako hnací motor produktivity, zatímco jiné jej nekladou na první místo, zejména pokud se zaměřují více na technické dovednosti.
- **Loajalita** – Očekávání ohledně loajality se různí. Některé firmy ji vnímají jako zásadní pro dlouhodobou spolupráci, zatímco jiné spíše zmiňují problémy s loajalitou mezi mladšími zaměstnanci.
- **Respekt** – Zatímco respekt k ostatním je považován za důležitý, některé firmy zaznamenávají problémy s úctou u mladších pracovníků, zejména ve vztahu k nadřízeným.
- **Sebereflexe** – Schopnost přijímat zpětnou vazbu a učit se z chyb není u všech firem stejně důrazně vyžadována. Některé společnosti ji označují za výhodu, zatímco jiné ji považují za klíčový prvek rozvoje.
- Shrnutí ukazuje, že základní hodnoty jako komunikace, adaptabilita, proaktivita, etika a týmová spolupráce jsou společné všem firmám. Očekávání ohledně analytických schopností, loajality a dalších měkkých dovedností se však mezi firmami liší podle specifík daného oboru.

Průnik mezi rozhovory ohledně ideálního zaměstnance odhaluje, jak společné znaky, tak rozdíly v očekáváních jednotlivých firem.

Shodné charakteristiky ideálního zaměstnance:

- **Ochota učit se a rozvíjet se** – Všechny firmy zdůrazňují význam neustálého vzdělávání, zájmu o rozvoj dovedností a ochoty přizpůsobovat se novým výzvám. Zaměstnanci by měli být připraveni přijímat nové informace a aplikovat je v praxi.
- **Zodpovědnost** – Spolehlivost a plnění pracovních povinností jsou považovány za klíčové charakteristiky. Firmy očekávají, že zaměstnanci budou odpovědní nejen za své úkoly, ale také za dodržování firemních standardů.

- **Proaktivita** – Aktivní přístup k práci a snaha přinášet inovace a nápady je považována za důležitou ve všech rozhovorech. Ideální zaměstnanec by neměl čekat na pokyny, ale aktivně hledat příležitosti ke zlepšení.
- **Schopnost spolupracovat v týmu** – Všude je kladen důraz na schopnost efektivní týmové spolupráce, sdílení znalostí a vzájemné podpory mezi kolegy.
- **Flexibilita a adaptabilita** – Všechny firmy oceňují schopnost rychle se přizpůsobit změnám a novým podmínkám, což je zvláště důležité v dynamických oborech.

Rozdílné charakteristiky ideálního zaměstnance:

- **Manuální zručnost vs. analytické schopnosti** – Zatímco firma zaměřená na opravy elektroniky vyžaduje především manuální zručnost, společnosti v oblasti online marketingu a virtuálních služeb kladou větší důraz na analytické myšlení a schopnost řešit problémy.
- **Sebereflexe** – Některé firmy ji považují za zásadní, jiné ji označují pouze za výhodu. Například ve středním podniku není sebereflexe tak silně požadovaná jako v online marketingu, kde je důležitá pro osobní a profesní růst.
- **Loajalita** – Očekávání ohledně loajality se liší. Některé firmy ji vnímají jako důležitou pro dlouhodobou spolupráci a angažovanost, zatímco jiné se soustředí spíše na aktuální výkon a výsledky než na dlouhodobou věrnost.
- **Pozitivní přístup** – Zatímco některé firmy jej považují za klíčový pro zvládání stresových situací a podporu produktivity, jiné jej nezmiňují jako základní požadavek pro ideálního zaměstnance.
- **Respekt k nadřízeným a kolegům** – I když se respekt uvádí jako důležitý faktor, některé firmy vnímají problémy s úctou zejména u mladších zaměstnanců, což ovlivňuje očekávání ohledně ideálního pracovníka.
- Shrnutí ukazuje, že ideální zaměstnanec by měl být zodpovědný, proaktivní, flexibilní a ochotný se učit, přičemž týmová spolupráce je považována za základní dovednost. Různé firmy však kladou různé důrazy na specifické schopnosti, jako jsou manuální zručnost, analytické myšlení či sebereflexe, v závislosti na oboru a specifických pracovních požadavcích.

Průnik mezi rozhovory

Shodné charakteristiky ideálního zaměstnance:

1. **Ochota učit se a rozvíjet se** – Všechny firmy zdůrazňují význam neustálého vzdělávání, zájmu o rozvoj dovedností a ochoty přizpůsobovat se novým výzvám. Zaměstnanci by měli být připraveni přijímat nové informace a aplikovat je v praxi.

2. **Zodpovědnost** – Spolehlivost a plnění pracovních povinností jsou považovány za klíčové charakteristiky. Firmy očekávají, že zaměstnanci budou odpovědní nejen za své úkoly, ale také za dodržování firemních standardů.
3. **Proaktivita** – Aktivní přístup k práci a snaha přinášet inovace a nápady je považována za důležitou ve všech rozhovorech. Ideální zaměstnanec by neměl čekat na pokyny, ale aktivně hledat příležitosti ke zlepšení.
4. **Schopnost spolupracovat v týmu** – Všude je kladen důraz na schopnost efektivní týmové spolupráce, sdílení znalostí a vzájemné podpory mezi kolegy.
5. **Flexibilita a adaptabilita** – Všechny firmy oceňují schopnost rychle se přizpůsobit změnám a novým podmínkám, což je zvláště důležité v dynamických oborech.

Rozdílné charakteristiky ideálního zaměstnance:

1. **Manuální zručnost vs. analytické schopnosti** – Zatímco firma zaměřená na opravy elektroniky vyžaduje především manuální zručnost, společnosti v oblasti online marketingu a virtuálních služeb kladou větší důraz na analytické myšlení a schopnost řešit problémy.
2. **Sebereflexe** – Některé firmy ji považují za zásadní, jiné ji označují pouze za výhodu. Například ve středním podniku není sebereflexe tak silně požadovaná jako v online marketingu, kde je důležitá pro osobní a profesní růst.
3. **Loajalita** – Očekávání ohledně loajality se liší. Některé firmy ji vnímají jako důležitou pro dlouhodobou spolupráci a angažovanost, zatímco jiné se soustředí spíše na aktuální výkon a výsledky než na dlouhodobou věrnost.
4. **Pozitivní přístup** – Zatímco některé firmy jej považují za klíčový pro zvládání stresových situací a podporu produktivity, jiné jej nezmiňují jako základní požadavek pro ideálního zaměstnance.
5. **Respekt k nadřízeným a kolegům** – I když se respekt uvádí jako důležitý faktor, některé firmy vnímají problémy s úctou zejména u mladších zaměstnanců, což ovlivňuje očekávání ohledně ideálního pracovníka.

Shrnutí ukazuje, že ideální zaměstnanec by měl být zodpovědný, proaktivní, flexibilní a ochotný se učit, přičemž týmová spolupráce je považována za základní dovednost. Různé firmy však kladou různé důrazy na specifické schopnosti, jako jsou manuální zručnost, analytické myšlení či sebereflexe, v závislosti na oboru a specifických pracovních požadavcích.

Malá obsahová analýza

5.3.5.1 Rozhovor 1 (právní služby)

- **Komunikace** – Důraz na efektivní komunikaci, jasné vyjadřování, aktivní naslouchání (ano).
- **Analytické myšlení** – Časté změny v legislativě vyžadují schopnost analyzovat situace (ano).
- **Adaptabilita** – Schopnost rychlé reakce na změny a přizpůsobení se novým situacím (ano).
- **Proaktivita** – Motivace, angažovanost a proaktivní přístup jsou klíčové (ano).
- **Etické standardy** – Poctivost a zodpovědnost jsou považovány za samozřejmé (ano).
- **Týmová spolupráce** – Spolupráce s kolegy a budování vztahů (ano).
- **Pozitivní přístup** – Důraz na pozitivní přístup, zejména při řešení problémů (ano).
- **Loajalita** – Angažovanost a oddanost k organizaci jsou důležité (ano).
- **Respekt** – Úcta a respekt jsou nezbytné (ano).

5.3.5.2 Rozhovor 2 (online marketing)

- **Komunikace** – Důraz na vysokou úroveň komunikačních schopností (ano).
- **Analytické myšlení** – Očekávání schopnosti analyzovat problémy, i když je to slabá stránka mladých (ano).
- **Adaptabilita** – Pomalejší přizpůsobení mladých, ale potřeba přizpůsobivosti je vysoká (ano).
- **Proaktivita** – Firmě chybí proaktivní přístup mladých zaměstnanců (ano).
- **Etické standardy** – Etické jednání je standard, ale mladým chybí disciplína (ano).
- **Týmová spolupráce** – Problémy s efektivitou v týmu, zaměření na společné výsledky (ano).
- **Pozitivní přístup** – Důležitost pozitivní atmosféry v týmu (ano).
- **Loajalita** – Nízká míra loajality, generační střet (částečně).
- **Respekt** – Respekt není řešen jako klíčová otázka (ne).

5.3.5.3 Rozhovor 3 (virtuální asistent)

- **Komunikace** – Klíčové pro spolupráci a fungování týmu (ano).
- **Analytické myšlení** – Zásadní pro identifikaci problémů a návrhy řešení (ano).
- **Adaptabilita** – Nutnost otevřenosti vůči změnám a rychlé reakce (ano).
- **Proaktivita** – Proaktivní přístup a inovace jsou považovány za důležité (ano).

- **Etické standardy** – Poctivost, spolehlivost a zodpovědnost jako základní hodnoty (ano).
- **Týmová spolupráce** – Spolupráce je klíčová pro zdravou firemní kulturu (ano).
- **Pozitivní přístup** – Pozitivní přístup pomáhá udržet klid a motivaci (ano).
- **Loajalita** – Firma podporuje loajalitu otevřenou komunikací (ano).
- **Respekt** – Respekt podporuje dobré pracovní prostředí (ano).

5.3.5.4 Rozhovor 4 (oprava elektroniky)

- **Komunikace** – Schopnost domluvit se na základní úrovni (částečně).
- **Analytické myšlení** – Rychlé řešení problémů je klíčové (ano).
- **Adaptabilita** – Flexibilita je očekávána zejména u zkušených pracovníků (částečně).
- **Proaktivita** – Motivace k lepším výkonům s možností lepší mzdy (ano).
- **Etické standardy** – Etické normy jsou očekávané, ale ne vždy dodržované (ano).
- **Týmová spolupráce** – Práce ve skupinách dvou nebo více lidí (ano).
- **Pozitivní přístup** – Starší zaměstnanci mají lepší rozhled, což může podpořit pozitivní přístup (částečně).
- **Loajalita** – Zájem o angažovanost mladých, starší upadají do stereotypu (částečně).
- **Respekt** – Problémy s úctou u mladých lidí vůči nadřízeným (částečně).

Shodné a rozdílné kompetence

5.3.6.1 Shodné kompetence

Komunikace

Všechny firmy bez ohledu na obor považují efektivní komunikaci za klíčovou dovednost. Zaměstnanci by měli být schopni jasně a srozumitelně vyjadřovat své myšlenky, což je nezbytné nejen pro spolupráci s kolegy, ale také pro komunikaci se zákazníky nebo klienty. V rozhovorech se důraz kladl na schopnost aktivně naslouchat, sdílet informace a řešit problémy pomocí efektivní komunikace. I když se úroveň požadované komunikace může mírně lišit podle specifikace pracovního prostředí, schopnost dobře komunikovat zůstává klíčovým požadavkem napříč všemi firmami.

Adaptabilita

Prizpůsobivost je dalším společným požadavkem, na kterém se všechny firmy shodnou. Schopnost rychle reagovat na změny a zvládat nové situace je důležitá jak pro právní služby, kde se legislativa

neustále mění, tak i pro dynamické prostředí online marketingu nebo údržbu elektroniky, kde mohou nastat neočekávané poruchy. Zaměstnavatelé oceňují zaměstnance, kteří jsou otevření novým výzvám a schopni pružně přizpůsobit svůj pracovní přístup aktuálním potřebám.

Proaktivita a motivace

Proaktivní přístup je vnímán jako nezbytný pro všechny firmy. Zaměstnanci by měli být aktivní, hledat příležitosti ke zlepšení a přinášet nové nápady. Společnosti očekávají, že zaměstnanci budou mít vnitřní motivaci k dosahování vysokých výkonů a budou se aktivně zapojovat do pracovních procesů. Firmy, bez ohledu na obor, považují angažovanost a samostatný přístup k řešení úkolů za zásadní.

Etické standardy

Poctivost, spolehlivost a zodpovědnost se objevují jako klíčové hodnoty napříč všemi rozhovory. Ačkoli některé firmy poukazovaly na problémy s dodržováním těchto standardů (např. zneužití služebního vozidla), všechny vyžadují vysokou míru etiky v práci a očekávají, že zaměstnanci budou jednat podle zavedených firemních pravidel.

Týmová spolupráce

Schopnost efektivně spolupracovat s ostatními členy týmu je důležitá ve všech analyzovaných firmách. Zaměstnavatelé oceňují sdílení znalostí, podporu mezi kolegy a společné dosahování cílů. Týmová spolupráce je považována za způsob, jak zvýšit kvalitu a efektivitu práce, a je proto klíčovým požadavkem u všech zaměstnanců.

5.3.6.2 Rozdílné kompetence

Analytické myšlení vs. Manuální zručnost

V rozhovorech se ukázalo, že analytické schopnosti jsou důležitější pro společnosti zaměřené na služby, jako je online marketing nebo právní služby, kde je třeba rychle analyzovat situace a navrhnout řešení. Naopak ve firmě zaměřené na opravy a údržbu elektroniky je kladen větší důraz na manuální zručnost a praktické dovednosti, zatímco analytické myšlení není tak výrazně vyžadováno.

Pozitivní přístup

Ačkoli některé firmy (např. v online marketingu a virtuálních službách) kladou velký důraz na pozitivní přístup jako nástroj pro zvládání stresu a motivace, jiné ho nepovažují za prioritní. V technických oborech, jako je údržba elektroniky, se pozitivní přístup hodnotí spíše jako doplněk než základní požadavek, protože důraz je kladen na praktické dovednosti a efektivní řešení problémů.

Loajalita

Očekávání ohledně loajality se liší mezi firmami. Zatímco některé společnosti ji považují za zásadní pro dlouhodobou spolupráci a angažovanost, jiné ji vnímají jako méně důležitou, zejména pokud zaměstnanci přinášejí dobré výsledky. Generační rozdíly se zde také projevují – mladší zaměstnanci mohou mít jiný přístup k loajalitě než starší pracovníci.

Respekt

Respekt je problematickou oblastí zejména u mladších zaměstnanců, kde se mohou vyskytnout problémy s úctou k nadřízeným, obzvláště pokud jsou starší a více autoritativní. Firmy se v této oblasti liší v tom, jak silně na respekt kladou důraz, přičemž některé se více zaměřují na podporu rovnosti a otevřené komunikace.

Sebereflexe

Zatímco některé firmy (např. v online marketingu) kladou velký důraz na schopnost přijímat zpětnou vazbu a kriticky hodnotit vlastní výkon jako klíč k osobnímu růstu, jiné to vnímají spíše jako výhodu než nutnost. Pro technicky zaměřené firmy je důležitější praktický výkon než rozvoj sebereflexe.

Výstup

Z výsledků kódování rozhovorů vyplývá, že všechny společnosti považují některé kompetence za klíčové pro úspěšné fungování zaměstnanců. Nejvíce se shodují na důležitosti **komunikace**, kde se očekává schopnost jasně a efektivně se vyjadřovat, což je nezbytné pro efektivní spolupráci a úspěšné zvládání pracovních úkolů. Další společnou vlastností je **adaptabilita**, což znamená schopnost přizpůsobit se změnám a novým výzvám, ať už jde o dynamické prostředí online marketingu nebo specifické technické situace. Všechny firmy zdůrazňují význam **proaktivity**, tedy aktivního přístupu k práci a hledání příležitostí ke zlepšení. **Etické standardy**, jako jsou poctivost, spolehlivost a zodpovědnost, jsou rovněž základními hodnotami, které všechny firmy očekávají od svých zaměstnanců. **Týmová spolupráce** je dalším důležitým aspektem, kde se očekává, že zaměstnanci budou schopni efektivně spolupracovat, sdílet znalosti a podporovat kolegy.

Na druhou stranu se objevují rozdíly v očekáváních jednotlivých firem, které odrážejí specifika jejich oborů. **Analytické myšlení** je důležité pro firmy zaměřené na služby a technologie,

kde je potřeba rychle identifikovat problémy a navrhnout efektivní řešení, zatímco pro manuální práce v technických oborech je důležitější **manuální zručnost**. **Pozitivní přístup** a **loajalita** jsou hodnoceny rozdílně – některé firmy kladou na tyto vlastnosti velký důraz kvůli vlivu na firemní kulturu, zatímco jiné je nevnímají jako kritické. **Respekt** je problematický zejména u mladších zaměstnanců, což se projevuje v odlišných očekáváníích ohledně úcty k nadřízeným. Celkově výsledky ukazují, že ačkoliv existuje shoda na základních kompetencích, důrazy na specifické dovednosti a osobnostní rysy se liší podle charakteru práce a požadavků jednotlivých firem.

Příloha č. 2 Podrobné výstupy z kvantitativního šetření

Dotazníkové šetření proběhlo na Slovensku, v Polsku a v České republice.

