



Megatrendovi u svijetu rada

www.ascendant.com.hr

Predavač:

Joannis Pournaras - Partner Menadžer



Uvod

Strategije za pronalaženje kvalitetnih uposlenika i menadžera doživjele su u posljednjih 10 godina znatan napredak. Tržište EU se proširilo, komunikacijske tehnologije omogućuju tvrtkama da oglašavaju radna mjesta brzo i jednostavno, a kandidati mogu vrlo lako pristupiti oglasima za posao, bez obzira radi li se o radnim mjestima za jednostavne poslove ili se traže specijalisti i vrhunski menadžeri. Čak i državna tijela i institucije koje predstavljaju državu, poput gospodarske komore, raznih instituta za učenje stranih jezika i veleposlanstava, podržavaju u interesu svoje zemlje *Know-how* i transfer radne snage. To pospješuje mobilnost, ali i izlaže tržišta opasnosti od odljeva mozгова. Dakle, lokalne i međunarodne tvrtke se sve više suočavaju s problemom nalaženja kvalitetne radne snage, ali i zadržavanja trenutno zaposlenih kadrova u lokalnim podružnicama. Stvari se čine još gorima ako uzmemo u obzir nedostatak multikulturalnog razumijevanja, nerealna očekivanja poslodavaca i nedostatan rad na integraciji unutar radne zajednice.

Svaka zemlja, a pogotovo lokalne tvrtke moraju iznaći pravu “formulu” kako bi na lokalnom tržištu rada odabrale i za sebe zadržale najbolje od najboljih. Pri tome moraju imati aktivnu podršku tražitelja zaposlenja/uposlenika!

TEME

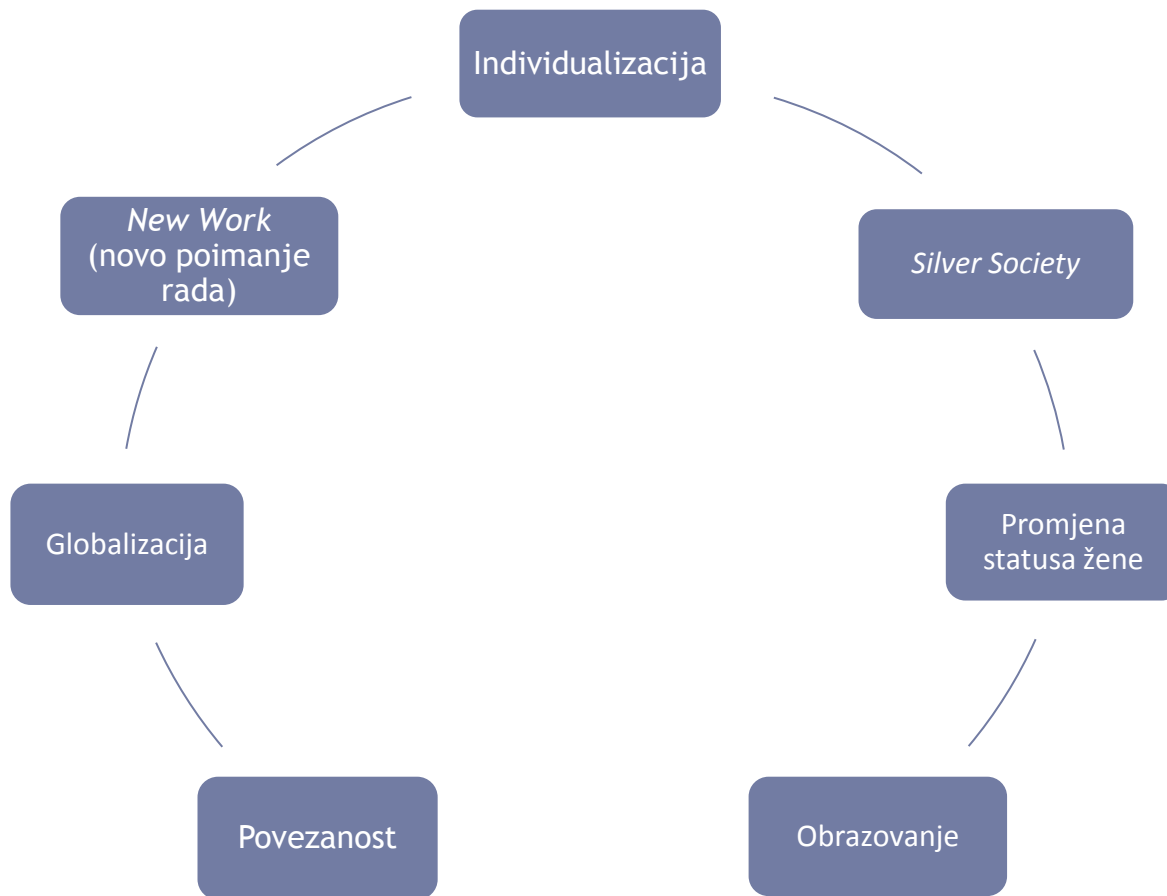
- Učinci na tržište rada - odljev mozгова
- Što se traži na tržištu rada?
- Kao mlad čovjek s diplomom, što mogu očekivati?
- Kako se mogu pripremiti za tržište rada?
- Diskusija