DOTAZNÍK PRO FIRMY

- Jak hodnotíte důležitost následujících dovedností u mladých zaměstnanců? (Ohodnoťte na škále 1-5, kde 1 je „zcela nedůležité“ a 5 je „velmi důležité“);
- Profesní znalostí a dovednosti: Specifické odborné znalosti a technické dovednosti potřebné k výkonu určité práce. (Ohodnoťte na škále 1-5, kde 1 je „zcela nedůležité“ a 5 je „velmi důležité“);
- Komunikační schopnosti: Schopnost efektivně komunikovat, vyjadřovat se jasně a srozumitelně, aktivně naslouchat a spolupracovat s ostatními. (Ohodnoťte na škále 1-5, kde 1 je „zcela nedůležité“ a 5 je „velmi důležité“);
- Řešení problémů a rozhodování: Schopnost analyzovat situace, identifikovat problémy, navrhnout řešení a přijímat rozhodnutí. (Ohodnoťte na škále 1-5, kde 1 je „zcela nedůležité“ a 5 je „velmi důležité“);
- Adaptabilita a flexibilita: Schopnost rychle se přizpůsobit změnám a novým situacím, flexibilně reagovat na neočekávané okolnosti. (Ohodnoťte na škále 1-5, kde 1 je „zcela nedůležité“ a 5 je „velmi důležité“);
- Organizační a plánovací schopnosti: Schopnost efektivně plánovat a organizovat práci, řídit čas a zdroje k dosažení cílů. (Ohodnoťte na škále 1-5, kde 1 je „zcela nedůležité“ a 5 je „velmi důležité“);
- Motivace a osobní angažovanost: Osobní drive a motivace k dosažení vysokých výkonů, angažovanost a proaktivní přístup k práci. (Ohodnoťte na škále 1-5, kde 1 je „zcela nedůležité“ a 5 je „velmi důležité“);
- Etika a integrita: Dodržování etických standardů, poctivost, spolehlivost a odpovědnost ve všech pracovních činnostech. (Ohodnoťte na škále 1-5, kde 1 je „zcela nedůležité“ a 5 je „velmi důležité“);
- Týmová spolupráce: Schopnost pracovat efektivně v týmu, přispívat k dosažení společných cílů a podporovat ostatní členy týmu. (Ohodnoťte na škále 1-5, kde 1 je „zcela nedůležité“ a 5 je „velmi důležité“);
- Proaktivita: Schopnost a ochota jednat předem a předvídat potřeby či problémy, než se stanou naléhavými. (Ohodnoťte na škále 1-5, kde 1 je „zcela nedůležité“ a 5 je „velmi důležité“);

- **Zodpovědnost:** Přijetí odpovědnosti za své jednání, výsledky práce a plnění svěřených úkolů. (Ohodnoťte na škále 1-5, kde 1 je „zcela nedůležité“ a 5 je „velmi důležité“);
- **Pozitivní přístup:** Udržování pozitivního a optimistického pohledu na práci a pracovní situace, i v případě obtíží či překážek. (Ohodnoťte na škále 1-5, kde 1 je „zcela nedůležité“ a 5 je „velmi důležité“);
- **Angažovanost:** Silná oddanost a loajalita k organizaci, jejím hodnotám a cílům, aktivní zapojení do pracovních aktivit. (Ohodnoťte na škále 1-5, kde 1 je „zcela nedůležité“ a 5 je „velmi důležité“);
- **Flexibilita a otevřenost ke změnám:** Ochota a schopnost přizpůsobit se novým podmínkám, technologiím či postupům. (Ohodnoťte na škále 1-5, kde 1 je „zcela nedůležité“ a 5 je „velmi důležité“);
- **Etické jednání:** Dodržování etických standardů a zásad v práci, poctivost a transparentnost ve všech jednáních. (Ohodnoťte na škále 1-5, kde 1 je „zcela nedůležité“ a 5 je „velmi důležité“);
- **Respekt a úcta k ostatním:** Projevování úcty a respektu ke kolegům, nadřízeným i podřízeným, oceňování diverzity a inkluze. (Ohodnoťte na škále 1-5, kde 1 je „zcela nedůležité“ a 5 je „velmi důležité“);
- **Sebereflexe:** Schopnost kriticky zhodnotit vlastní výkon, přijímat zpětnou vazbu a být ochoten se učit a zlepšovat. (Ohodnoťte na škále 1-5, kde 1 je „zcela nedůležité“ a 5 je „velmi důležité“);
- **Odolnost vůči stresu:** Schopnost zvládat stresové situace s klidem a efektivitou, udržovat emocionální stabilitu. (Ohodnoťte na škále 1-5, kde 1 je „zcela nedůležité“ a 5 je „velmi důležité“);
- **Zákaznická orientace:** Zaměření na potřeby a spokojenost zákazníků, poskytování vysoké úrovně služeb a podpory. (Ohodnoťte na škále 1-5, kde 1 je „zcela nedůležité“ a 5 je „velmi důležité“);
- **Jaké jsou Vaše všeobecná očekávání od mladých uchazečů o zaměstnání?**
- **Jaké opakující se chyby dělají mladí lidé při pohovorech a jak by se jim mohli vyhnout?**
- **Poskytujete školení mladým zaměstnancům? Pokud ano, tak v jakých oblastech?**
- **Na následující otázky odpovězte jednou z možností ANO/NE**

- Poskytujete zpětnou vazbu mladým zaměstnancům?
- Existuje ve vaší firmě možnost práce na dálku?
- Myslíte si, že je práce mladých zaměstnanců na dálku stejně efektivní jako práce ve firmě?
- Podmiňují mladí zaměstnanci při pohovoru možnost částečné práce z domu?
- Jaký máte průměrný počet zaměstnanců?
- Uveďte hlavní obor vašeho podnikání

10. Slovensko

PRŮMĚR ZODPOVĚZENÝCH HODNOT

- **Etika a integrita: 4.65 z max. 5 bodů průzkumu**
Dodržování etických standardů, poctivost, spolehlivost a odpovědnost ve všech pracovních činnostech.
- **Zodpovědnost: 4.65 z max. 5 bodů průzkumu**
Přijetí odpovědnosti za své jednání, výsledek práce a plnění svěřených úkolů.
- **Respekt a úcta k ostatním: 4.57 z max. 5 bodů průzkumu**
Projevování úcty a respektu ke kolegům, nadřízeným i podřízeným.
- **Etické chování: 4.54 z max. 5 bodů průzkumu**
Dodržování etických standardů a zásad v práci, poctivost a transparentnost ve všech jednáních.
- **Komunikační schopnosti: 4.51 z max. 5 bodů průzkumu**
Schopnost efektivně komunikovat, jasně a srozumitelně se vyjadřovat, aktivně naslouchat a spolupracovat s ostatními.
- **Sebereflexe: 4.51 z max. 5 bodů průzkumu**
Schopnost kriticky hodnotit vlastní výkon, přijímat zpětnou vazbu a být ochotný se učit a zlepšovat.
- **Motivace a osobní angažovanost: 4.49 z max. 5 bodů průzkumu**
Vnitřní motivace k dosahování vysokých výkonů, angažovanost a proaktivní přístup k práci.
- **Týmová spolupráce: 4.32 z max. 5 bodů průzkumu**

Schopnost efektivně pracovat v týmu, přispívat k dosažení společných cílů a podporovat ostatní členy týmu.

- **Adaptabilita a flexibilita: 4.30 z max. 5 bodů průzkumu**

Schopnost rychle se přizpůsobit změnám a novým situacím, flexibilně reagovat na neočekávané okolnosti.

- **Pozitivní přístup: 4.19 z max. 5 bodů průzkumu**

Udržování pozitivního a optimistického přístupu k práci a pracovním situacím, i v případě obtíží či překážek.

- **Řešení problémů a rozhodování: 4.14 z max. 5 bodů průzkumu**

Schopnost analyzovat situace, identifikovat problémy, navrhnout řešení a přijímat rozhodnutí.

- **Angažovanost: 4.11 z max. 5 bodů průzkumu**

Silná oddanost a loajalita k organizaci, jejím hodnotám a cílům, aktivní zapojení do pracovních aktivit.

- **Flexibilita a otevřenost ke změnám: 4.00 z max. 5 bodů průzkumu**

Ochota a schopnost přizpůsobit se novým podmínkám, technologiím či postupům.

- **Odolnost vůči stresu: 4.00 z max. 5 bodů průzkumu**

Schopnost zvládat stresové situace s klidem a efektivitou, udržovat emoční stabilitu.

- **Orientace na zákazníka: 3.97 z max. 5 bodů průzkumu**

Zaměření na potřeby a spokojenost zákazníků, poskytování vysoké úrovně služeb a podpory.

- **Organizační a plánovací schopnosti: 3.89 z max. 5 bodů průzkumu**

Schopnost efektivně plánovat a organizovat práci, řídit čas a zdroje k dosažení cílů.

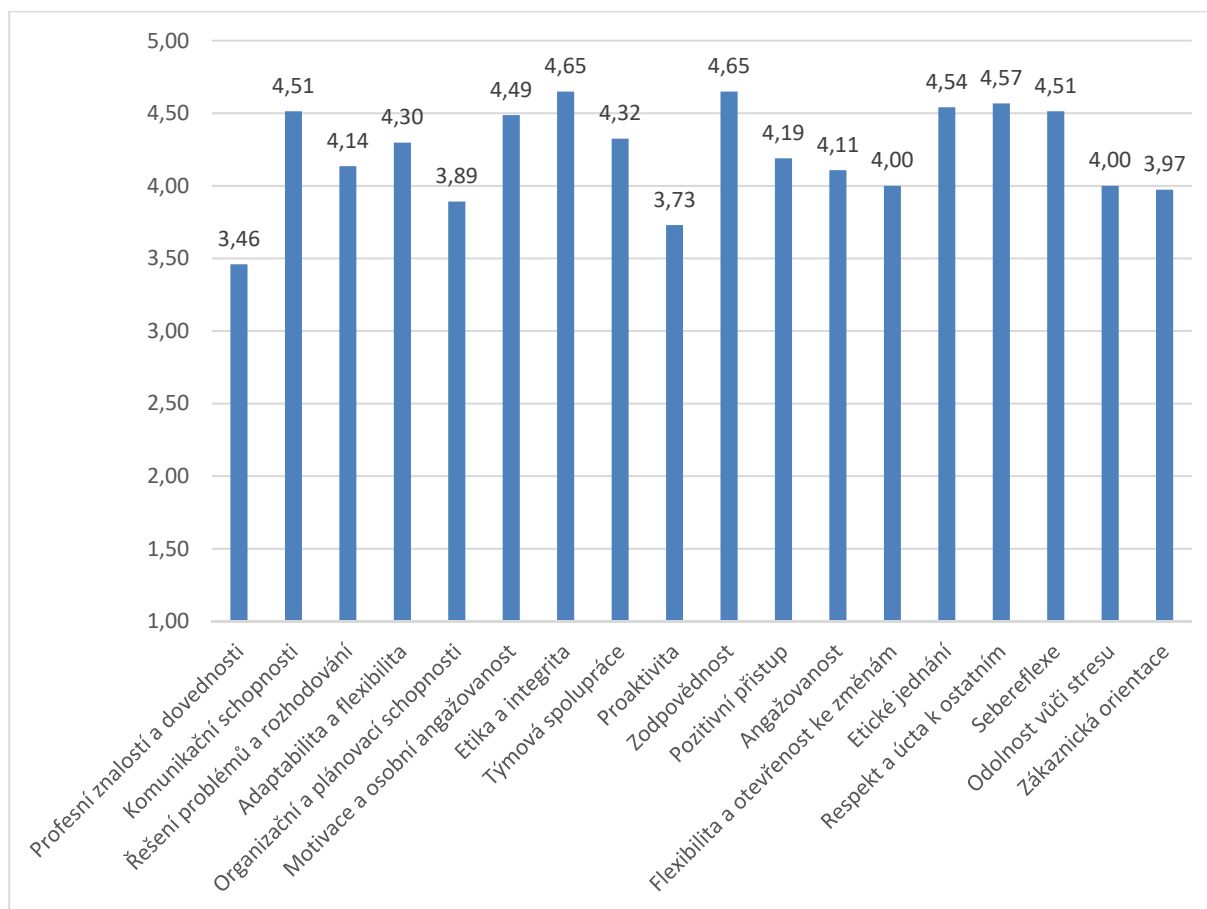
- **Proaktivita: 3.73 z max. 5 bodů průzkumu**

Schopnost a ochota jednat předem a předvídat potřeby či problémy, které se stanou naléhavými.

- **Profesionální znalosti a dovednosti: 3.46 z max. 5 bodů průzkumu**

Specifické odborné znalosti a technické dovednosti potřebné k výkonu určité práce.

Tabulka 1



MIKROPODNIKY (0-9):

- Etika a integrita: 4.76 z max. 5 bodů průzkumu
- Zodpovědnost: 4.76 z max. 5 bodů průzkumu
- Etické chování: 4.76 z max. 5 bodů průzkumu
- Respekt a úcta k ostatním: 4.65 z max. 5 bodů průzkumu
- Sebereflexe: 4.65 z max. 5 bodů průzkumu
- Motivace a osobní angažovanost: 4.59 z max. 5 bodů průzkumu
- Komunikační schopnosti: 4.47 z max. 5 bodů průzkumu
- Týmová spolupráce: 4.41 z max. 5 bodů průzkumu
- Pozitivní přístup: 4.29 z max. 5 bodů průzkumu
- Orientace na zákazníka: 4.29 z max. 5 bodů průzkumu
- Adaptabilita a flexibilita: 4.18 z max. 5 bodů průzkumu

- **Angažovanost: 4.18 z max. 5 bodů průzkumu**
- **Řešení problémů a rozhodování: 4.00 z max. 5 bodů průzkumu**
- **Odolnost vůči stresu: 4.00 z max. 5 bodů průzkumu**
- **Organizační a plánovací schopnosti: 3.88 z max. 5 bodů průzkumu**
- **Flexibilita a otevřenost ke změnám: 3.82 z max. 5 bodů průzkumu**
- **Proaktivita: 3.76 z max. 5 bodů průzkumu**
- **Profesionální znalosti a dovednosti: 3.65 z max. 5 bodů průzkumu**

MALÉ PODNIKY (10-49)

- **Zodpovědnost: 4.71 z max. 5 bodů průzkumu**
- **Komunikační schopnosti: 4.43 z max. 5 bodů průzkumu**
- **Adaptabilita a flexibilita: 4.43 z max. 5 bodů průzkumu**
- **Etika a integrita: 4.29 z max. 5 bodů průzkumu**
- **Respekt a úcta k ostatním: 4.29 z max. 5 bodů průzkumu**
- **Řešení problémů a rozhodování: 4.14 z max. 5 bodů průzkumu**
- **Týmová spolupráce: 4.14 z max. 5 bodů průzkumu**
- **Sebereflexe: 4.14 z max. 5 bodů průzkumu**
- **Motivace a osobní angažovanost: 4.00 z max. 5 bodů průzkumu**
- **Etické chování: 4.00 z max. 5 bodů průzkumu**
- **Flexibilita a otevřenost ke změnám: 3.86 z max. 5 bodů průzkumu**
- **Odolnost vůči stresu: 3.86 z max. 5 bodů průzkumu**
- **Pozitivní přístup: 3.71 z max. 5 bodů průzkumu**
- **Angažovanost: 3.71 z max. 5 bodů průzkumu**
- **Organizační a plánovací schopnosti: 3.43 z max. 5 bodů průzkumu**
- **Proaktivita: 3.29 z max. 5 bodů průzkumu**
- **Orientace na zákazníka: 3.29 z max. 5 bodů průzkumu**
- **Profesionální znalosti a dovednosti: 3.14 z max. 5 bodů průzkumu**

STŘEDNÍ PODNIKY (50-249)

- **Etika a integrita: 5.00 z max. 5 bodů průzkumu**
- **Zodpovědnost: 5.00 z max. 5 bodů průzkumu**
- **Komunikační schopnosti: 4.75 z max. 5 bodů průzkumu**
- **Adaptabilita a flexibilita: 4.75 z max. 5 bodů průzkumu**
- **Organizační a plánovací schopnosti: 4.75 z max. 5 bodů průzkumu**
- **Motivace a osobní angažovanost: 4.75 z max. 5 bodů průzkumu**
- **Angažovanost: 4.75 z max. 5 bodů průzkumu**
- **Etické chování: 4.75 z max. 5 bodů průzkumu**
- **Řešení problémů a rozhodování: 4.50 z max. 5 bodů průzkumu**
- **Týmová spolupráce: 4.50 z max. 5 bodů průzkumu**
- **Flexibilita a otevřenost ke změnám: 4.50 z max. 5 bodů průzkumu**
- **Respekt a úcta k ostatním: 4.50 z max. 5 bodů průzkumu**
- **Sebereflexe: 4.50 z max. 5 bodů průzkumu**
- **Orientace na zákazníka: 4.50 z max. 5 bodů průzkumu**
- **Pozitivní přístup: 4.25 z max. 5 bodů průzkumu**
- **Odolnost vůči stresu: 4.25 z max. 5 bodů průzkumu**
- **Profesionální znalosti a dovednosti: 3.75 z max. 5 bodů průzkumu**
- **Proaktivita: 3.75 z max. 5 bodů průzkumu**

VELKÉ PODNIKY (250+)

- Respekt a úcta k ostatním: 4.67 z max. 5 bodů průzkumu
- Komunikační schopnosti: 4.56 z max. 5 bodů průzkumu
- Motivace a osobní angažovanost: 4.56 z max. 5 bodů průzkumu
- Etika a integrita: 4.56 z max. 5 bodů průzkumu
- Sebereflexe: 4.56 z max. 5 bodů průzkumu
- Etické chování: 4.44 z max. 5 bodů průzkumu
- Pozitivní přístup: 4.33 z max. 5 bodů průzkumu
- Řešení problémů a rozhodování: 4.22 z max. 5 bodů průzkumu
- Adaptabilita a flexibilita: 4.22 z max. 5 bodů průzkumu
- Týmová spolupráce: 4.22 z max. 5 bodů průzkumu
- Zodpovědnost: 4.22 z max. 5 bodů průzkumu
- Flexibilita a otevřenost ke změnám: 4.22 z max. 5 bodů průzkumu
- Proaktivita: 4.00 z max. 5 bodů průzkumu
- Angažovanost: 4.00 z max. 5 bodů průzkumu
- Odolnost vůči stresu: 4.00 z max. 5 bodů průzkumu
- Organizační a plánovací schopnosti: 3.89 z max. 5 bodů průzkumu
- Orientace na zákazníka: 3.67 z max. 5 bodů průzkumu
- Profesionální znalosti a dovednosti: 3.22 z max. 5 bodů průzkumu

ROZDÍLY HODNOCENÍ DLE VELIKOSTI PODNIKU

1. Organizační a plánovací schopnosti:

- Mikropodniky: 3.88 z max. 5 bodů průzkumu
- Malé podniky: 3.43 z max. 5 bodů průzkumu
- Střední podniky: 4.75 z max. 5 bodů průzkumu
- Velké podniky: 3.89 z max. 5 bodů průzkumu

Střední podniky považují organizační a plánovací schopnosti mladých uchazečů za mnohem důležitější než malé podniky. Střední firmy často mají složitější strukturu a více procesů, které vyžadují dobré organizační schopnosti. Mladí uchazeči musí umět efektivně plánovat, aby zvládli své úkoly v prostředí, kde je třeba koordinovat více projektů. Naopak malé podniky mohou být flexibilnější a méně strukturované, což snižuje potřebu těchto schopností.

2. Etika a integrita:

- Mikropodniky: 4.76 z max. 5 bodů průzkumu
- Malé podniky: 4.29 z max. 5 bodů průzkumu
- Střední podniky: 5.00 z max. 5 bodů průzkumu
- Velké podniky: 4.56 z max. 5 bodů průzkumu

Střední podniky kladou na etiku a integritu mladých uchazečů větší důraz než malé podniky. Větší a střední firmy mohou mít více formalizované procesy, které vyžadují dodržování etických pravidel a vysokou míru integrity, protože větší firmy jsou často pod větším dohledem (např. ze strany regulatorních orgánů nebo veřejnosti). Malé podniky mohou fungovat na méně formálních vztazích a osobní důvěře, kde tyto aspekty nejsou tak přísně sledovány.

3. Proaktivita:

- Mikropodniky: 3.76 z max. 5 bodů průzkumu
- Malé podniky: 3.29 z max. 5 bodů průzkumu
- Střední podniky: 3.75 z max. 5 bodů průzkumu
- Velké podniky: 4.00 z max. 5 bodů průzkumu

Velké podniky vnímají proaktivitu jako důležitější než malé podniky. Ve velkých organizacích musí mladí uchazeči často projevovat iniciativu a proaktivně hledat řešení problémů, protože struktura je více hierarchická a není možné čekat na přímé pokyny. V malých firmách je

častější přímé řízení a úkoly se zadávají konkrétněji, což může snižovat potřebu proaktivního jednání.

4. Profesionální znalosti a dovednosti:

- Mikropodniky: 3.65 z max. 5 bodů průzkumu
- Malé podniky: 3.14 z max. 5 bodů průzkumu
- Střední podniky: 3.75 z max. 5 bodů průzkumu
- Velké podniky: 3.22 z max. 5 bodů průzkumu

Střední podniky považují profesionální znalosti mladých uchazečů za důležitější než malé podniky. Střední firmy často potřebují specialisty a očekávají, že mladí uchazeči přinesou určitou úroveň technických dovedností, aby se mohli rychle zapojit do procesů. Malé podniky mohou mít širší a méně specializované role, kde je větší důraz kladen na flexibilitu a ochotu učit se spíše než na konkrétní odborné znalosti.

5. Sebereflexe:

- Mikropodniky: 4.65 z max. 5 bodů průzkumu
- Malé podniky: 4.14 z max. 5 bodů průzkumu
- Střední podniky: 4.50 z max. 5 bodů průzkumu
- Velké podniky: 4.56 z max. 5 bodů průzkumu

Mikropodniky považují sebereflexi mladých uchazečů za důležitější než malé podniky. V mikropodnicích je často menší tým a vyšší míra zodpovědnosti na jednotlivce, což znamená, že mladí uchazeči musí být schopni kriticky zhodnotit svůj vlastní výkon a aktivně se zlepšovat. V malých firmách může být méně prostoru pro formální sebereflexi a více zaměřeného vedení ze strany majitele nebo manažera.

6. Seřazeno podle velikosti rozdílu:

- Organizační a plánovací schopnosti (rozdíl 1.32)
- Etika a integrita (rozdíl 0.71)
- Proaktivita (rozdíl 0.71)
- Profesionální znalosti a dovednosti (rozdíl 0.61)

- Sebereflexe (rozdíl 0.51)

Tento výstup ukazuje, že různé velikosti firem kladou důraz na různé kompetence mladých uchazečů, přičemž střední a velké firmy mají specifická očekávání ohledně organizace, etiky a proaktivity. Naopak malé a mikropodniky více oceňují flexibilitu a individuální přístup

VOLNÉ ODPOVĚDI

1. Očekávání od mladých zaměstnanců

- **Ochota učit se:** To je bezpochyby klíčový požadavek, který firmy uvádějí. Mladí lidé jsou považováni za ty, kteří by měli být neustále v procesu růstu. Firmy očekávají, že mladí zaměstnanci budou aktivně vyhledávat příležitosti k učení, nejen v technických dovednostech, ale také v soft skills (např. komunikace, týmová spolupráce).
- **Zodpovědnost:** Firmy požadují, aby mladí zaměstnanci projevovali samostatnost a byli schopni nést odpovědnost za své úkoly. Tato vlastnost je často spojována s tím, že mladí lidé by měli ukázat proaktivní přístup.
- **Flexibilita:** Tato vlastnost zahrnuje ochotu přizpůsobit se měnícím se pracovním podmínkám, učit se nové technologie a být otevřený novým způsobům práce, jako je například práce na dálku.
- **Loajalita:** Ačkoli je loajalita u mladých zaměstnanců často vnímána jako nedostatek, firmy ji považují za důležitou. Zmínky o loajalitě odrážejí obavy firem, že mladí zaměstnanci často přecházejí mezi firmami.

2. Opakující e chyby při pohovorech

- **Vysoké platové požadavky:** Firmy často uvádějí, že mladí lidé mají nepřiměřené finanční nároky, které neodpovídají jejich zkušenostem nebo schopnostem. To může odradit zaměstnavatele již na začátku.
- **Nedostatek pokory:** Mnohé firmy kritizují mladé uchazeče za nedostatek pokory. Tento aspekt je úzce spojen s příliš vysokým sebevědomím, které může působit negativně, zvláště když je doprovázeno nedostatečnými dovednostmi nebo zkušenostmi.
- **Nepravdivé informace o zkušenostech:** Tato chyba naznačuje, že někteří mladí lidé zkreslují nebo přehánějí své pracovní zkušenosti, což může být pro zaměstnavatele signál o nespolehlivosti.

- **Špatná příprava na pohovor:** Odpovědi ukazují, že mladí uchazeči nejsou často dostatečně připraveni na otázky, které se týkají konkrétní firmy nebo role. Neznalost firmy nebo nedostatečná příprava může být výrazným negativem.

3. Školení mladých zaměstnanců

- **Technická školení a dovednosti:** Některé firmy uvádějí, že mladí zaměstnanci dostávají školení v konkrétních dovednostech a procesech, které jsou pro firmu klíčové, jako například práce s informačními systémy nebo technologiemi.
- **Soft skills:** Firmy často školí mladé lidi v oblastech, jako je týmová spolupráce, komunikace a řízení času. To naznačuje, že mnoho mladých lidí přichází do firem bez dostatečně rozvinutých měkkých dovedností.
- **Absence školení:** Několik firem zmiňuje, že školení neposkytují. To může být z finančních důvodů nebo kvůli očekávání, že mladí zaměstnanci si tyto dovednosti přinesou již z předešlých zaměstnání nebo vzdělávání.

4. Shrnutí a další rozvoj:

- **Personalizované vzdělávací programy:** Firmy by mohly z těchto zjištění vyvodit potřebu personalizovaných školení, která se zaměřují na klíčové oblasti, jako je přizpůsobivost nebo pokora při pohovorech.
- **Zvýšení povědomí mezi mladými lidmi:** Na základě kritiky platových požadavků a nedostatku pokory by mohly být organizovány workshopy nebo semináře zaměřené na realitu trhu práce.
- **Podpora měkkých dovedností:** Vzdělávací instituce mohou zlepšit svůj přístup tím, že budou nabízet více programů, které rozvíjejí měkké dovednosti jako týmová práce, komunikace a řízení času.

ODPOVĚDI ANO/NE

1. **Poskytujete zpětnou vazbu mladým zaměstnancům?** Ano: 32 ne: 5
2. **Existuje ve vaší firmě možnost práce na dálku?** Ano: 17 ne: 20
3. **Myslíte si, že práce mladých zaměstnanců na dálku je efektivní?** Ano: 7 Ne: 30
4. **Podmiňují mladí zaměstnanci při pohovoru možnost práce na dálku?**
ano: 18 ne:19

11. Polsko

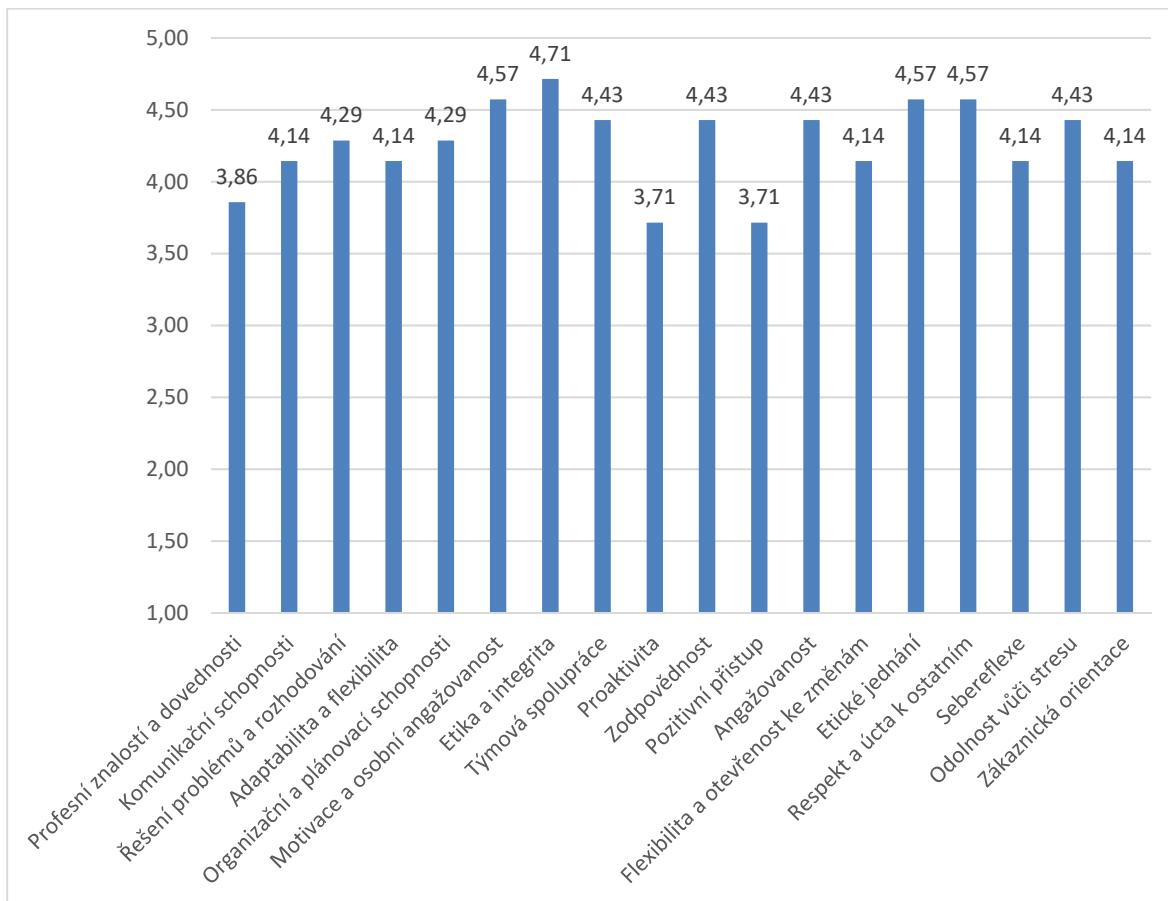
PRŮMĚR ZODPOVĚZENÝCH HODNOT

- **Etika a integrita:** 4.60 z maximální hodnoty 5
(Dodržování etických standardů, poctivost, spolehlivost a odpovědnost ve všech pracovních činnostech.)
- **Motivace a osobní angažovanost:** 4.50 z maximální hodnoty 5
(Osobní ochota a motivace k dosahování vysokých výsledků, angažovanost a proaktivní přístup k práci.)
- **Zodpovědnost:** 4.40 z maximální hodnoty 5
(Přijetí odpovědnosti za své činy, výsledky práce a plnění svěřených úkolů.)
- **Respekt a úcta k ostatním:** 4.40 z maximální hodnoty 5
(Projevování úcty ke kolegům, nadřízeným a podřízeným, oceňování rozmanitosti a interdisciplinární spolupráce.)
- **Komunikační schopnosti:** 4.37 z maximální hodnoty 5
(Schopnost efektivně komunikovat, jasně se vyjadřovat, aktivně naslouchat a spolupracovat s ostatními.)
- **Řešení problémů a rozhodování:** 4.27 z maximální hodnoty 5
(Schopnost analyzovat situace, identifikovat problémy, navrhnout řešení a přijímat rozhodnutí.)
- **Etické jednání:** 4.23 z maximální hodnoty 5
- **Adaptabilita a flexibilita:** 4.20 z maximální hodnoty 5
(Schopnost rychle se přizpůsobit změnám a novým situacím, flexibilně reagovat na neočekávané okolnosti.)
- **Týmová spolupráce:** 4.17 z maximální hodnoty 5
(Schopnost efektivně pracovat v týmu, přispívat k dosažení společných cílů a podporovat ostatní členy týmu.)
- **Angažovanost:** 4.17 z maximální hodnoty 5
(Silná oddanost a loajalita k organizaci, jejím hodnotám a cílům, aktivní zapojení do pracovních aktivit.)
- **Sebereflexe:** 4.13 z maximální hodnoty 5

(Schopnost kriticky hodnotit svůj vlastní výkon, přijímat zpětnou vazbu a být ochotný se učit a zlepšovat.)

- **Flexibilita a otevřenost ke změnám:** 4.10 z maximální hodnoty 5
(Ochota a schopnost přizpůsobit se novým podmínkám, technologiím či postupům.)
- **Pozitivní přístup:** 4.03 z maximální hodnoty 5
(Udržování pozitivního a optimistického přístupu k práci i v případě obtíží či překážek.)
- **Profesní znalosti a dovednosti:** 4.03 maximální hodnoty 5
(Specifické odborné znalosti a technické dovednosti potřebné k výkonu určité práce.)
- **Odolnost vůči stresu:** 4.03 z maximální hodnoty 5
(Schopnost zvládat stresové situace s klidem a efektivitou, udržovat emoční stabilitu.)
- **Organizační a plánovací schopnosti:** 3.93 z maximální hodnoty 5
(Schopnost efektivně plánovat a organizovat práci, řídit čas a zdroje k dosažení cílů.)
- **Proaktivita:** 3.90 maximální hodnoty 5
(Schopnost a ochota jednat předem, předvídat potřeby či problémy a reagovat na ně.)
- **Orientace na zákazníka:** 3.87 z maximální hodnoty 5
(Zaměření na potřeby a spokojenost zákazníků, poskytování vysoké úrovně služeb a podpory.)

Tabulka 6



MIKROPODNIKY (0-9)

- Etika a integrita: 4.71 z maximální hodnoty 5
- Etické chování: 4.57 z maximální hodnoty 5
- Zodpovědnost: 4.43 z maximální hodnoty 5
- Týmová spolupráce: 4.43 z maximální hodnoty 5
- Odolnost vůči stresu: 4.43 z maximální hodnoty 5
- Angažovanost: 4.43 z maximální hodnoty 5
- Organizační a plánovací schopnosti: 4.29 z maximální hodnoty 5
- Řešení problémů a rozhodování: 4.29 z maximální hodnoty 5
- Sebereflexe: 4.14 z maximální hodnoty 5
- Adaptabilita: 4.14 z maximální hodnoty 5
- Orientace na zákazníka: 4.14 z maximální hodnoty 5
- Komunikační schopnosti: 4.14 z maximální hodnoty 5
- Flexibilita a adaptabilita: 4.14 z maximální hodnoty 5

- Profesní znalosti a dovednosti: 3.86 z maximální hodnoty 5
- Pozitivní přístup: 3.71 z maximální hodnoty 5
- Proaktivita: 3.71 z maximální hodnoty 5
- Respekt a úcta k ostatním: 3.57 z maximální hodnoty 5
- Motivace a osobní angažovanost: 3.57 z maximální hodnoty 5

MALÉ PODNIKY (10-49)

- Týmová práce: 5.00 z maximální hodnoty 5
- Zodpovědnost: 4.86 z maximální hodnoty 5
- Etika a integrita: 4.86 z maximální hodnoty 5
- Angažovanost: 4.71 z maximální hodnoty 5
- Komunikační schopnosti: 4.71 z maximální hodnoty 5
- Pozitivní přístup: 4.71 z maximální hodnoty 5
- Respekt a úcta k ostatním: 4.71 z maximální hodnoty 5
- Sebereflexe: 4.71 z maximální hodnoty 5
- Flexibilita a otevřenost ke změnám: 4.71 z maximální hodnoty 5
- Proaktivita: 4.71 z maximální hodnoty 5
- Organizační a plánovací schopnosti: 4.57 z maximální hodnoty 5
- Adaptabilita: 4.57 z maximální hodnoty 5
- Řešení problémů a rozhodování: 4.57 z maximální hodnoty 5
- Etické chování: 4.43 z maximální hodnoty 5
- Odolnost vůči stresu: 4.43 z maximální hodnoty 5
- Profesní znalosti a dovednosti: 4.43 z maximální hodnoty 5
- Motivace a osobní angažovanost: 4.43 z maximální hodnoty 5
- Orientace na zákazníka: 4.29 z maximální hodnoty 5

STŘEDNÍ PODNIKY (50-249)

- Etika a integrita: 5.00 z maximální hodnoty 5
- Etické chování: 4.80 z maximální hodnoty 5
- Respekt a úcta k ostatním: 4.80 z maximální hodnoty 5
- Motivace a osobní angažovanost: 4.60 z maximální hodnoty 5
- Zodpovědnost: 4.60 z maximální hodnoty 5
- Angažovanost: 4.40 z maximální hodnoty 5
- Profesní znalostí a dovednosti: 4.40 z maximální hodnoty 5
- Řešení problémů a rozhodování: 4.20 z maximální hodnoty 5
- Sebereflexe: 4.20 z maximální hodnoty 5
- Proaktivita: 4.00 z maximální hodnoty 5
- Odolnost vůči stresu: 4.00 z maximální hodnoty 5
- Orientace na zákazníka: 4.00 z maximální hodnoty 5
- Adaptabilita a flexibilita: 4.00 z maximální hodnoty 5
- Komunikační schopnosti: 4.20 z maximální hodnoty 5
- Pozitivní přístup: 4.20 z maximální hodnoty 5
- Flexibilita a otevřenost ke změnám: 3.80 z maximální hodnoty 5
- Týmová práce: 3.80 z maximální hodnoty 5
- Organizační a plánovací schopnosti: 3.40 z maximální hodnoty 5

VELKÉ PODNIKY (250+)

- Motivace a osobní angažovanost: 4.45 z maximální hodnoty 5
- Komunikační schopnosti: 4.36 z maximální hodnoty 5
- Etika a integrita: 4.18 z maximální hodnoty 5
- Řešení problémů a rozhodování: 4.09 z maximální hodnoty 5
- Adaptabilita a flexibilita: 4.09 z maximální hodnoty 5
- Zodpovědnost: 4.00 z maximální hodnoty 5
- Respekt a úcta k ostatním: 3.91 z maximální hodnoty 5

- Flexibilita a otevřenost ke změnám: 3.82 z maximální hodnoty 5
- Profesní znalostí a dovednosti: 3.73 z maximální hodnoty
- Pozitivní přístup: 3.73 z maximální hodnoty 5
- Sebereflexe: 3.73 z maximální hodnoty 5
- Etické chování: 3.64 z maximální hodnoty 5
- Týmová spolupráce: 3.64 z maximální hodnoty 5
- Odolnost vůči stresu: 3.55 z maximální hodnoty 5
- Angažovanost: 3.55 z maximální hodnoty 5
- Organizační a plánovací schopnosti: 3.55 z maximální hodnoty 5
- Proaktivita: 3.45 z maximální hodnoty 5
- Orientace na zákazníka: 3.36 z maximální hodnoty 5

ROZDÍLY V HODNOCENÍ DLE VELIKOSTI PODNIKU:

1. Organizační a plánovací schopnosti:

- Mikropodniky (0-9): 3.57 z maximální hodnoty 5
- Malé podniky (10-49): 4.57 z maximální hodnoty 5
- Střední podniky (50-249): 3.40 z maximální hodnoty 5
- Velké podniky (249+): 3.55 z maximální hodnoty 5

Malé podniky považují organizační a plánovací schopnosti za mnohem důležitější než střední firmy. V malých firmách jsou mladí uchazeči často odpovědní za správné plánování úkolů, aby mohli efektivně zvládat pracovní povinnosti. Střední podniky naopak mohou mít více strukturované procesy, které omezují potřebu individuálního plánování.

2. Etika a čestnost:

- Mikropodniky (0-9): 4.71 z maximální hodnoty 5
- Malé podniky (10-49): 4.86 z maximální hodnoty 5
- Střední podniky (50-249): 5.00 z maximální hodnoty 5
- Velké podniky (249+): 4.18 z maximální hodnoty 5

- Rozdíl mezi středními a velkými podniky: 0.82 z maximální hodnoty 5

Střední podniky kladou na etiku a čestnost mladých uchazečů větší důraz než velké firmy. Ve středních firmách je pravděpodobně větší důraz na formální etická pravidla a jejich dodržování, zatímco ve velkých podnicích se může spoléhat na interní procesy a struktury, které zajišťují, že zaměstnanci budou jednat eticky.

3. Proaktivita:

- Mikropodniky (0-9): 3.71 z maximální hodnoty 5
- Malé podniky (10-49): 4.29 z maximální hodnoty 5
- Střední podniky (50-249): 4.00 z maximální hodnoty 5
- Velké podniky (249+): 3.45 z maximální hodnoty

Malé podniky oceňují proaktivní přístup mladých uchazečů více než velké podniky. V malých firmách může být méně hierarchických struktur, což znamená, že mladí pracovníci musí být schopni rychle reagovat a předvídat potřeby. Ve velkých firmách mohou být pracovníci více závislí na předem stanovených úkolech a procesech, což může snížit důraz na proaktivitu.

4. Komunikační schopnosti:

- Mikropodniky (0-9): 4.14 z maximální hodnoty 5
- Malé podniky (10-49): 4.71 z maximální hodnoty 5
- Střední podniky (50-249): 4.00 z maximální hodnoty 5
- Velké podniky (249+): 4.36 z maximální hodnoty 5

Malé podniky kladou na komunikační schopnosti mladých uchazečů větší důraz než střední firmy. V malých firmách jsou pracovníci často v úzkém kontaktu se všemi členy týmu, což vyžaduje efektivní komunikaci. Střední podniky mohou mít více formální a strukturovanou komunikaci, což snižuje nutnost této kompetence.

5. Odborné znalosti a dovednosti:

- Mikropodniky (0-9): 3.86 z maximální hodnoty 5
- Malé podniky (10-49): 4.43 z maximální hodnoty 5

- Střední podniky (50-249): 4.00 z maximální hodnoty 5
- Velké podniky (249+): 3.50 z maximální hodnoty 5

Malé podniky kladou vyšší důraz na odborné znalosti a dovednosti než velké firmy. V malých firmách jsou role často více multifunkční, a tudíž je potřeba, aby mladí uchazeči měli dostatečné odborné znalosti, aby zvládli více různých úkolů. Naopak ve velkých firmách mohou být role více specializované, což snižuje potřebu širokých odborných znalostí.