Izvori: na zadnjoj strani

Megatrendovi u svijetu rada



- Megatrendovi su dugoročni razvojni pravci u ekonomiji i društvu; oni su generatori promjena
- Megatrendovi prožimaju i mijenjaju oblike civilizacije, tehnologije, ekonomije i društva
- Traju od 30 do 50 godina i postaju prisutni u svim sferama života





- Standardizirane karijere i cjeloživotna zaposlenja više ne postoje
- Promjenjiv ritam između stabilnosti i osobne slobode
- Uprava i Ljudski resursi moraju dopuštati i podupirati razvoj individualiziranih karijera



- Europa “stari”
- Radni potencijal u opadanju - porast ponude tražitelja zaposlenja na tržištu rada
- Zaključak:
Razvoj novih potencijala na tržištu (žene, imigranti, ljudi u starijoj životnoj dobi)



- Budućnost je u rukama žena
- Obrazovane i na liderskim pozicijama



- Povećanje inovativnosti i obrazovanosti
- Potraga za talentima koji su rijetki
- Visokokvalificirani uposlenici u Europi
- Formalno obrazovanje nasuprot kreativnosti, promjene u vještinama i samoupravljanju



- IT i internet promijenili su svijet
- Kultura komuniciranja 24h dnevno
- Otvorenost
- Brzina
- Transparentnost



- Građani svijeta - Ekonomska kriza i europsko pitanje
- Tržište potrošača i tržište rada postaju čvorišta - opasnost od nestabilnosti
- Jačanje zemalja iz BRIC skupine
- Globaliziran pogled na proizvod i na tržište rada
- Pronalaženje kadrova širom svijeta

NEW WORK

(novo poimanje rada)

- Svi megatrendovi
- Brzorastuća i individualizirana društva s visokim zahtjevima prema uposlenicima i upravi
- Preduvjet konkurentnosti: sposobnost inoviranja (tehničkog i društvenog)

Hrvatska i Grčka vs. Njemačka

- Studenti s ograničenim mogućnostima u budućnosti
- Osobe sa završenom srednjom školom u najvećem postotku među nezaposlenima
- Visoka stopa nezaposlenosti kod kvalificiranih radnika i fakultetski obrazovanih kadrova

Hrvatska i Grčka

- Manjak stručnih pripravnika i kvalificiranih specijalista

Njemačka



- Veliko zajedničko tržište rada
- Društveni i kulturni čimbenici

Tržište
EU



Najveći problemi:

- Nezaposlenot
- Korumpiranost
- Pravosuđe
- Zdravstvo
- Financijska politika
- Obrazovanje i obrazovni sustav



Učinak krize na zaposlenost članova obitelji:

- | | |
|-----|------------------------------------|
| 62% | Gubitak prihoda |
| 16% | Bar jedan nezaposlen član obitelji |
| 11% | Kratkoročni poslovi |

Najveći problemi:

- Nezaposlenost
- Siva ekonomija
- Zdravstvo
- Razina obrazovanosti
- Korumpiranost
- Pravosuđe



Učinak krize na zaposlenost članova obitelji:

- Većina obitelji sa samo jednim zaposlenim članom
- Porast privremenog zapošljavanja tijekom turističke sezone
- Porast broja emigranata u potrazi za poslom na tržištu EU

Opasnost od odljeva mozgova

- U Njemačkoj se ukupni troškovi za jedno dijete od rođenja do završetka studija (u dobi od 25 god.) procjenjuju na oko 260 000,- €
- Preseljenje iz jednog u drugi grad u istoj državi ne predstavlja štetu, gledano s makroekonomskog stajališta
- Preseljenje u drugu državu je veliki gubitak za ekonomiju neke zemlje
- Odlazak iz države može biti pozitivna, ali i negativna alternativa za studenta/tražitelja zaposlenja

Njemačka, Austrija, UK, USA...? Zemlje “neograničenih mogućnosti”?