SEŘAZENO PODLE VELIKOSTI ROZDÍLU

- Organizační a plánovací schopnosti (rozdíl 1.17)
- Odborné znalosti a dovednosti (rozdíl 0.93)
- Etika a čestnost (rozdíl 0.82)
- Proaktivita (rozdíl 0.84)
- Komunikační schopnosti (rozdíl 0.71)

Tento výstup ukazuje, že různé velikosti podniků kladou důraz na různé kompetence mladých uchazečů, přičemž malé podniky oceňují organizační schopnosti, komunikační dovednosti a odborné znalosti více než velké firmy. Naopak střední podniky kladou větší důraz na etiku a čestnost.

VOLNÉ ODPOVĚDI:

1. Očekávání od mladých uchazečů:

- **Angažovanost a ochota pracovat:** Firmy často zmiňují, že mladí uchazeči by měli být aktivně zapojeni do práce a projevovat zájem o své úkoly. Angažovanost se projevuje nejen v práci samotné, ale také v chuti rozvíjet se a zdokonalovat své schopnosti.
- **Zodpovědnost:** Očekává se schopnost převzít odpovědnost za svěřené úkoly a spolehlivost při jejich plnění. Firmy kladou důraz na samostatnost a schopnost řešit problémy.
- **Ochota učit se:** Mladí uchazeči by měli být připraveni na kontinuální vzdělávání a adaptaci na nové pracovní metody či technologie. Flexibilita je klíčovou vlastností, zejména v rychle se měnících pracovních prostředích.

2. Nejčastější chyby při pohovorech:

- **Nedostatečná příprava:** Firmy často uvádějí, že uchazeči nejsou dostatečně informováni o společnosti či pracovní pozici, což může působit nezájem nebo slabou motivaci.
- **Nedostatek konkrétních příkladů:** Uchazeči někdy nedokáží uvést příklady z praxe, které by potvrdily jejich dovednosti nebo předchozí zkušenosti.
- **Přílišná sebedůvěra:** Přehnaná jistota bez dostatečného doložení praktickými výsledky může být vnímána negativně. Firmy oceňují spíše realistický pohled na vlastní schopnosti.
- **Zaměření na finanční podmínky:** Uchazeči kladou velký důraz na platové podmínky namísto zájmu o samotnou pracovní náplň či přínos pro společnost.

3. Školení mladých zaměstnanců:

- **Technické a odborné dovednosti:** Firmy často poskytují školení zaměřená na specifické technické znalosti a dovednosti potřebné pro danou pozici, jako jsou nové technologie či odborné certifikace.
- **Rozvoj měkkých dovedností:** Mezi časté oblasti školení patří komunikace, týmová spolupráce, řešení konfliktů a vedení týmu.
- **Přizpůsobená školení:** Některé společnosti zmiňují, že školení přizpůsobují konkrétním požadavkům pozice, kombinují technické aspekty s rozvojem osobních dovedností.

ODPOVĚDI ANO/NE

1. Poskytujete zpětnou vazbu mladým zaměstnancům?

Ano: 27 ne: 3

2. Existuje ve vaší firmě možnost práce na dálku?

Ano: 17 ne: 13

3. Myslíte si, že práce mladých zaměstnanců na dálku je efektivní?

Ano: 7 ne: 23

4. Podmiňují mladí zaměstnanci při pohovoru možnost práce na dálku?

Ano: 18 ne: 12

12. Česká republika

PRŮMĚR ZODPOVĚZENÝCH HODNOT

- **Etické chování: 4.70** z maximální hodnoty 5

Dodržování etických standardů a zásad v práci, poctivost a transparentnost ve všech jednáních.

- **Etika a integrita: 4.67** z maximální hodnoty 5

Dodržování etických standardů, poctivost, spolehlivost a odpovědnost ve všech pracovních činnostech.

- **Respekt a úcta k ostatním: 4.59** z maximální hodnoty 5

Projevování úcty a respektu ke kolegům, nadřízeným i podřízeným.

- **Zodpovědnost: 4.56** z maximální hodnoty 5

- **Týmová spolupráce: 4.48** z maximální hodnoty 5

Schopnost efektivně pracovat v týmu, přispívat k dosažení společných cílů a podporovat ostatní členy týmu.

Přijetí odpovědnosti za své jednání, výsledek práce a plnění svěřených úkolů.

- **Sebereflexe: 4.44** z maximální hodnoty 5

Schopnost kriticky hodnotit vlastní výkon, přijímat zpětnou vazbu a být ochotný se učit a zlepšovat.

- **Komunikační schopnosti: 4.41** z maximální hodnoty 5

Schopnost efektivně komunikovat, jasně a srozumitelně se vyjadřovat, aktivně naslouchat a spolupracovat s ostatními.

- **Pozitivní přístup: 4.22** z maximální hodnoty 5

Udržování pozitivního a optimistického přístupu k práci a pracovním situacím, i v případě obtíží či překážek.

- **Motivace a osobní angažovanost: 4.19** z maximální hodnoty 5

Vnitřní motivace k dosahování vysokých výkonů, angažovanost a proaktivní přístup k práci.

- **Angažovanost: 4.15** z maximální hodnoty 5

Silná oddanost a loajalita k organizaci, jejím hodnotám a cílům, aktivní zapojení do pracovních aktivit.

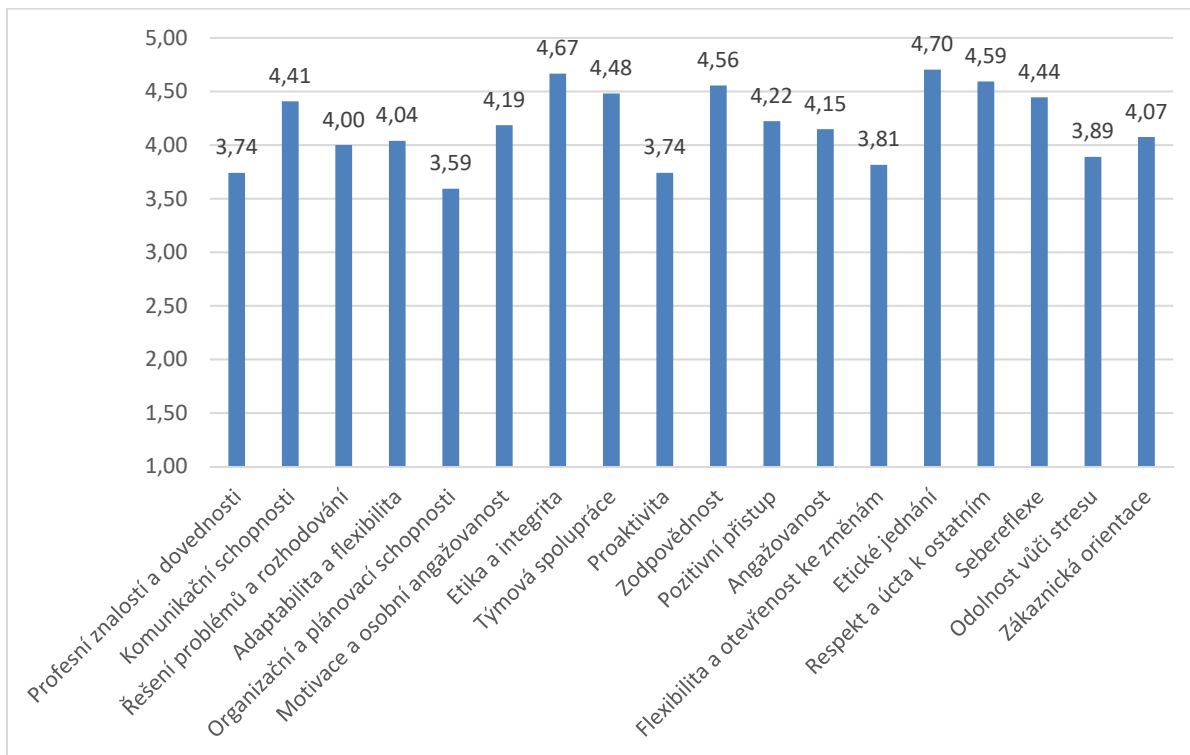
- **Orientace na zákazníka: 4.07** z maximální hodnoty 5

Zaměření na potřeby a spokojenost zákazníků, poskytování vysoké úrovně služeb a podpory.

- **Adaptabilita a flexibilita: 4.04** z maximální hodnoty 5
Schopnost rychle se přizpůsobit změnám a novým situacím, flexibilně reagovat na neočekávané okolnosti.
- **Řešení problémů a rozhodování: 4.00** z maximální hodnoty 5
Schopnost analyzovat situace, identifikovat problémy, navrhnout řešení a přijímat rozhodnutí.
- **Odolnost vůči stresu: 3.89** z maximální hodnoty 5
Schopnost zvládat stresové situace s klidem a efektivitou, udržovat emoční stabilitu.
- **Flexibilita a otevřenost ke změnám: 3.81** z maximální hodnoty 5
- **Profesionální znalosti a dovednosti: 3.74** z maximální hodnoty 5
Specifické odborné znalosti a technické dovednosti potřebné k výkonu určité práce.
- **Proaktivita: 3.74** z maximální hodnoty 5
Schopnost a ochota jednat předem a předvídat potřeby či problémy, které se stanou naléhavým

Ochota a schopnost přizpůsobit se novým podmínkám, technologiím či postupům.
- **Organizační a plánovací schopnosti: 3.59** z maximální hodnoty 5
Schopnost efektivně plánovat a organizovat práci, řídit čas a zdroje k dosažení cílů.

Tabulka 11



MIKROPODNIKY (0-9)

- Etické chování: 4.67 z maximální hodnoty 5
- Etika a integrita: 4.44 z maximální hodnoty 5
- Zodpovědnost: 4.44 z maximální hodnoty 5
- Komunikační schopnosti: 4.44 z maximální hodnoty 5
- Respekt a úcta k ostatním: 4.56 z maximální hodnoty 5
- Sebereflexe: 4.22 z maximální hodnoty 5
- Týmová spolupráce: 4.22 z maximální hodnoty 5
- Motivace a osobní angažovanost: 4.11 z maximální hodnoty 5
- Orientace na zákazníka: 4.11 z maximální hodnoty 5
- Adaptabilita a flexibilita: 4.13 z maximální hodnoty 5
- Pozitivní přístup: 4.00 z maximální hodnoty 5
- Angažovanost: 4.00 z maximální hodnoty 5
- Flexibilita a otevřenost ke změnám: 3.89 z maximální hodnoty 5
- Řešení problémů a rozhodování: 3.78 z maximální hodnoty 5
- Odolnost vůči stresu: 3.78 z maximální hodnoty 5

- Profesionální znalosti a dovednosti: 3.78 z maximální hodnoty 5
- Organizační a plánovací schopnosti: 3.67 z maximální hodnoty 5
- Proaktivita: 3.56 z maximální hodnoty 5

MALÉ PODNIKY (10-49)

- Adaptabilita a flexibilita: 4.80 z maximální hodnoty 5
- Etické chování: 4.80 z maximální hodnoty 5
- Etika a integrita: 4.70 z maximální hodnoty 5
- Respekt a úcta k ostatním: 4.60 z maximální hodnoty 5
- Týmová spolupráce: 4.60 z maximální hodnoty 5
- Sebereflexe: 4.50 z maximální hodnoty 5
- Motivace a osobní angažovanost: 4.40 z maximální hodnoty 5
- Zodpovědnost: 4.30 z maximální hodnoty 5
- Pozitivní přístup: 4.20 z maximální hodnoty 5
- Angažovanost: 4.20 z maximální hodnoty 5
- Komunikační schopnosti: 4.20 z maximální hodnoty 5
- Řešení problémů a rozhodování: 4.10 z maximální hodnoty 5
- Orientace na zákazníka: 4.00 z maximální hodnoty 5
- Flexibilita a otevřenost ke změnám: 3.80 z maximální hodnoty 5
- Odolnost vůči stresu: 3.70 z maximální hodnoty 5
- Profesionální znalosti a dovednosti: 3.60 z maximální hodnoty 5
- Proaktivita: 3.50 z maximální hodnoty 5
- Organizační a plánovací schopnosti: 3.40 z maximální hodnoty 5

STŘEDNÍ PODNIKY (50-249)

- Etika a integrita: 5.00 z maximální hodnoty 5
- Zodpovědnost: 5.00 z maximální hodnoty 5

- Angažovanost: 4.75 z maximální hodnoty 5
- Etické chování: 4.75 z maximální hodnoty 5
- Týmová spolupráce: 4.75 z maximální hodnoty 5
- Respekt a úcta k ostatním: 4.75 z maximální hodnoty 5
- Sebereflexe: 4.50 z maximální hodnoty 5
- Orientace na zákazníka: 4.50 z maximální hodnoty 5
- Komunikační schopnosti: 4.50 z maximální hodnoty 5
- Pozitivní přístup: 4.25 z maximální hodnoty 5
- Odolnost vůči stresu: 4.25 z maximální hodnoty 5
- Adaptabilita a flexibilita: 4.00 z maximální hodnoty 5
- Organizační a plánovací schopnosti: 4.00 z maximální hodnoty 5
- Motivace a osobní angažovanost: 4.00 z maximální hodnoty 5
- Řešení problémů a rozhodování: 4.00 z maximální hodnoty 5
- Flexibilita a otevřenost ke změnám: 4.00 z maximální hodnoty 5
- Profesionální znalosti a dovednosti: 4.00 z maximální hodnoty 5

VELKÉ PODNIKY (250+)

- Zodpovědnost: 5.00 z maximální hodnoty 5
- Komunikační schopnosti: 4.75 z maximální hodnoty 5
- Etika a integrita: 4.75 z maximální hodnoty 5
- Sebereflexe: 4.75 z maximální hodnoty 5
- Pozitivní přístup: 4.75 z maximální hodnoty 5
- Adaptabilita a flexibilita: 4.50 z maximální hodnoty 5
- Týmová spolupráce: 4.50 z maximální hodnoty 5
- Proaktivita: 4.50 z maximální hodnoty 5
- Respekt a úcta k ostatním: 4.50 z maximální hodnoty 5
- Etické chování: 4.50 z maximální hodnoty 5
- Odolnost vůči stresu: 4.25 z maximální hodnoty 5
- Řešení problémů a rozhodování: 4.25 z maximální hodnoty 5
- Motivace a osobní angažovanost: 4.00 z maximální hodnoty 5
- Angažovanost: 3.75 z maximální hodnoty 5
- Orientace na zákazníka: 3.75 z maximální hodnoty 5
- Profesionální znalosti a dovednosti: 3.75 z maximální hodnoty 5
- Flexibilita a otevřenost ke změnám: 3.50 z maximální hodnoty 5

- Organizační a plánovací schopnosti: 3.50 z maximální hodnoty 5

ROZDÍLY V HODNOCENÍ DLE VELIKOSTI PODNIKU

1. Angažovanost:

- Mikropodniky (0-9): 4.00 z maximální hodnoty 5
- Malé podniky (10-49): 4.20 z maximální hodnoty 5
- Střední podniky (50-249): 4.75 z maximální hodnoty 5
- Velké podniky (250+): 3.75 z maximální hodnoty 5

Střední firmy očekávají vyšší angažovanost než velké firmy, kde může být více prostor pro specifické role, které nevyžadují tak vysokou osobní angažovanost.

2. Adaptabilita a flexibilita:

- Mikropodniky (0-9): 4.13 z maximální hodnoty 5
- Malé podniky (10-49): 4.80 z maximální hodnoty 5
- Střední podniky (50-249): 4.00 z maximální hodnoty 5
- Velké podniky (250+): 4.50 z maximální hodnoty 5

Malé podniky kladou větší důraz na adaptabilitu a flexibilitu než střední firmy, což může být způsobeno nutností rychle se přizpůsobovat v prostředí menších firem.

3. Motivace a osobní angažovanost:

- Mikropodniky (0-9): 4.11 z maximální hodnoty 5
- Malé podniky (10-49): 4.40 z maximální hodnoty 5
- Střední podniky (50-249): 4.00 z maximální hodnoty 5
- Velké podniky (250+): 4.75 z maximální hodnoty 5

Velké firmy si cení více motivace a osobní angažovanosti, což může souviset s potřebou mladých pracovníků přizpůsobit se specifickým pracovním podmínkám a strukturovaným procesům ve velkých firmách.

4. Orientace na zákazníka:

- Mikropodniky (0-9): 4.11 z maximální hodnoty 5
- Malé podniky (10-49): 4.00 z maximální hodnoty 5
- Střední podniky (50-249): 4.50 z maximální hodnoty 5
- Velké podniky (250+): 3.75 z maximální hodnoty 5

Střední podniky oceňují orientaci na zákazníka více než velké podniky, což může být způsobeno přímějším kontaktem se zákazníky ve středních firmách.

5. **Zodpovědnost:**

- Mikropodniky (0-9): 4.44 z maximální hodnoty 5
- Malé podniky (10-49): 4.30 z maximální hodnoty 5
- Střední podniky (50-249): 5.00 z maximální hodnoty 5
- Velké podniky (250+): 5.00 z maximální hodnoty 5

Střední podniky kladou na zodpovědnost větší důraz než malé firmy, pravděpodobně kvůli vyšší míře autonomie a odpovědnosti ve středně velkých organizacích.

SEŘAZENO PODLE VELIKOSTI ROZDÍLU

- Angažovanost (rozdíl 1.00)
- Adaptabilita a flexibilita (rozdíl 0.80)
- Motivace a osobní angažovanost (rozdíl 0.75)
- Orientace na zákazníka (rozdíl 0.75)
- Zodpovědnost (rozdíl 0.70)

Tento výstup ukazuje, že velké podniky oceňují proaktivitu, adaptabilitu a motivaci více než menší firmy, zatímco střední podniky se více zaměřují na angažovanost a zodpovědnost.

VOLNÉ ODPOVĚDI

1. **Očekávání od mladých uchazečů o zaměstnání:**

- **Angažovanost a zodpovědnost:** Tyto vlastnosti jsou nejčastěji zmiňované jako základní požadavky. Firmy hledají mladé uchazeče, kteří projevují ochotu nést odpovědnost za své úkoly a dokáží pracovat s vysokým nasazením.
- **Ochota učit se:** Firmy často zdůrazňují potřebu kontinuálního vzdělávání a rozvoje. Mladí lidé by měli být připraveni učit se novým věcem a přizpůsobovat se novým pracovním metodám a technologiím.
- **Flexibilita a přizpůsobivost:** Schopnost rychle reagovat na změny a přizpůsobit se různým pracovním situacím je klíčová, zvláště v dynamických odvětvích.
- **Pracovní morálka a loajalita:** Několik firem uvádí, že oceňují loajální zaměstnance, kteří chtějí dlouhodobě působit v jedné společnosti, a aktivně se podílet na jejím růstu.
- Nejčastější chyby při pohovorech:

- **Nedostatek konkrétních příkladů:** Mnoho uchazečů nedokáže poskytnout konkrétní příklady z praxe, které by podpořily jejich tvrzení o dovednostech nebo zkušenostech.
- **Nepřipravenost na pohovor:** Firmy často zmiňují nedostatečnou znalost o společnosti nebo pozici, o kterou se uchazeč hlásí, což ukazuje na malý zájem a slabou motivaci.
- **Přílišné sebevědomí:** Přehnané sebevědomí bez dostatečných argumentů nebo výsledků může působit negativně, zvláště pokud není podloženo praktickými zkušenostmi.
- **Soustředění na finanční podmínky:** Někteří uchazeči kladou přílišný důraz na otázky platu a benefitů, místo aby se zajímali o samotnou pracovní náplň a přínos pro firmu.

2. Školení mladých zaměstnanců:

- **Technické a odborné školení:** Většina firem zajišťuje školení zaměřená na specifické odborné znalosti a technické dovednosti potřebné pro výkon práce. Patří sem školení zaměřená na nové technologie, programování nebo odborné certifikace.
- **Měkké dovednosti:** Firmy často zmiňují školení zaměřená na komunikaci, týmovou spolupráci, řešení konfliktů a vedení týmu.
- **Přizpůsobená školení:** Některé společnosti uvádějí, že školení přizpůsobují potřebám konkrétní pozice, což zahrnuje jak technické aspekty, tak rozvoj osobních dovedností.

ODPOVĚDI ANO/NE

1. Poskytujete zpětnou vazbu mladým zaměstnancům? Ano: 24 ne: 3
2. Existuje ve vaší firmě možnost práce na dálku? Ano: 18 ne: 9
3. Myslíte si, že práce mladých zaměstnanců na dálku je efektivní? Ano: 12 ne: 15
4. Podmiňují mladí zaměstnanci při pohovoru možnost práce na dálku? Ano: 13 ne: 1

Rozhovory Slovensko

Firma podnikající v oblasti prodeje kancelářských potřeb

Jsme společnost, která patří mezi přední slovenské firmy působící v oblasti prodeje kancelářských potřeb, čistících a hygienických potřeb, reklamních předmětů a kompletního vybavení školských zařízení.

Na Slovensku máme přibližně 120 zaměstnanců a 10 maloobchodních prodejen, máme stmelěný kolektiv a lidé se u nás nemění.

Jak hodnotíte komunikační dovednosti mladých lidí z hlediska úrovně komunikace?

Požadujete, aby vedoucí pozice měly lepší komunikační dovednosti a uměly se jasně a srozumitelně vyjadřovat? Uveďte příklad, v čem se mladí lidé na vyšších pozicích liší od ostatních.

Mladí lidé mají dobré komunikační dovednosti a úroveň vyjadřovat se srozumitelně. Vyšší pozice také vyžadují vyšší úroveň komunikace a jsou v tom velmi dobří. Mladí lidé na vyšší pozici, kteří pracovali ve finanční správě, jsou komunikativní a mají vysokou úroveň spolupráce.

V dotazníku jste uvedli, že mladí lidé mají potíže s analýzou a identifikací problémů v práci, proč si myslíte, že tomu tak je?

Ano, někteří mladí lidé neumějí analyzovat a identifikovat problémy, potřebují zkušenosti a praxi. Po adaptaci v pracovním prostředí lze vyřešit jakýkoliv problém.

Jak hodnotíte schopnost mladých lidí rychle se přizpůsobit? Jaké faktory podle vás nejvíce rozhodují o tom, zda jsou mladí lidé ochotni přizpůsobit se změnám a novým situacím?

Mladí lidé se dokážou rychle přizpůsobit, pokud jsou ochotni se učit. Hlavním faktorem je, že se mladí lidé musí chtít učit!

Jak hodnotíte postup mladých lidí v jejich kariéře? Jaké faktory podle vás motivují mladé lidi k produktivnějšímu a aktivnějšímu přístupu k práci?

Určitě se chtějí posouvat vpřed, chtějí dělat pokroky. A motivací jsou určitě peníze a to, že mají zkušenosti a znalosti.

V dotazníku jste uvedl, že nelze určit poctivost a spolehlivost v pracovních činnostech, kdy to lze určit? Pozorujete rozdíl v pracovní situaci mezi zaměstnanci na základě jejich finanční situace, jak se to projevuje?

Při přijetí zaměstnance nemůžete posoudit jeho spolehlivost a zodpovědnost, ale to vždy ukáže čas. Při pohovoru se zdají být v pořádku, ale pak jsou jiní. Záleží na tom, z jaké rodiny pocházejí a jak potřebují peníze. Ženy, které mají peníze, se nesnaží, protože peníze nepotřebují.

Jak hodnotíte vztahy mezi mladými lidmi a staršími kolegy v pracovním prostředí? Co podle vás způsobuje sebestřednost některých mladých lidí?

Když přijde mladý člověk, někdy ho starší kolegové ponižují. Je to pravděpodobně způsobeno tím, že se bojí o místo a že je mladý člověk nahradí. Mladí lidé jsou sobečtí, je to dáno jejich výchovou, protože někteří jsou vychováni tak, že všechno mohou a všechno snadno dostanou.

Pozorujete, že mladí lidé v práci prožívají melancholické dny nebo propadají depresím? Mají někteří také pozitivní a optimistický pohled na práci, proč tomu tak je?

Mladí lidé častěji propadají depresím, mají melancholické dny. Jsou samozřejmě výjimky, kdy se najdou pozitivní a optimističtí zaměstnanci, a to je jistě dáno vyvážeností osobnosti a rodinného zázemí.

Jsou mladí lidé v pracovních činnostech angažovaní a loajální? Všimli jste si, že mladí lidé očekávají lepší nabídku, a proto jsou méně oddaní svému současnému zaměstnání?

Mladí lidé nejsou angažovaní a už vůbec ne loajální. Ano, mladí lidé očekávají a věří, že vždy přijde lepší nabídka.

Mají mladí lidé problém přizpůsobit se novým technologiím?

Mladí lidé nemají problém přizpůsobit se novým technologiím a postupům, jsou otevření a aktivní. Máme dobrou zkušenost, mladí lidé jsou technicky zdatní a rychle postupují v nových IT technologiích.

Jsou podle vašich zkušeností mladí lidé sebekritičtí, mají dostatek sebereflexe?

Mladí lidé nejsou sebekritičtí, neradi slyší pravdu. Jsou velmi hákliví, málokdo chce slyšet negativní hodnocení. Jsou egoističtí, jsou to silné osobnosti a nemají sebereflexi.

Stává se vám při pohovorech, že si uchazeč nezjistil základní informace o vaší společnosti?

Z nedávné zkušenosti víme, že jsme dělali pohovor se 4 lidmi a 3 věděli a 1 nevěděl vůbec nic.

Stává se, že má kandidát nereálná očekávání ohledně platu?

Většinou mají zkušenosti z podnikání, takže si umí říct o plat a vůbec nejsou přehnaní.

Stává se, že uchazeč příliš mluví o tom, co očekává, a ne o tom, co po něm firma chce?

To se nám nestává, protože tuto otázku klademe při pohovoru.

Stává se vám při pohovorech, že uchazeči mají nedostatek sebereflexe a příliš vysoké sebevědomí?

Ano, mladí lidé mají poměrně vysoké sebevědomí a malou sebereflexi.

Firma poskytující úklidové služby

Naše společnost se zaměřuje na poskytování komplexních úklidových služeb pro organizace, domácnosti na profesionální úrovni od nejjednodušších úkonů až po globální řešení úklidových služeb dle potřeb klientů – počet zaměstnanců je cca 100, v naší společnosti dochází k časté fluktuaci zaměstnanců.

Jaké má vaše společnost zkušenosti s komunikací s mladými lidmi v pracovním prostředí? Proč si myslíte, že mladí lidé často vzdávají práci, když se od nich vyžaduje splnění určitých požadavků?

Komunikace s mladými lidmi je obtížná, jsou zbrklí, okamžitě se vzdávají a nechtějí dělat, když jsou na ně kladeny nějaké požadavky. Když se od mladých lidí něco očekává, vzdávají to a chtějí hned odejít.

Umí mladí lidé analyzovat situace a identifikovat problémy? Proč si myslíte, že mladým lidem často chybí schopnost analyzovat situace a rozhodovat se?

Ne všichni mladí lidé umí analyzovat situace a už vůbec ne se rozhodovat. Z vlastní zkušenosti vím, že mladí lidé chtějí dělat svou práci a mít klid, nemají ještě tu schopnost analyzovat a rozhodovat se sami.

Proč jsou podle vás mladí lidé v této době psychicky labilní? Čím to podle vás je, že se mladí lidé nedokážou v práci přizpůsobit a nejsou flexibilní?

Mladí lidé se v dnešní rychlé době nedokážou přizpůsobit a jsou dost psychicky labilní. Podle mých zkušeností mladí lidé žijí dlouho u rodičů a nedokážou se přizpůsobit nečekaným okolnostem, spoléhají na to, že to někdo udělá za ně, nejsou vůbec flexibilní.

Jak vnímáte přístup mladých lidí, kteří od firmy očekávají nasazení, ale sami nejsou ochotni přispět více, než je nutné? Proč podle vás mladí lidé očekávají vysokou finanční motivaci, přestože nemají s touto prací zkušenosti?

Mladí lidé očekávají závazek ze strany firmy, ale sami se k němu nehlásí a neudělají nic navíc. Představa mladých lidí, že budou dobře zaplacení, jejich motivací jsou peníze, i když tuto práci nikdy nedělali a nevědí, zda ji zvládnou.

Myslíte si, že mladí lidé potřebují kontrolu, aby práci řádně dokončili? Jak byste mohli mladým lidem pomoci, aby byli zodpovědnější a výkonnější bez kontroly?

Když mají kontrolu, práci zvládnou, ale potřebují být kontrolováni. Je třeba nastavit pravidla a systém práce, aby přesně věděli, co mají dělat, a když to udělají, dostanou zaplacení, když udělají něco navíc nebo rychleji, budou také odměněni.

Jak vnímáte mladé lidi, jsou to týmoví hráči? Má vaše společnost srovnání platů mladších a starších zaměstnanců?

Hm, to mladým lidem nic neříká. Často se setkávám s tím, že si mladí lidé porovnávají platy mezi sebou, a hlavně se staršími zaměstnanci. Je v tom určitá závist, proč mají více?

Jaké výhody pozorujete u mladých zaměstnanců, když jim dáte prostor k odpočinku?

Myslíte si, že když jim umožníte i komunikaci tváří v tvář, zlepší se jejich pracovní výkon?

Naše společnost se snaží dát jim prostor k odpočinku, máme také altán, kde mají 1 hodinu na oběd. Určitě ano, pokud mají možnost probrat svůj osobní problém tváří v tvář, uleví se jim, vědí, že mají podporu ve vedení, a jejich pracovní výkon je lepší.

Zapojují se ve vaší firmě mladí lidé aktivně do pracovních činností? Vidíte rozdíl mezi mladými lidmi, kteří ještě nepracovali, oproti těm, kteří v korporátní společnosti pracovali?

Mladí lidé nedělají nic navíc, jen to, co musí. Ano, je vidět rozdíl mezi mladými lidmi, kteří pracovali v korporátní společnosti, a mladými lidmi, kteří ještě nepracovali. Rozdíl je v tom, že mladí lidé z podnikové sféry, jsou více zapojeni a aktivněji se účastní pracovních činností.

Mladí lidé nemají problém s novými technologiemi, jak je to u vás ve firmě?

Mladí lidé nemají s technologiemi problém, všichni jsou aktivní, sledují dění na sociálních sítích.

Mají mladí lidé sebevědomí? Mají respekt a úctu ke starším kolegům?

Mladí lidé mají vysoké sebevědomí, mají naposloucháno hodně motivačních podcastů a často si myslí, že všechno vědí. Stává se, že si hrají na chytré, ale jde o to, aby je starší lidé nasměrovali a vedli, aby měli zkušenosti a mohli je naučit novým věcem.

Jak jsou na tom mladí lidé se sebereflexí? Vědí, jak hodnotit své schopnosti a přijímat zpětnou vazbu?

Hm, tak tohle mladým lidem chybí, ale ne všem! Často se mi stává, že mají vysoké sebevědomí a velká očekávání a po pár měsících zjistí, že to nezvládají, a odejdou. Nemají rádi zpětnou vazbu a neradi o sobě slyší něco negativního.

Stává se vám, že si uchazeč nezjistil základní informace o vaší společnosti?

Ano, máme zkušenost, že o naší společnosti nevědí téměř nic a jen nás chválí, jaká je to úžasná společnost.

Stává se vám při pohovorech, že má kandidát nereálná platová očekávání?

Většina mladých lidí má vysoká očekávání ohledně vysokého platu. Neumějí si ani spočítat náklady firmy, ale chtějí mít co nejvyšší plat.

Stává se vám, že uchazeč příliš mluví o tom, co očekává, a ne o tom, co po něm firma chce?

Často se stává, že nám na rovinu řeknou, jakou mají představu o svém platu, a také to, že jeden den v týdnu musí skončit dříve, protože jejich syn má kroužek.

Mají uchazeči při pohovorech nedostatek sebereflexe a příliš vysoké sebevědomí?

To je pravda, mají vysoké sebevědomí a žádnou sebereflexi. Je to také velký vliv toho, že mají neúplnou rodinu a také domácnost, ve které žijí takovým volným životem a že rodiče jsou stále v práci a děti u počítače.

Firma vyrábějící komponenty pro elektro a automobilový průmysl

Jsme společnost zaměřená na výrobu komponentů pro elektrotechnický a automobilový průmysl. Jako poskytovatel komplexních řešení nabízíme širokou škálu služeb – výzkum, technickou a koncepční podporu i vývoj, konstrukci a výrobu z jednoho zdroje. Naše produktové portfolio zahrnuje standardní výrobky i řešení na míru.

Máme přibližně 2 400 zaměstnanců.

Jaké komunikační dovednosti mají mladí lidé ve vaší společnosti? Dokážou efektivně komunikovat a srozumitelně se vyjadřovat?

Mladí lidé umí komunikovat, záleží na silné osobnosti, na tom, zda jsou introverti, a také na tom, jak jsou vedeni ve školním procesu, zda byli schopni vyjádřit vlastní názor, zda byli koučováni a mentorováni, pokud ano, umí klást otázky při pohovoru a také se umí vyjádřit. Pokud jsou členy Slovenské debatní asociace, mají zkušenosti a umí se krásně vyjadřovat, naslouchat a spolupracovat. Někteří jdou cestou asertivity. Skupina mladých lidí je poměrně extrovertní, umí prodat své znalosti.

Mají mladí lidé analytické myšlení? V dotazníku jste dali až 5 bodů, dokáží mladí lidé identifikovat problém?

Mladí lidé mají analytické myšlení a dokáží také identifikovat problém. Ale máme i introvertní lidi, kteří dělají za páskou a dělají si své. Když je prodejce, musí mluvit se znalostí věci, mít analytické myšlení a umět identifikovat problém.

Jsou schopni se rychle přizpůsobit novým situacím a být flexibilní? Jaké zkušenosti máte ve své firmě?

Mladí lidé se dokážou rychle přizpůsobit novým situacím a jsou flexibilní. Z vlastní zkušenosti mohu říci, že poměrně hodně záleží na škole, jaké možnosti jim umožnila. Zda jim škola dala prostor se realizovat, říci svůj názor a také jim naslouchala.

V čem vidíte důležitost motivace a osobního nasazení mladých lidí? Mají tyto hodnoty z rodiny?

Mladí lidé, pokud mají základ v rodině, je to fajn, umí se angažovat a mají drive. Ale i škola může přispět k rozvoji motivace, pokud se žák třeba aktivně zapojil a měl pocit potřeby.

Jak vnímáte význam motivace a osobní angažovanosti u mladých lidí? Mají silný projev osobní snahy být aktivní?

Motivace je u mladých lidí velmi důležitá, a to především ve finanční podobě.

Důležité je, do jakého týmu se dostane, který mu pomůže růst. Pokud je s vedoucím, který nenachází jeho potenciál, mladý člověk je ve špatné komfortní zóně a nesnaží se.

Mají mladí lidé týmové schopnosti, dokážou efektivně pracovat a přispívat ke společným cílům?

Mladí lidé, chtějí dělat svou práci a mít klid, mají rádi své pohodlí. Ale záleží na tom, z jakého rodinného prostředí pocházejí, protože rodina může dát silný základ.

Jak vnímáte pozitivní přístup mladých lidí? Umí se vyrovnat s překážkami?

Mladí lidé jsou pozitivní a uvědomují si svou důležitost, jsem středem vesmíru. Také mladí, ale i lidé středního věku jsou melancholičtí.

Jsou mladí lidé flexibilní a schopni přizpůsobit se novým technologiím?

Ano, mladí lidé jsou samozřejmě flexibilní a velmi rychle se přizpůsobují novým technologiím. Právě v této době jsou pro ně technologie a sociální sítě zcela přirozené a umí se jim hned přizpůsobit.

Jak hodnotíte etické chování mladých lidí ve vaší společnosti?

Hodnotím ho dobře, vědí, co mají ve firmě dodržovat, a dodržují to. Pracují u nás ženy i muži a nemají spolu žádný problém, panuje mezi nimi vzájemný respekt.

Mají mladí lidé respekt ke svým kolegům, nadřízeným a podřízeným?

Ano, mladí lidé mají respekt. Vždy mají nad sebou nadřízeného, takže se řídí tím, že jeho nadřízený má vždycky pravdu.

Mají mladí lidé sebereflexi? Umí hodnotit svůj výkon a přijímat zpětnou vazbu?

Schopnost kriticky zhodnotit vlastní výkon, přijmout zpětnou vazbu a být ochotni se učit a zlepšovat?

Mladí lidé nemají sebereflexi. Neumí přijímat zpětnou vazbu, berou ji jako poučení a okamžitě se cítí provinile. Záleží však na jednotlivci, protože silnější osobnosti ji dokáží přijmout a poučit se z vlastních chyb.

Stává se ve vaší firmě, že si uchazeč nezjistí základní informace o firmě?

Stává se i to, že přijdou nepřipraveni, že nevědí, co děláme, ale to je tu a tam.

Stává se, že mladí lidé, kteří se ucházejí o práci, mají nereálná platová očekávání?

Stává se, že žádají vysoký plat, i když nevědí, jak budou práci zvládat.

Stává se, že uchazeč příliš mluví o tom, co očekává, a ne o tom, co po něm firma chce?

Ne, to se nestává, je to výrobní podnik, takže vědí, co mohou očekávat.

Mají uchazeči nedostatek sebereflexe a příliš vysoké sebevědomí?

Ano, celkově mají mladí lidé vysoké sebevědomí a malou sebereflexi.

Firma podnikající v oblasti elektro-strojírenského průmyslu

Jsme společnost, která pomáhá vytvářet technologie pro nejmodernější továrny na světě. Dodáváme špičkové vybavení, komponenty, služby a software, které vám usnadní práci. Věříme, že stroje a technologie jsou mnohem víc než jen prostředek k efektivnější a rychlejší výrobě. Především vedou k růstu lidského potenciálu.

Díky automatizaci a robotice může každý člověk věnovat svou energii tomu, aby byl svět krásnější. Jsme přesvědčeni, že skutečný růst společnosti je možný pouze tehdy, pokud rostou všichni lidé v ní. Pohybují se směrem k věcem, které je baví. Které nejsou rutinní.

A to platí i v těch nejpřísnějších a nejracionálnějších odvětvích.

LÁSKA JE HODNOTA, KTERÁ JE HNACÍM MOTOREM FIREM.

Implicitně je v ní obsažena ochota respektovat, chápat a naslouchat kolegům, zákazníkům a partnerům.

A víra, že bez ohledu na to, jak pragmatický a cynický je konvenční přístup v daném odvětví, lze jej změnit.

Pracovní síla čítající přibližně 600 zaměstnanců. V letošním roce došlo k vyšší fluktuaci programátorů

Jaké komunikační dovednosti mají mladí lidé ve srovnání se staršími? Jaká je jejich komunikační úroveň?

Komunikační dovednosti se liší u mladých a starších, mladí mají slabou úroveň komunikace, komunikují pouze prostřednictvím sociálních sítí. Mohu říci, že komunikační úroveň mladých lidí je slabá, neumí se vyjadřovat ústně ani v e-mailové komunikaci, často používají zkratky a nezvedají telefon, když se domluvíme na telefonátu.

Ve vyplněném dotazníku jste uvedl, že identifikujete, že je problém s rozhodováním a řešením problémů mladých lidí, proč? Jak to ovlivnilo covid?