- Istraživanja tržišta rada pokazala su da imigranti imaju veći stupanj obrazovanja i stručnih vještina od domicilnog njemačkog stanovništva
- 43% imigranata u dobi od 15 do 65 god. imaju neki oblik tehničkog obrazovanja i/ili stupanj u preddiplomskom / diplomskom visokoškolskom obrazovanju
 - Viši prihod vs. životni standard
 - Prilika za stjecanje novih iskustava i razvijanje novih vještina
 - Sklapanje novih prijateljstava
 - Širenje vlastitih vidika

Njemačka, Austrija, UK, USA...? - Zemlje “neograničenih mogućnosti”?

- Oko 50% Grka napušta Njemačku nakon jedne godine, a mnogi se žele vratiti u domovinu nakon što se tamo “situacija popravi”
 - Integracija u sustav rada?
 - Integracija u društveno okruženje?
 - Adaptacija na novi način života?
 - Gubitak poznatog okruženja?
 - “Gubitak” obitelji/prijatelja?

DOBRO SE INFORMIRAJTE I RAZMISLITE DVAPUT PRIJE NEGO NAPUSTITE SVOJU ZEMLJU!

5 najtraženijih zanimanja u Njemačkoj i EU

- Zdravstveni radnici
- Programeri - analitičari / specijalisti informacijskih tehnologija
- Visokokvalificirani menadžeri asistenti
- Inženjeri, specijalisti u tehničkom području (strojarstvo, konstrukcija vozila, elektrotehnika)
- Predškolski i osnovnoškolski učitelji

Od odljeva mozgova do cirkulacije mozgova

- Održavati veze/kontakte s novom generacijom “internacionalnih” Hrvata koji su otišli iz domovine u potragu za poslom, držati ih u kontaktu s lokalnim tržištem rada u domovini - (baza podataka)
- Kreirati okruženje za njihov povratak i integraciju njihovog znanja, vještina i mentalnog sklopa nakon 2 do 3 godine rada i nakon 8 do 10 godina rada u inozemstvu - (dugoročno promišljanje/baza podataka)
- Zadržati u zemlji pod svaku cijenu kritičnu masu “donositelja promjena”, tj. mladih stručnjaka koji će istraživati lokalne mogućnosti i postati ambasadori sutrašnjice - (Tražiti visokotalentirane osobe!)
- Početi raditi na slabije plaćenim radnim mjestima i odvagati sve prednosti i nedostatke prije odlaska iz zemlje - (Smanjiti očekivanja!)

Od odljeva mozgova do cirkulacije mozgova (nastavak)

- Mnogi izgubljeni poslovi ne mogu se povratiti:
 - Automobilska industrija (uglavnom prodaja)
 - Građenje
 - Oglašavanje
 - Maloprodaja
 - Industrijska proizvodnja
- Studenti moraju biti fleksibilniji i učiti više od onoga što su naučili tijekom studiranja
 - Turizam i kultura
 - Proizvodnja
 - Poljoprivreda i proizvodnja hrane
 - Energija i Zelene tehnologije
 - Otpremništvo