Mladí lidé, kteří byli ovlivněni covidem, se stali homeofficery, přestali se stýkat s lidmi a raději zůstávají doma. Trh práce se posunul, zejména programátorská místa, mají úplně jiné platové požadavky. Vím, co umím, a chci za to dostat zapláceno!

Mladí lidé mají problémy s rozhodováním, neumějí řešit problémy, nerozhodují se: „Nevím, kde chci být, nevím, co chci dělat.“ Mladí lidé mají problémy s rozhodováním, neumějí řešit problémy, nerozhodují se.

Umí se mladí lidé přizpůsobit? Dokážou se přizpůsobit novým změnám a okolnostem?

Mladí lidé se přizpůsobují pomaleji, nevím, co chci, co bude, uvidíme! Jsou nerozhodní, chtějí nereálné věci, chtějí jen nějak přežít.

Mají mladí lidé motivaci pracovat? Máte ve firmě benefity, které motivují lidi k aktivitě v práci?

Mladý student, který tu v létě pracoval na částečný úvazek, tak chce pracovat a je motivovaný, protože ví, že si vydělá. Zkusím to, uvidím. Ale v současné době máme duální nábor 20 studentů, kteří tu mohou zůstat pracovat, a jen maximálně 8 studentů tady. Ve firmě máme benefity, jako je jednou ročně víkend pro rodinu v Tatrách nebo ve Vyhních, máme plesy, Mikuláše pro děti, zdravotní benefity, 3 důchodové pilíře a další, ale i tak to jako motivační benefit nestačí.

Jsou mladí lidé spolehliví a zodpovědní k práci? Umí efektivně pracovat v týmu?

Spolehlivost a odpovědnost se na mladé lidi nevztahuje. U dualistů trvá půl roku, než přinesou omluvný list, neznají pocit odpovědnosti. Pracovat v týmu umí jen někteří mladí lidé, záleží na pracovní pozici a okruhu lidí, jak se k nim přistupuje.

Mají mladí lidé pozitivní přístup a pohled na práci? Jaký máte pocit, když musí překonat nějakou překážku, umí si poradit?

Záleží na pozici a na tom, co rádi dělají, ne všichni jsou pozitivní, spíše se mladí lidé často obávají a mají úzkosti. Neumějí překonávat překážky, raději to hned vzdají, nehledají řešení.

Dokážou být mladí lidé oddaní a loajální vůči firmě? Myslí na firmu, nebo spíše na sebe?

Mladí lidé nejsou příliš oddaní, vědí, že takoví nebudou 40 let. Neberou to tak, že by chtěli firmě škodit, ale je to jejich svobodné rozhodnutí, vždycky mohou odejít, když budou chtít. Jsou sobečtí a myslí jen na sebe.

Mladí lidé mají problém přizpůsobit se novým technologickým změnám?

Jsou velmi přizpůsobiví novým technologiím, i když některé standardní věci, jako například to, že si můžete napsat životopis na internetu, někteří lidé neznají. Neumějí používat internet na všechno, aby nebyli ovlivněni například konspiračními teoriemi.

Mají mladí lidé úctu a respekt k ostatním? Co způsobuje, že se mladí lidé takto chovají?

Nevím, jestli to slovo znají, zdá se mi, že ne. Nemají zkušenosti, stále žijí s rodiči, ale chtějí mít ve firmě výhody a vydělávat super peníze. Mladší člověk si řekne o vyšší plat než zkušený člověk s dvacetiletou praxí. Prostě jim chybí úcta ke starším, zkušenějším lidem. Myslím, že je to dáno jejich výchovou a prostředím, ve kterém vyrůstají. Rodiče jsou dlouho v práci nebo pracovně mimo domov a oni žijí uvězněni jen na sociálních sítích a chybí jim dětství!

Mají mladí lidé sebereflexi? Mají schopnost hodnotit svůj výkon? Umí přijímat zpětnou vazbu?

Sebereflexi nemají vůbec. Přicházejí bez zkušeností a chtějí hned vydělávat dobré peníze, i když ještě nemají zkušenosti. Neradi přijímají poučování a negativní hodnocení, jsou sobečtí.

Stává se vám při pohovorech, že si uchazeč nezjistí základní informace o firmě?

Ano, často se nám stává, že si o firmě nic nezjistí. Přijdou si pohovor jen vyzkoušet.

Stává se vám, že má kandidát nereálná platová očekávání?

Ano, zejména mladí lidé po střední škole mají nereálná platová očekávání. Nevědí, co je hrubá a čistá mzda, nevědí, jak vypadá výplatní páska, nemají žádnou finanční gramotnost.

Stává se vám, že uchazeč příliš mluví o tom, co očekává, a ne o tom, co po něm firma chce?

Ano, mnoho z nich očekává home office, dokonce i dualisté chtějí poukázky na dovolenou a koupit si firemní auto hned po nástupu do práce.

Stává se vám, že kandidáti mají nedostatek sebereflexe a příliš vysoké sebevědomí?

Ano, většina kandidátů má nedostatek sebereflexe a příliš vysoké sebevědomí.

Firma podnikající v gastro

Firma působí v oblasti gastro s 20 zaměstnanci. Rozhovor jsme vedli s šéfem provozu na téma zaměstnávání mladých lidí.

Známka 3 z 5 za odborné znalosti. Proč pro vás nejsou odborné znalosti mladých uchazečů příliš důležité?

V Gastru se odborné znalosti dají naučit. Po několika dnech už můžete na uchazeči posoudit, zda je pro tuto práci vhodný, nebo ne. Můžeme člověka naučit i bez vzdělání v oboru gastru nebo ho můžeme přeškolit podle jeho vlastních potřeb a fungování. Odborné znalosti nejsou až tak důležité. Podstatné pro nás je, aby mladého člověka práce bavila a chtěl pracovat.

Máte se zaměstnáváním mladých zaměstnanců bohaté zkušenosti. Jaké vlastnosti hledáte při přijímání mladého člověka?

Jaké jsou vaše požadavky na mladé lidi? Musí to být stejné jako u všech. Chci vidět zájem a touhu z jejich strany, že jsou vnitřně motivovaní, a proto se chtějí práci naučit. Nemůžete je to naučit, pokud sami nechtějí, a my je nebudeme nutit.

U komunikačních vlastností jste v dotazníku označila čtyři z pěti. Jak postupovat při ověřování komunikačních dovedností mladých uchazečů? Jakým detailům věnujete pozornost?

Jaké jsou vaše komunikační dovednosti? Vzhledem k tomu, že se celý život pohybuji v gastronomii, někdy mi stačí podívat se na nového člověka a dokážu odhadnout, zda bude dobře komunikovat, nebo ne. Důležitou věcí, které si všímám, je, jak uchazeč komunikuje s ostatními kolegy. Pozoruji, nakolik se mladý kolega dokáže vžít do jeho stylu komunikace a jestli to funguje z hlediska pracovní chemie. Nesnažím se klást záludné nebo obtížné otázky. Při pohovorech mám rád uvolněnou konverzaci. Pokud jde o komunikaci se zákazníky, tam věříme, že člověka naučíme komunikovat navenek. Rádi komunikujeme se zákazníky na rovnocenné úrovni. Tedy ani povýšeně, ale ani podřízeně. Snažíme se také tímto způsobem dát zákazníkům najevo, že i naši číšníci jsou lidé a zaslouží si respekt.

Řešení problémů získalo ve vašem dotazníku tři body z pěti. Proč jste dali tři body a ne více nebo méně?

Když nastanou výjimečné situace nebo problémy, na které se nemohu připravit, nevím, jak mám sám reagovat. Proto máme při přijímání nových zaměstnanců na toto téma volnější kurz. Nechceme, aby měli na všechno hned řešení, spíše se je snažíme vést k tomu, aby byli vnímaví, když se objeví nové problémy. Věřím, že v případě problémů nikdy nejde jen o chybu jedné strany. Pokud vznikne problém, například zákazník je nepříjemný nebo zvyšuje hlas, hledám příčiny na obou stranách. Buď může mít špatný den, nebo třeba nedostal službu, za kterou si zaplatil. Proto u nových mladých zaměstnanců dbáme na to, aby se z problémů dokázali poučit. Tak mohou čerpat ze svých zkušeností, až se příště objeví nové problémy.

Adaptabilita a flexibilita má pro vás pět bodech z pěti. Proč je právě tato dovednost pro vás důležitá.

Je pro nás nesmírně důležité, aby se mladý nový zaměstnanec dokázal přizpůsobit všem novým situacím. Chceme vidět, že se umí přizpůsobit tlaku, stresovým situacím nebo i klidovým chvílím. Ví, co má dělat, když je nával zákazníků nebo i tehdy, když zákazníků není mnoho a hrozí, že se bude nudit. Při flexibilitě dáváme důraz. Máme zaměstnance naučené tak, že u zákazníků, kteří jsou v podniku i po závěrečném čase, nevyhazují. Naopak, počkají, než zákazníci odejdou, nakolik přinášejí podniku tržby.

Týmová spolupráce je další oblast, při které jste označili pět bodů z pěti. Jak dokážete odhalit, že někdo se hodí do party a že bude týmový hráč? Máte smyšlený nějaký způsob, jak dokážete člověka správně odhadnout?

Problematiku týmové spolupráce o nového mladého zaměstnance adresujeme záučními dny. Nový zaměstnanec se v první dny v práci učí od kolegů a pozoruje procesy ve firmě. Už první dny dokážou odhalit, zda mladý uchazeč umí dobře pracovat. Potvrzuje se nám to hlavně přes přístup a komunikaci. Pokud se nový zaměstnanec ptá a nechá si poradit, jak má pracovat, má větší šanci, že v práci bude úspěšný. Druhý důležitý bod při týmové spolupráci je komunikace. Pozoruji, jak nový zaměstnanec komunikuje s ostatními kolegy. Zda je komunikace na dostatečné úrovni při formálních nebo i neformálních rozhovorech. Pokud tam vidím, že neumí komunikovat v kolektivu, nevidím důvod, aby nový uchazeč o práci pokračoval s námi ve spolupráci.

U části „sebereflexe mladých“ máme celkem jednolitá hodnocení od zaměstnavatelů. Jakou máte s touto oblastí zkušenost vy u mladých lidí?

Mladí lidé velmi ztrácejí s jejich sebereflexí. Při chybách, problémech, o kterých jsem mluvil před chvílí jsem zmínil, že problémy mají vždy dvě strany. Tak je tomu u mladých v současnosti. Pozoruji, že jejich sebereflexe je na nízké úrovni. Na základě mé zkušenosti si mnozí mladí nedokážou přiznat chybu. Přirozeně bych očekával od každého člověka, že když udělá chybu, tak si to uvědomí a následně dá najevo, že jej to mrzí nebo že se bude snažit, aby se to nezopakovalo. U mladých lidí to nevidím tak často, jak bych si přál. Málokterí si přiznají chybu, pokud nastala na jejich straně.

Jakou máte zkušenost s mladými lidmi, kteří mají vyšší sebereflexi?

Potvrzuje se nám, že sebereflexní mladí lidé jsou zodpovědní a můžeme se na ně spolehnout. Přisuzuji tomu vyšší emocionální vyzrálost nebo i výchovu. Nikdo se nechce cítit ponížený, když udělá nějakou chybu. Na druhou stranu, mladí lidé, kteří jsou ochotni postavit se svým chybám čelem, jsou většinou

nejlepšími zaměstnanci. Dokážou se přenést přes nepříjemnou situaci rychleji, a dokonce z at' vycházejí silnější.

Etické chování u mladých uchazečů jste označili třemi body ze tří. Proč jste k tomuto tématu nepřidali více bodů?

Myslíme si, že etické chování se dá naučit. Samozřejmě ne všechny, ale většinu mladých lidí dokážeme úspěšně usměrnit. Etické chování nebo dovednosti považují za obdobné jako znalostní dovednosti z pohledu učení. Pokud je mladý člověk ochoten se učit, je formovatelný při převzetí našich etických norem. Výsledkem toho je lepší zkušenost zákazníků s našimi zaměstnanci.

Při zákaznické orientaci jste přidali tři body z pátých. Z čeho jste vycházeli při určování bodů k této oblasti?

Máme několik věrných zákazníků, kteří si někdy více dovolují k našim zaměstnancům, než by se mi líbilo. Pro ochranu zaměstnanců je vedeme k tomu, aby dokázali být k takovým zákazníkům asertivnější. Nechceme na jednu stranu, aby naši zaměstnanci byli dolézáví nebo submisivní, ale ani drzí. Chtěli bychom od nich zlatou střední cestu. Aby s nimi nezametal.

Firma poskytující tiskárenské služby

Jaké chyby dělají mladí lidé, když se přijdou ucházet o pracovní místo u vás ve firmě. Co vás „zvedne ze židle“?

Mně nejvíc vadí při pohovorech, když se mladý člověk na začátku pohovoru zeptá, jakou mzdu dostane. Teprve potom se začne zajímat, co bude dělat.

Je něco, co vnímáte jako projev, kterého by se měli mladí lidé zbavit při ucházení se o pracovní místo?

Přijde mladý člověk a je cítit, že mu chybí odvaha mluvit, nevěří si, při odpovědích na otázky má strach odpovědět, aby neudělal nějakou chybu. Chodí k nám i mladí lidé, kteří žijí na venkově a tam je to častěji cítit než u mladých lidí, kteří jsou z města.

Co vám pomáhá při výběru mladého člověka do firmy?

Před rozhodnutím se snažím získat nějaké preference od důvěryhodných osob, příp. dívám doporučení ze školy, nebo firmy, kde dosud pracoval. No stane se, že i když získám výborné preference, mladý člověk se pak neuchytí v práci, nebo pokud se uchytl a je dobrý a zodpovědný, brzy odejde jinde, kde se rozvíjet v jiných oblastech, než nabízíme my.

Na co dáváte důraz v komunikačních dovednostech?

Pro nás je důležité, aby uměl vyjádřit svůj názor. Před kolektivem i před šéfem. Vážím si pokud umí slušně říci i jiný pohled než má vedení firmy, neboť to může firmu podpořit. Důležitá je slušná komunikace. Dále je třeba, aby si svá rozhodnutí uměl obhájit. Aby uměl i aktivně poslouchat a při řešení problémových situací nebyl zbrklý (prchký), ale nejprve uváženě přemýšlel a pak reagoval.

Co očekáváte při jeho adaptaci do kolektivu a jaký vztah preferujete ve vztahu k vedení firmy?

Když přijde mladý člověk, vedení ale i pracovní kolektiv očekává, že se dokáže přizpůsobit zavedeným pravidlům. Nesnažíme se být direktivním vedením, vždy hledáme způsob, jak se zaměstnancem dobře vyjít. Pokud má zaměstnanec jiný názor než vedení, očekávám, že si ho umí obhájit. Jiný pohled na věc je výhodou pro kvalitní práci všech. Pro nás je důležitý výsledek, důležité je, zda práce je dobře a bez problému udělaná. Cesta k jejímu výstupu může být různá. Na to dáváme důraz.

Jak je to se vztahem k firmě u pracovníků?

Firemní identita by měla fungovat. Zaměstnanci by si měli být vědomi, kde pracují, jaké jsou hodnoty a zásady firmy, jakou značku zastupují.

Co vás „vytáčí“ při postoji pracovníků?

Když nedokončí práci. Někdy se stane, že potřebují ve firmě dodržet termíny i kvalitu. A někdy to vyžaduje i delší pracovní dobu. Vytočí mě, pokud mladý člověk o tom ví a přesto ačkoli práci nedokončí odejde s hláškou „mně dnes padla šichta“. A nechá rozpracovanou věc.

Jak se potom zachováte?

Přijde pohovor s ním, zkrácená odměna na výplatě. Pokud se to opakuje ještě dvakrát, přichází rozvázání pracovního poměru.

Jaký máte postoj k řešení problémových situací v práci s lidmi?

Vznikne-li nějaký problém, hned ho řešíme. Pokud by se neřešil rozšíří se napětí v kolektivu, snižuje se spokojenost zaměstnanců, což je pro nás důležité, aby zaměstnanci v práci byli spokojeni, neboť pak je to vidět i na výsledcích jejich práce. Každý problém je pro nás výzvou k jeho řešení.

Otázka: Co podporuje adaptaci a spokojenost mladých zaměstnanců kromě řešení vzniklých problémů?

Odpověď: Společné pozitivní zážitky. Děláme team buildingy, výlety, pamatujeme na svátky a jiné osobní zážitky zaměstnanců (svátek, narozeniny, svatby apod.).

Jak byste vykreslili obraz ideálního mladého zaměstnance?

- Měl by být ztotožněn s tím co jde dělat.
- Měla by ho práce, kterou dělá bavit.
- Měla by mu práce, kterou dělá přinášet radost.
- Měl by pracovat tak, aby bylo pro něj i druhé jasné, že to chce ne, že musí.
- Je třeba aby své práci rozuměl.
- Byl dochvilný a měl zodpovědný přístup za výsledek své práce.
- Měl pozitivní vztah k firmě, kde pracuje.
- Bylo mu jasné, že jméno firmy a jeho výsledky závisí také na jeho práci a postojů k ní.

Jaké komunikační schopnosti by měli vědět mladí zaměstnanci, kteří se ucházejí o zaměstnání?

Hmm. Měli by umět jasně a srozumitelně komunikovat, abychom se uměli navzájem pochopit. Aby uměli pochopit, co daný zákazník potřebuje a navrhnout řešení. Já, osobně pověřuji svého zaměstnance s kontaktem se zákazníkem, když tam nejsem. Jde mu to moc dobře.

Jaký je váš názor na adaptaci a flexibilitu mladých lidí, kteří si hledají zaměstnání?

Schopnost přizpůsobit změnám a novým situacím, není podmínkou. Ale umět flexibilně reagovat na neočekávané okolnosti, aby byli vlk síti i ovce celá. Je třeba nejen v práci, ale i pro svůj sebe.

Měli by se mladí uchazeči o zaměstnání osobně angažovat? Jaká by mohla být motivace?

Určitě ano. Vždy je lepší, když přijdou, když je práce hotová, než je nahánět do práce. U nás ve firmě motivuji časově a finančně. Například: máš-li udělanou svou práci, můžeš jít dřív nebo si vyběhnout něco vybavit. Pokud je práce udělána dobře a v předstihu, i ta finanční odměna bývá.

Měli by mladí uchazeči dodržovat etický kodex?

Každý zaměstnanec by měl být na prvním místě zodpovědný, spolehlivý a čestný při všech pracovních činnostech. Vzájemná úcta a ohleduplnost vůči sobě i zákazníkům by měla být na druhém místě. A na třetím místě, by měli všichni vzájemně přispívat k dosažení společných cílů.

Jaký by měli mít mladí uchazeči přístup k práci?

Určitě by měli mít pozitivní přístup na práci a v případě potíží, aby věděl, že se může spolehnout na firmu. Měl by být loajální vůči firmě ale i naopak firma vůči zaměstnancům.

Měli by umět přijímat mladí účastníci sebereflexi?

Umět sebekriticky zhodnotit svůj vlastní výkon a přijmout zpětnou vazbu je velmi důležité. Chtít učit se a zdokonalovat se, využívat nové technologie nebo postupy.

Nesmíme zapomenout ani na spojování kolektivu, školení a předvádění akce, kde se můžeme vzájemně poznat i nabrat nové znalosti i zkušenosti.

Jaké nejčastější chyby dělají uchazeči při pohovorech?

Tyto mladší ročníky, tedy uchazeči, kteří vyšli školu, mají přehnané platové očekávání a příliš vysoké sebevědomí. Moje odpověď zní: Dobře. Pokud ukážeš, že víš, vyrobíš, vyděláš. Není problém :)“

Co byste vzkázali mladým lidem, kteří se ucházejí o zaměstnání?

„Nebát se, přijít vysmátý, v pokoře a ukázat co umím.“

Autoservis SK

Rozhovor byl veden s majitelem autoservisu z počtem zaměstnanců 5

Jaké komunikační schopnosti by měli vědět mladí zaměstnanci, kteří se ucházejí o zaměstnání?

Hmm. Měli by umět jasně a srozumitelně komunikovat, abychom se uměli navzájem pochopit. Aby uměli pochopit, co daný zákazník potřebuje a navrhnout řešení. Já, osobně pověřuji svého zaměstnance s kontaktem se zákazníkem, když tam nejsem. Jde mu to moc dobře.

Jaký je váš názor na adaptaci a flexibilitu mladých lidí, kteří si hledají zaměstnání?

Schopnost přizpůsobit změnám a novým situacím, není podmínkou. Ale umět flexibilně reagovat na neočekávané okolnosti, aby byli vlk sítí i ovce celá. Je třeba nejen v práci, ale i pro svůj sebe.

Měli by se mladí uchazeči o zaměstnání osobně angažovat? Jaká by mohla být motivace?

Určitě ano. Vždy je lepší, když přijdou, když je práce hotová, než je nahánět do práce. U nás ve firmě motivuji časově a finančně. Například: máš-li udělanou svou práci, můžeš jít dřív nebo si vyběhnout něco vybavit. Pokud je práce udělána dobře a v předstihu, i ta finanční odměna bývá.

Měli by mladí uchazeči dodržovat etický kodex?

Každý zaměstnanec by měl být na prvním místě zodpovědný, spolehlivý a čestný při všech pracovních činnostech. Vzájemná úcta a ohleduplnost vůči sobě i zákazníkům by měla být na druhém místě. A na třetím místě, by měli všichni vzájemně přispívat k dosažení společných cílů.

Jaký by měli mít mladí uchazeči přístup k práci?

Určitě by měli mít pozitivní přístup na práci a v případě potíží, aby věděl, že se může spolehnout na firmu. Měl by být loajální vůči firmě ale i naopak firma vůči zaměstnancům.

Měli by umět přijímat mladí účastníci sebereflexi?

Umět sebekriticky zhodnotit svůj vlastní výkon a přijmout zpětnou vazbu je velmi důležité. Chtít učit se a zdokonalovat se, využívat nové technologie nebo postupy.

Nesmíme zapomenout ani na spojování kolektivu, školení a předvádění akce, kde se můžeme vzájemně poznat i nabrat nové znalosti i zkušenosti.

Jaké nejčastější chyby dělají uchazeči při pohovorech?

Tyto mladší ročníky, tedy uchazeči, kteří vyšli školu, mají přehnané platové očekávání a příliš vysoké sebevědomí. Moje odpověď zní: „Dobře. Pokud ukážeš, že víš, vyrobíš, vyděláš. Není problém :)“

Co byste vzkázali mladým lidem, kteří se ucházejí o zaměstnání?

„Nebát se, přijít vysmátý, v pokoře a ukázat co umím.“

Rozhovory Polsko

Autoservis PL

Rozhovor vedený s majitelem firmy, která se zabývá opravami vozidel. Majitel firmy je navíc dlouholetým edukátorem a školitelem praktického odborného výcviku, který vzdělává a připravuje na učňovské a mistrovské zkoušky. Firma zaměstnává 6 zaměstnanců. Na trhu působí nepřetržitě již více než 50 let.

V dotazníku jste dal pouze 3 body komunikačním dovednostem, nejsou tedy tyto dovednosti důležitou součástí budování týmu a efektivní práce?

Komunikační dovednosti jsou důležité, ale především v této profesi soustředění a pozorné naslouchání tomu, na co upozorňují zkušenější členové týmu. Týmová spolupráce, aktivní

naslouchání členům týmu jsou vzhledem k povaze práce důležité, protože rozhodují především o bezpečnosti týmu (zejména při práci s nářadím a specializovanými stroji).

Školíte a vzděláváte zaměstnance již více než 50 let, jaké vlastnosti mladých zaměstnanců jsou pro vás důležité?

Při kontrole vadných komponentů je velmi důležité analytické myšlení a také týmová práce při hledání správného řešení, která dokáže ušetřit čas, zabránit chybám v diagnostice, což se také odráží i ve finančních výsledcích firmy. Kromě toho je pro mě důležitou vlastností pružná reakce na neočekávané okolnosti. Tyto schopnosti se promítají do praktického aspektu využívání znalostí. Bohužel stále častěji pozorujeme neschopnost správného využívání teoretických znalostí v praxi.

Domníváte se, že mladí zaměstnanci jsou ambiciózní a motivovaní k práci a zvyšování svých kompetencí?

Jaká je vaše motivace? Mladí zaměstnanci mají zájem získávat a prohlubovat své znalosti, zejména v oblasti nových technologií a využívání moderních technologií – strojů a zařízení, které jim ulehčují práci – zejména v profesi, která je složitá, náročná.

To, co je motivuje k většímu zapojení se, je především finanční výsledek, který jim rovněž pomůže v budoucnu se osamostatnit – založit si vlastní firmu.

Čestnost a etika jsou další oblasti, kterým jste přiřadil „5“ bodů – jsou tyto zásady dodržovány zaměstnanci ve vaší firmě?

Čestnost vůči zaměstnavateli i týmu je velmi důležitou vlastností – avšak stále vzácnější – zejména u velmi mladých zaměstnanců, kteří teprve vstupují na pracovní trh. Odpovědnost v profesích, ve kterých se přichází do styku se stroji nebo s těžkou prací, která může ovlivnit bezpečnost ostatních členů týmu, je klíčovým prvkem v práci. Pro mladé pracovníky je bohužel stále obtížnější se soustředit, navíc vykonávají práci ve smyslu opakování úkonů, aniž by o nich nějak zvlášť přemýšleli.

Jak hodnotíte schopnosti týmové práce a ovlivňuje nějak prostředí ve firmě?

Efektivní týmová práce pomáhá dojít k úspěchu, k rychlejšímu vyřešení problému – v případě naší firmy nám umožňuje provést opravu v kratší době. Co je velmi důležité, je vzájemný respekt a dobré slovo, což ovlivňuje atmosféru, která se přímo promítá do kvality a efektivity práce ve firmě.

Myslíte si, že se mladí lidé vytvářejí pouto k firmě a jsou ji věrní?

Zapojení se do práce bylo do této doby velmi důležitým a významným aspektem, avšak s ohledem na změny na pracovním trhu – trh se stal trhem pracovníka – stále častěji zaměstnanci – zejména mladá generace si nevytváří k firmě pouto; velmi rychle se rozhodují podat výpověď a přejít do jiné firmy.

Zavádíte ve vaší firmě nové technologie? Jsou mladí zaměstnanci v této oblasti zbláhli?

Snažíme se v rámci možností zavádět nové technologie a zlepšovat proces opravy vozidel. Mladší generace zaměstnanců velmi ráda využívá nové technologie a nebojí se změn v této oblasti.

Již řadu let spolupracujete a školíte mladé zaměstnance – jak hodnotíte dodržování pravidel, etických hodnot nebo projevování úcty ve vztahu ke kolegům a nadřízeným ze strany mladých zaměstnanců?

Hodnoty a etické normy jsou důležitým aspektem, ale mají větší hodnotu pro starší zaměstnance a zaměstnavatele. Všeobecně mladí pracovníci to jsou osoby zaměřena vlastní blahobyt. Bez vzájemného respektu k nadřízenému, a stejně tak k ostatním členům týmu není možné vést firmu a práci – zejména v malé firmě, která zaměstnává několik osob.

Slyšíme stále častěji, že mladí zaměstnanci jsou sebevědomí a nepřijímají kritiku na svou osobu?

Bohužel je pro mladé zaměstnance stále obtížnější přijímat jakoukoli kritiku, stejně jako „rady starších kolegů“.

Jaké jsou nejčastější chyby, kterých se mladí uchazeči dopouštějí během pohovoru?

Uchazeči často nemají základní znalosti o firmě a jejím pracovním zaměření a jejím vztahu ke vzdělávacímu procesu – pracoviště školí budoucí automechaniky, současně je zaměstnává, zaměstnává však také osoby, které absolvovaly školu a získaly oprávnění k výkonu profese.

Ve výsledku během pohovoru 3 z 5 případů – budoucí zaměstnanec uvádí, že to byli jeho rodiče, kteří ho přesvědčili, aby si vybral praktické vyučení právě této profese, a přesvědčili ho, aby se pohovoru zúčastnil.

Kromě toho mají uchazeči velmi často přehnaná finanční očekávání ve vztahu k jejich znalostem a praktickým dovednostem.

O co dalšího se ještě mladí zájemci zajímají, když se ucházejí o zaměstnání?

Často při pohovoru budoucí zaměstnanec – zejména mladý člověk – prezentuje nejen svá finanční očekávání, ale důležitým aspektem pro něj je i rozvržení a organizace pracovní doby, počet volných dnů a případně také rozvržení práce o v době dovolených.

Máte nějakou radu pro lidi, kteří vstupují na pracovní trh?

Ano, nikdo nemá rád, když ho někdo kritizuje, nicméně někdy je užitečné nechat si poradit od staršího, na trhu již zkušenějšího zaměstnavatele, zaměstnance a při pracovním pohovoru argumentovat, „že vždy si mohu najít práci u konkurence“.

IT-firma

Společnost působí v odvětví informačních technologií a zaměstnává deset zaměstnanců. Působí v oblasti Bielsku-Bialé a zabývá se především tvorbou webových stránek a propagačními kampaněmi v sociálních médiích. Zaměstnává osoby ve věkovém rozmezí od 23 do 35 let. Rozhovor byl proveden se spolujednatelkou společnosti.

Tématem rozhovoru bylo zaměstnávání mladých lidí a status dnešního trhu práce.

Proč je ve vašem oboru důležitá efektivní komunikace?

Odvětví informačních technologií je specifickou oblastí, ve které je proces komunikace důležitý nejen z pohledu vztahu se zákazníkem, ale zejména pak z pohledu efektivního předávání znalostí a postupů během práce na projektu – ať už se jedná o práci na webových stránkách nebo v oblasti programování.

Jaké dovednosti jsou podle Vás klíčové při práci mezi mladými lidmi?

Proces analyzování situace, přijetí rychlé reakce a rozhodnutí o změně prováděných činností se během práce na projektu objevují několikrát. Avšak tato dovednost v případě mladých pracovníků a těch s menšími zkušenostmi nefunguje.

Jak hodnotíte adaptační dovednosti mladých pracovníků?

Mladí pracovníci se snadno přizpůsobují změnám, jsou poměrně flexibilní – zejména ti s menšími znalostmi IT.

Odvětví IT se neustále vyvíjí a vy máte mnoho zkušeností se zaměstnáváním nových lidí. Jaký faktor je pro mladé lidi největší motivací při výběru pracovního místa?

Největším motivací k vyvinutí aktivity je finanční výsledek a poměr vloženého času k vynaložené práci.

Jsou pro mladé zaměstnance důležité takové hodnoty jako „zodpovědnost“ nebo „čestnost“?

Zodpovědnost je právě aspekt, o kterém mladí zaměstnanci nepřemýšlejí, jsou schopni nedodržet termín realizace úkolu/zakázky. Navíc se neobávají důsledků takového jednání.

Je ve vašem oboru důležitá týmová práce?

Informatikům se velmi obtížně pracuje v týmu, raději pracují nad svou částí projektu individuálně, poté upřednostňují předání své práce vedoucímu.

Má prostředí na pracovišti vliv na kvalitu vztahů mezi zaměstnanci?

Důležitá a žádoucí dovednost pro udržení „zdravých“ vztahů v týmu. Avšak většina informatiků dává přednost tichu a pracují v oddělených místnostech nebo se sluchátky na uších.

Ztotožňují se mladí lidé s identitou a hodnotami společnosti, pro kterou pracují?

Loajalita v tomto odvětví je silně spojená s finančním výsledkem, informatici jsou žádanými pracovníky na pracovním trhu. Mladí zaměstnanci se po získání potřebných dovedností rychle rozhodují, že budou „freelancery“ nebo hledají lépe finančně ohodnocenou pracovní pozici.

Dodržují mladí pracovníci při své práci standardy a etické normy?

Dodržování standardů a etických norem v práci, poctivost pomáhá budovat důvěryhodnost zaměstnance a jeho pozici v rámci firmy/týmu – avšak u mladých zaměstnanců přichází až časem.

Co ovlivňuje skutečnost, že mladí zaměstnanci obtížně přijímají kritiku?

Je obtížné přijímat kritiku, zadání úkolu „od začátku“; stejně jako motivaci k prohloubení prozkoumání tématu, analýzy, inspiraci jinými projekty.

Mladý člověk (uchazeč o zaměstnání) se na pohovor nepřipravuje, tj. nemá žádné základní informace o druhu a specifikách činnosti, které firma vykonává. Vypadá tato situace ve vaší firmě stejně?

Velmi častý jev, uchazeči při pohovoru mají základní znalosti o firmě – to znamená o oboru – IT, často se ani nesnaží skrývat nedostatek základních znalostí v této oblasti.

Finanční otázky. Jak se vyvíjejí výdělkové mezi mladými zaměstnanci ve vašem oboru?

80 % uchazečů má velmi přemrštěná finanční očekávání – pro začátek kolem 6 000 PLN čistého.

Jaká jsou nejčastější očekávání mladých zaměstnanců, kteří se nechávají zaměstnat ve vaší společnosti/oboru?

Očekávání se velmi často týkají finančních podmínek a také dalšího zvýšení platu po uplynutí tříměsíční zkušební doby a dalších benefitů/příplatků/pružné pracovní doby.

Marketingová firma

Firma zabývající se marketingovými kampaněmi a propagací působí v území Bielsku-Bialé, ale připravuje také kampaně a produkty pro český, slovenský a skandinávský trh. Na trhu působí již 15 let. Jedná se o firmu, která zaměstnává 6 zaměstnanců, přičemž v období sezón s veletrhy jich má smluvně zaměstnává více. Rozhovor byl veden s majitelem firmy.

Ve vašem oboru je důležitou dovedností proces komunikace v dotazníku jste mu přiřadil nejvyšší úroveň – jak hodnotíte tyto dovednosti u mladých zaměstnanců?

Komunikace je důležitým aspektem, který se osvědčuje při navazování vztahů se zákazníky a během procesu tvorby reklam, marketingových kampaní – mladí zaměstnanci by měli být pravidelně školení v komunikačních schopnostech. V souvislosti s tím naše firma velmi často vyhledává školení (financovaná z různých fondů EU) a snaží se své zaměstnance v této oblasti vzdělávat.

Jak hodnotíte analytické schopnosti mladých zaměstnanců, identifikaci potřeb a řešení problémů?

Mladí zaměstnanci se málokdy chopí iniciativy, spíše čekají na hotová řešení. Jsou také poměrně flexibilní a otevření změnám, zejména pokud v nich vidí finanční přínos.

Používáte nějaké techniky, které motivují zaměstnance k většímu zapojení se a aktivnějšímu přístupu k práci?

Účinným motivačním prostředkem pro dosažení výsledků a proaktivitu v práci je systém prémie uplatňovaný při splnění konkrétních činností.

Etika, poctivost a odpovědnost jsou velmi důležitými základy organizace/firmy. Všimáte si těchto hodnot u mladých zaměstnanců?

Mezi mladými lidmi pozorujeme větší povědomí na téma etických řešení, ekologie a udržitelnosti. Avšak mám pocit, že se to týká spíše větších společností. Poměrně nízké procento mladých lidí tento argument nadnese při přijímacím pohovoru. My se také snažíme tyto hodnoty implementovat a přenášet do naší práce, marketingových kampaní – a přesvědčujeme o nich také zákazníky.

Domníváte se, že tyto hodnoty mají vliv na pozitivní postoj k práci a vztahy v týmu?

Pozitivní přístup k týmu a k práci je v naší firmě klíčovým prvkem, který se přímo promítá do našich výsledků – jako tým tvrdě pracujeme na tom, aby tyto vztahy byly korektní.

Jak hodnotíte oddanost a loajalitu k organizaci, jejím hodnotám a cílům?

Pro stále více mladých lidí se finanční otázky stávají rozhodujícím faktorem při změně/odchodu ze stávajícího zaměstnání, a právě tento faktor ovlivňuje loajalitu k firmě.

V dotazníku jste vysoce hodnotil schopnost přizpůsobit se novým podmínkám, technologiím nebo postupům. Domníváte se, že v této oblasti si umí poradit lépe mladí zaměstnanci?

Ano, to souhlasí, že si mladí zaměstnanci umí snadněji poradit s novými technologiemi, nutno dodat, že z profilu firmy vyplývá samotná potřeba znalosti práce s grafickými programy, tiskařskými stroji, z toho plyne také poměrně vysoká angažovanost při zavádění nových technologií. Mladí zaměstnanci také rádi využívají umělou inteligenci.

Jsou mladí zaměstnanci schopni kritického pohledu na svou práci a dosažené výsledky?

Zaměstnanci, zejména mladí, nepřijímají kritiku a také se těžko přiznávají k chybám. Přijímání kritiky od nadřízeného se často ukazuje jako málo účinné, protože mladí zaměstnanci mi z toho neberou ponaučení a opakují staré chyby.

Přejděme k přijímacím pohovorům – jakých chyb se nejčastěji dopouštějí mladí zaměstnanci?

Mladí zaměstnanci mají velmi často jen základní znalosti o firmě a často požadují plat v rozmezí 5-7 tisíc PLN. Kromě finančních otázek se uchazeči často ptají na rozsah povinností a rozvrh práce – velmi neradi pracují přesčas a o víkendech.

Rozhovory Česko

Společnost zabývající se online marketingem

Společnost, která se zabývá online marketingem se zaměřením na e-shopy. Má přibližně 10–15 zaměstnanců.

Jak moc je pro Vás důležitá schopnost mladých lidí efektivně komunikovat, vyjadřovat se jasně a srozumitelně?

Pracujeme pouze s mladými zaměstnanci, kteří dokáží komunikovat na vysoké úrovni, s těmi, co nekomunikují, neztrácíme čas. Př.: pošlou email a čekají týden na odpověď a nenapadne je ani klienta urgovat.

Je pro Vás důležité, aby mladí zaměstnanci byli schopni analyzovat situace, identifikovat problémy a navrhnout řešení?

Tohle přesně chceme po mladých lidech, ale neumí to. Senioři ve firmě se stávají mentory a musí mladé zaměstnance naučit samostatně uvažovat a kontrolovat. Mladí lidé nejsou iniciativní a nedávají návrhy. Jsou neaktivní.

V dotazníkovém šetření jste uvedli, že je pro Vás velmi důležitá schopnost se přizpůsobit změnám a flexibilně reagovat na neočekávané okolnosti. Můžete mi to, prosím, trochu přiblížit. Chceme to, ale nemáme. Mladí se velmi pomalu adaptují. Často nepřemýšlí, udělají úkol a čekají na další. Nevidí věci v souvislostech.

Vaše společnost je svých charakterem zaměřena na vysokou potřebu proaktivity a motivaci dosahování vysokých výkonů. Přeci jenom pomáháte firmám zvyšovat i jejich prodeje. Potřebujete tuto motivaci i u zaměstnanců.

Ano, abychom mohli tohoto jako firma dosahovat, tak potřebujeme mít i takové zaměstnance. Mladí jsou ale z jiného vesmíru, neví, co je proaktivita a jak funguje. Na základních školách by se měli věnovat rozvoji měkkých dovedností, které se v učebním systému neučí.

Jak je ve Vaší firmě důležité dodržování etických standardů, poctivost, spolehlivost a zodpovědnost?

To je normální standard, na který jsme zvyklí z minulosti. Bohužel mladí často nemají režim a ni neví, co to je. Neznají deadlines. Drží se pravidlem zítra je taky den, dneska už není pracovní doba.

Předpokládám, že je pro Vás důležité pracovat efektivně v týmu, abyste dosáhli společných výsledků. Jaké s tím máte zkušenosti?

Silně uvažuji, že vytvořím appku pro mladé zaměstnance, která jim bude řídit práci. Dáš jim tři úkoly a oni udělají první na 20 %, druhý skoro vůbec a na třetí zapomenou. Tahle appka v telefonu by jim to mohla připomínat. Přišlo by mi efektivnější mladým lidem nedávat klasickou pracovní smlouvu ale úkolovky, uzavírat s nimi projektové smlouvy, nekontrolovat, jak dlouho to dělají, ale jaké mají výsledky.

V dotazníku jste uvedli, že je pro Vás důležitý pozitivní přístup. Můžete to trochu konkretizovat?

Dobrá atmosféra je to nejdůležitější. Musí zapadnout do týmu. Ostatní mu rádi pomůžou.

Dále jste si přáli, aby zaměstnanci byli loajální k organizaci a jejím hodnotám, jak je to v současnosti u Vás?

Chceme to, ale není to. To už je ale asi generační střet.

Jak je pro Vás důležitý respekt a úcta k ostatním?

To ani neřešíme, spíše se na to dívám, tak aby byl tým sjednocený.

V dotazníkovém šetření nám vyšlo, že mladí uchazeči o práci se při pohovoru dopouští nejčastěji následujících chyb, jak je tomu ve Vaší firmě?

Uchazeč si nezjistí základní informace o firmě.

Často si je nezjistí. Může to dát plusové body, když se připraví, ale minimálně to zhoršuje první dojem a musí to dohnat jinými věcmi. U nás ve firmě to často neřeší, protože jsme v Praze, kde je přetlak pracovních příležitostí.

Uchazeč má nereálné očekávání na mzdu:

Ráno vstanou a už chtějí 2000, že vstali, když dostanou menší plat tak dělají jenom co jim řekneš, proaktivně pracují až od 80 000 Kč měsíčně.

Uchazeč příliš hovoří o tom, co očekává od firmy.

Mají rychlou otázku, co budu dělat a co za to dostanu.

Uchazeči mají nedostatek sebereflexe a příliš vysoké sebevědomí.

Sebereflexe tam není.

Jak by měl vypadat ideální zaměstnanec

Mít pokoru, ochotu rychlé změny, adaptace, umět klást otázky k práci a nechat si poradit. Být schopen samostudia v oboru, abych se to doučil.

Advokátní kancelář

Rozhovor s firmou, která se specializuje na právní služby v České republice i v zahraničí. Počet zaměstnanců a fluktuace: momentálně asi 5-7 zaměstnanců, ročně odejdou cca 1-2, nabere se 1-2 zaměstnanců

Je efektivní komunikace, jasné a srozumitelné vyjadřování, aktivní naslouchání a spolupráce s ostatními závislá na specifických komunikačních dovednostech?

Důležité to je zejména pro rychlejší procesy jako je řešení problémů, budování klientely, kvalitní a dobré výsledky, plnění cílů, budování vztahů jak mezi zaměstnanci pro podporu pracovního prostředí, tak s klienty, nebo orgány veřejné správy a moci.

Je důležité mít schopnosti, které umožňují rychlé přizpůsobení se změnám a novým situacím a flexibilní reakci na neočekávané okolnosti?

Důležitá je efektivita práce. V právním odvětví je všechno vymezeno striktními lhůtami, problémy se musí řešit ihned, nejlépe v širším kolektivu pro rychlejší nalezení řešení.

Jaké dovednosti jsou potřebné k rychlému přizpůsobení se změnám a novým situacím a k flexibilní reakci na neočekávané okolnosti?

V právním odvětví dochází často a v mnoha případech i k drastickým změnám v zákonících, zákonech, nebo předpisech. Je třeba na změny ihned reagovat, neboť se opomenutím mohou vyskytnout procesní chyby.

Je pro Vás důležitý osobní drive, motivace k dosažení vysokých výkonů, angažovanost a proaktivní přístup k práci?

Ano, v naší společnosti je motivace zaměstnanců důležitá pro dobré vztahy na pracovišti a samostatnost.

Je pro vaši firmu důležité dodržování etických standardů, poctivost, spolehlivost a odpovědnost ve všech pracovních činnostech?

Toto je samozřejmostí, společnost běží na termínech. Je nutné zaměstnávat zodpovědné lidi, kteří mají smysl pro pořádek.

Je týmová spolupráce důležitá pro efektivní dosažení společných cílů a vzájemnou podporu mezi členy týmu?

Zde platí „více hlav více ví“. Cíl je pro advokátní kancelář, resp. pro advokáty jasný, zkušenosti a znalosti týmu mohou přispívat k rychlejšímu a úspěšnějšímu výsledku.

Je udržování pozitivního a optimistického přístupu k práci a pracovním situacím důležité, i když se objeví obtíže či překážky?

Negativní pohled silně degraduje motivaci. Pozitivní nálada/přístup přispívá ke zdravému fungování kolektivu.

Je silná oddanost a loajalita k organizaci, jejím hodnotám a cílům klíčová pro aktivní zapojení do pracovních aktivit?

Angažovanost je důležitá pro úspěch společnosti. Bez angažovaných lidí, kteří se aktivně nezapojují není možné vytvářet kvalitní služby.

Je flexibilita a otevřenost ke změnám klíčová pro ochotu a schopnost přizpůsobit se novým podmínkám, technologiím či postupům?

Jak jsem již zmiňovala výše, právo je rychle měnící se prostředí a advokát se učí každým dnem. Vždycky ho čeká něco nového, je to velice různorodé prostředí. Každý případ je jiný, i když mohou mít společné jádro.

Je dodržování etických standardů a zásad, poctivost a transparentnost ve všech pracovních jednáních nezbytné pro etické jednání?

Bez etických standardů není možné tvarovat dobrý tým, zdravé kolegiální prostředí.

Je projevování úcty a respektu ke kolegům, nadřízeným i podřízeným, včetně oceňování diverzity a inkluze, důležité pro budování pozitivních pracovních vztahů?

Respekt a úcta k ostatním je důležitá v každém jednom případě, nejenom v pracovních vztazích.

Je schopnost kriticky zhodnotit vlastní výkon, přijímat zpětnou vazbu a ochota učit se a zlepšovat klíčová pro sebereflexi?

Odpověď: Záleží na motivaci. Nicméně zejména pro mladé ambiciózní zaměstnance je toto velmi důležité pro další pracovní vývoj.

Jaký by měl podle Vás vypadat ideální zaměstnanec.

Odpověď: Někdo, kdo vykazuje kombinaci dovedností jako jsou odborné znalosti a dovednosti s motivací je zdokonalovat, spolehlivost a odpovědnost, samostatná iniciativnost hledání zlepšení, nebo řešení. Dále by měl mít pozitivní přístup a nebát se mluvit, zeptat se, nebo řešit problémy.

Dále nám v dotazníkovém šetření vyšlo, že mladí uchazeči o práci se u pohovoru nejčastěji dopouští těchto chyb. Můžete nám potvrdit, že je tomu i ve vaší společnosti, popřípadě vyvrátit a uvést nějaký příklad.

Uchazeč si nezjistí základní informace o firmě.

Záleží, o jakou pozici se uchází. Pro pozici administrativního pracovníka toho nepotřebuje o společnosti vědět příliš. Pokud by se jednalo o pozice koncipienta (beru v potaz, že se bavíme o mladých lidech), který se chce věnovat určitému odvětví práva, které advokáti ve společnosti nevykonávají, maximálně dojde k vzájemnému odmítnutí. Nepovažuji to ani za chybu, protože si vzájemně mohou vnuknout nové nápady, či projekty na kterých by vzájemně mohli pracovat.

Uchazeč má nereálné očekávání na mzdu.

Nereálné očekávání na mzdu je pochybný pojem. Je dobře, když se lidé umí nacenit a znají hodnotu jejich práce. Neměli by se všichni měřit stejným metrem dle pozic. Jde o vykonanou práci, vlastní přínos společnosti atd. Často společnosti nabízejí mladým lidem velmi nízké, troufnu si říct až směšné mzdové ohodnocení, které si odůvodňují nedostatečnou praxí.

Uchazeč příliš mluví o tom, co očekává ne, co firma chce od něho.

Toto není chyba. Stejně jako společnost má své představy o ideálním zaměstnanci na obsazovanou pozici, i uchazeč má své představy o ideálním pracovním místě. Zaměstnavatelé by měli naslouchat jak uchazečům, tak zaměstnancům ohledně jejich očekávání. Nelze jednostranně očekávat něčí efektivitu ve všech výše uvedených bodech, pokud jako společnost nepřispěje k uspokojení potřeb/představ zaměstnance.

Uchazeči mají nedostatek sebereflexe a příliš vysoké sebevědomí.

Nevím, co je myšleno pod pojmem vysokého sebevědomí. Osobně jsem se s tím nikdy nesetkala. Mám ráda ambiciózní lidi, kteří ví, za čím si jdou a snaží se pro to něco udělat. Neúspěchem tohoto se jen poučí. Nedostatek sebereflexe n nýbrž vnímám jako velký nedostatek, protože s lidmi, kteří nepřiznají své chyby, nejsou ochotni o nich mluvit a přiučit se nejsou vhodnými kandidáty do žádné společnosti či veřejného sektoru.

Virtuální asistence e-shopu

Společnost se zabývá službami virtuálního asistenta a vedení e-shopu se zdravou výživou. Má do pěti zaměstnanců.

Jak moc je pro Vás důležitá schopnost mladých lidí efektivně komunikovat, vyjadřovat se jasně a srozumitelně?

Efektivní komunikace je pro nás důležitá. Mladí lidé musí být schopni se vyjadřovat jasně a srozumitelně. Umět jasně vyjadřovat svoje myšlenky a názory k usnadnění spolupráce.

Je pro Vás důležité, aby mladí zaměstnanci byli schopni analyzovat situace, identifikovat problémy a navrhnout řešení?

Ano. Schopnost analytického myšlení je zásadní. Rychlá identifikace problémů a následně návrh efektivního řešení je důležitá pro efektivní fungování celého týmu.

V dotazníkovém šetření jste uvedli, že je pro Vás velmi důležitá schopnost se přizpůsobit změnám a flexibilně reagovat na neočekávané okolnosti. Můžete mi to, prosím, trochu přiblížit.

Zaměstnanci by měli být otevření změnám a schopni rychle reagovat na nové výzvy, což přispívá k celkové adaptabilitě firmy.

Vaše společnost je svých charakterem zaměřena na vysokou potřebu proaktivity a motivaci dosahování vysokých výkonů. Přeci jenom pomáháte firmám zvyšovat i jejich prodeje. Potřebujete tuto motivaci i u zaměstnanců.

Ano. Je pro nás důležité, aby každý člen týmu nejen pochopil důležitost svých vlastních výkonů, ale byl i hnací silou zlepšování a inovací v rámci naší společnosti. Bez pracovního týmu, který sdílí tuto motivaci a touhu po dosažení vysokých cílů, bychom nebyli schopni efektivně podporovat naše klienty.

Jak je ve Vaší firmě důležité dodržování etických standardů, poctivost, spolehlivost a zodpovědnost?

Tyto hodnoty jsou pro nás zásadní. Poctivost, spolehlivost a zodpovědnost tvoří základ našich vztahů se zákazníky i mezi zaměstnanci. Očekáváme, že každý člen týmu se k těmto standardům bude aktivně hlásit.

Předpokládám, že je pro Vás důležité pracovat efektivně v týmu, abyste dosáhli společných výsledků. Jaké s tím máte zkušenosti?

Základem úspěšné týmové práce je efektivní komunikace. Dbáme na to, aby každý člen týmu měl prostor sdílet své nápady a připomínky. V rámci týmové práce si všímáme, že podpora mezi kolegy přispívá k osobnímu i profesnímu růstu. Učíme se jeden od druhého, sdílíme osvědčené postupy a navzájem si pomáháme překonávat výzvy. Na základě těchto zkušeností vidíme, že silná týmová spolupráce nejen zvyšuje efektivitu a kvalitu naší práce, ale také vytváří zdravou firemní kulturu.

V dotazníku jste uvedli, že je pro Vás důležitý pozitivní přístup. Můžete to trochu konkretizovat?

Pozitivní přístup je klíčový pro udržení motivace, a to jak na úrovni jednotlivců, tak týmu. Pracovní prostředí někdy přináší stresující situace, a právě pozitivní přístup nám pomáhá udržet klid a soustředění i v těchto momentech. Celkově věříme, že pozitivní přístup je hnacím motorem produktivity, inovací a spokojenosti na pracovišti.

Dále jste si přáli, aby zaměstnanci byli loajální k organizaci a jejím hodnotám, jak je to v současnosti u Vás?

Můžeme říci, že v naší organizaci se snažíme aktivně podporovat loajalitu tím, že vytváříme prostředí, kde se zaměstnanci cítí propojeni s naší misí a hodnotami. Loajalitu podporujeme otevřenou komunikací a důvěrou mezi vedením a zaměstnanci.

Jak je pro Vás důležitý respekt a úcta k ostatním?

Ano. Věříme, že respekt k jednotlivcům, jejich názorům a práci nejen podporuje dobré pracovní prostředí, ale také vede k lepší spolupráci, vyšší produktivitě a spokojenosti zaměstnanců i klientů.

V dotazníkovém šetření nám vyšlo, že mladí uchazeči o práci se při pohovoru dopouští nejčastěji následujících chyb, jak je tomu ve Vaší firmě?

Chyby mladých uchazečů:

Uchazeč si nezjistí základní informace o firmě.

Stává se, že uchazeči přijdou na pohovor bez základních informací o naší organizaci, její misí, hodnotách nebo produktech/službách, které nabízíme. Působí to neprofesionálně a vytváří dojem, že nemají skutečný zájem a danou pozici.

Uchazeč má nereálné očekávání na mzdu:

Někdy se setkáváme s uchazeči, kteří mají nereálné očekávání ohledně mzdy: Často založená na mylných informacích z okolí a nedostatku zkušeností na trhu práce.

Uchazeč příliš hovoří o tom, co očekává od firmy.

Snažíme se uchazeče nasměrovat zpět k tomu, aby nám ukázali, jak by mohli přispět k úspěchu našeho týmu, a ne pouze sdělovali své vlastní požadavky.

Uchazeči mají nedostatek sebereflexe a příliš vysoké sebevědomí.

Vnímáme, že někteří mladí uchazeči přicházejí s příliš vysokým sebevědomím, aniž by měli dostatečnou sebereflexi. Může se stát, že nejsou schopni realisticky zhodnotit své slabé stránky nebo se zdají být příliš sebejistí v oblastech, kde mají nedostatek zkušeností.

Jak by měl vypadat ideální zaměstnanec

Ideální zaměstnanec by měl mít proaktivní přístup, dobře spolupracovat s ostatními členy týmu, měl by mít schopnost přijímat zpětnou vazbu a být otevřený dalšímu rozvoji, měl by být zodpovědný a loajální k našim cílům a hodnotám.

Společnost, která se zabývá opravou a údržbou spotřební elektroniky

Střední podnik, který se zabývá opravou a údržbou spotřební elektroniky, elektrozařízení a projekcí v průmyslu. Počet zaměstnanců 50, fluktuace je 4-5 odchodů a přijetí zaměstnanců za rok.

V rámci dotazníkového šetření mezi firmami v České republice, v Polsku i na Slovensku vyšlo, že mezi nejdůležitější kompetence mladých lidí patří tyto:

Je efektivní komunikace, jasné a srozumitelné vyjadřování, aktivní naslouchání a spolupráce s ostatními závislá na specifických komunikačních dovednostech?

U nás jsou komunikační schopnosti na střední úrovni, hlavně aby se zaměstnanec se spolupracovníky rozumně domluvil.

Jaké schopnosti jsou nezbytné pro analýzu situací, identifikaci problémů, návrh řešení a přijímání rozhodnutí?

Vyřešit problém je základ elektra a naší práce.

Je důležité mít schopnosti, které umožňují rychlé přizpůsobení se změnám a novým situacím a flexibilní reakci na neočekávané okolnosti?

Takové situace se vyskytují pouze při řešení poruch a toto řeší zkušenější zaměstnanci ve firmě.

Je pro Vás důležitý osobní drive, motivace k dosažení vysokých výkonů, angažovanost a proaktivní přístup k práci?

Toto je určitě důležité, protože ve výsledku, kdo je šikovnější může dosáhnou vyšší mzdy.

Je pro vaši firmu důležité dodržování etických standardů, poctivost, spolehlivost a odpovědnost ve všech pracovních činnostech?

Od zaměstnanců se toto očekává, ale v praxi to tak vždy není. Stalo se nám, že náš zaměstnanec měl se služebním vozidlem o víkendu pohotovost a vyšlo najevo, že dělá taxislužbu a vydělává si tímto způsobem. Toto ale nebyl mladý zaměstnanec, pouze nově přijat.

Je týmová spolupráce důležitá pro efektivní dosažení společných cílů a vzájemnou podporu mezi členy týmu?

Naši zaměstnanci pracují ve skupinách minimálně dvou zaměstnanců, vždy je to o nátuře člověka, bez rozdílu, jestli je mladý nebo starý.

Je udržování pozitivního a optimistického přístupu k práci a pracovním situacím důležité, i když se objeví obtíže či překážky?

Je pravda, že starší mají větší rozhled a rychleji najdou řešení než mladý člověk, který se cítí bezradně v takových situacích.

Je silná oddanost a loajalita k organizaci, jejím hodnotám a cílům klíčová pro aktivní zapojení do pracovních aktivit?

Pokud je práce zaujme a mají to i v povaze, tak je angažovanost u mladých vyhovující. Naopak starší upadají do stereotypu.

Je flexibilita a otevřenost ke změnám klíčová pro ochotu a schopnost přizpůsobit se novým podmínkám, technologiím či postupům?

Mladí s tímto nemají problém vůbec.

Je dodržování etických standardů a zásad, poctivost a transparentnost ve všech pracovních jednáních nezbytné pro etické jednání?

viz bod 5

Je projevování úcty a respektu ke kolegům, nadřízeným i podřízeným, včetně oceňování diverzity a inkluze, důležité pro budování pozitivních pracovních vztahů?

U mladých to bývá problém, zdravé sebevědomí je v pořádku, ale chybí úcta a respekt k nadřízeným a ke kolegům. Mladší nadřízený působí více kolegiálně a díky tomu to na mladé zaměstnance působí lépe, naproti tomu starší nadřízený dává silněji najevo svou nadřazenost a s tím mají mladí lidé problém a reagují někdy provokativně.

Je schopnost kriticky zhodnotit vlastní výkon, přijímat zpětnou vazbu a ochota učit se a zlepšovat klíčová pro sebereflexi?

Záleží od typu člověka, jsou mladí, kteří kritiku přijmou bez problému a nechají se poučit, ale většina je takových, kteří se sebereflexí mají problém.

Jaký by měl podle Vás vypadat ideální zaměstnanec.

Manuálně zručný, zodpovědný, být ochoten učit se novým věcem, sebereflexe výhodou. Praxe není podmínkou, naučí se vše, pokud je ochoten učit se novým věcem.

Můžete nám, prosím, u každé kompetence uvést příklad, proč konkrétně je to ve vaší firmě důležité.

Dále nám v dotazníkovém šetření vyšlo, že mladí uchazeči o práci se u pohovoru nejčastěji dopouští těchto chyb. Můžete nám potvrdit, že je tomu i ve vaší společnosti, popřípadě vyvrátit a uvést nějaký příklad.

Uchazeč si nezjistí základní informace o firmě.

U 20 % se stane, že si tyto informace nezjistí, zbylých 80 % přijde připravených.

Uchazeč má nereálné očekávání na mzdu.

Ano, je to 50/50, většinou si to nadhodnotí.

Uchazeč příliš mluví o tom, co očekává ne, co firma chce od něho.

U nás ten pohovor řídí zaměstnavatel a uchazeč odpovídá, nemá prostor o sobě mluvit mimo ty informace, které po něm požadujeme.

Uchazeči mají nedostatek sebereflexe a příliš vysoké sebevědomí.

Ano, to se bohužel stává u mladých nebo i u osob před důchodem, kteří ,“všechno ví, všechno znají.““