SVI OVI SEKTORI TREBAJU UPRAVU, IT I LOGISTIKU

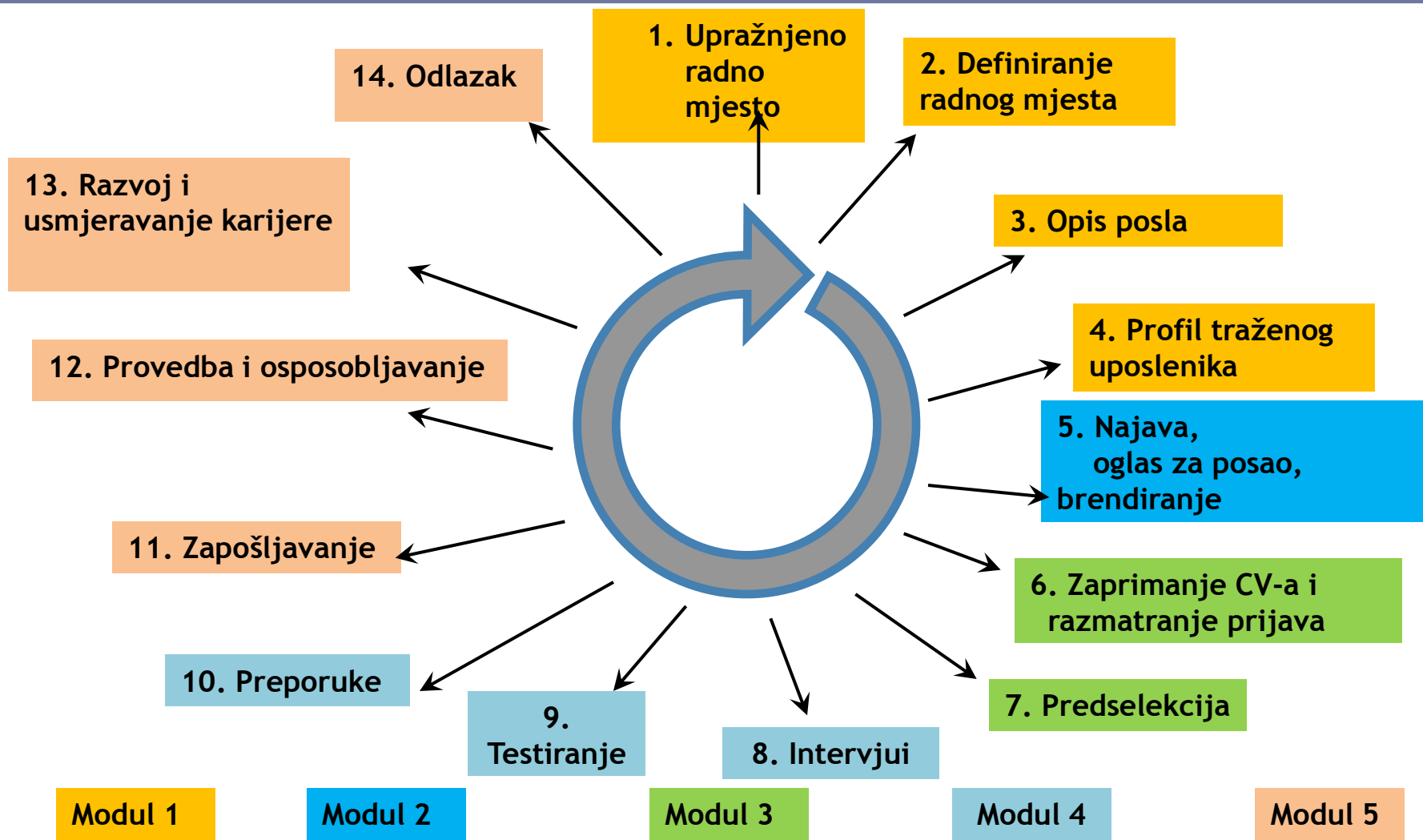
(i još puno toga!)

Od odljeva mozгова do cirkulacije mozгова (nastavak)

Multinacionalno zapošljavanje (nužna ekspertiza)

- Različiti mentaliteti (emocionalan vs. tehnokratski)
- Priznavanje obrazovanja (*Know-how* obrazovnih sustava)
- Pronalaženje odgovarajućih uposlenika, motiviranje uposlenika da ostanu ili traženje najboljih uposlenika za Hrvatsku izvan Hrvatske
- Emocionalno i racionalno / podrška u tehničkoj integraciji kako bi se osigurala održivost u privatnom životu i u tvrtki

Zapošljavanje - koraci



Što bi tvrtke trebale raditi

- Prepoznati priliku za pronalaženje odgovarajućih kadrova na lokalnom tržištu rada i zadržati ih u tvrtki (***Brendiranje poslodavca***)
- Osigurati bolje radno okruženje od konkurencije
- Platiti nešto više od konkurencije na lokalnom tržištu. Ne bi trebalo “cijediti” kandidata!
- Zapošljavanje provedeno na profesionalan način važno je za svaku tvrtku i mora biti prilagođeno različitim tržištima!

Što se traži na tržištu i kako se mogu pripremiti?

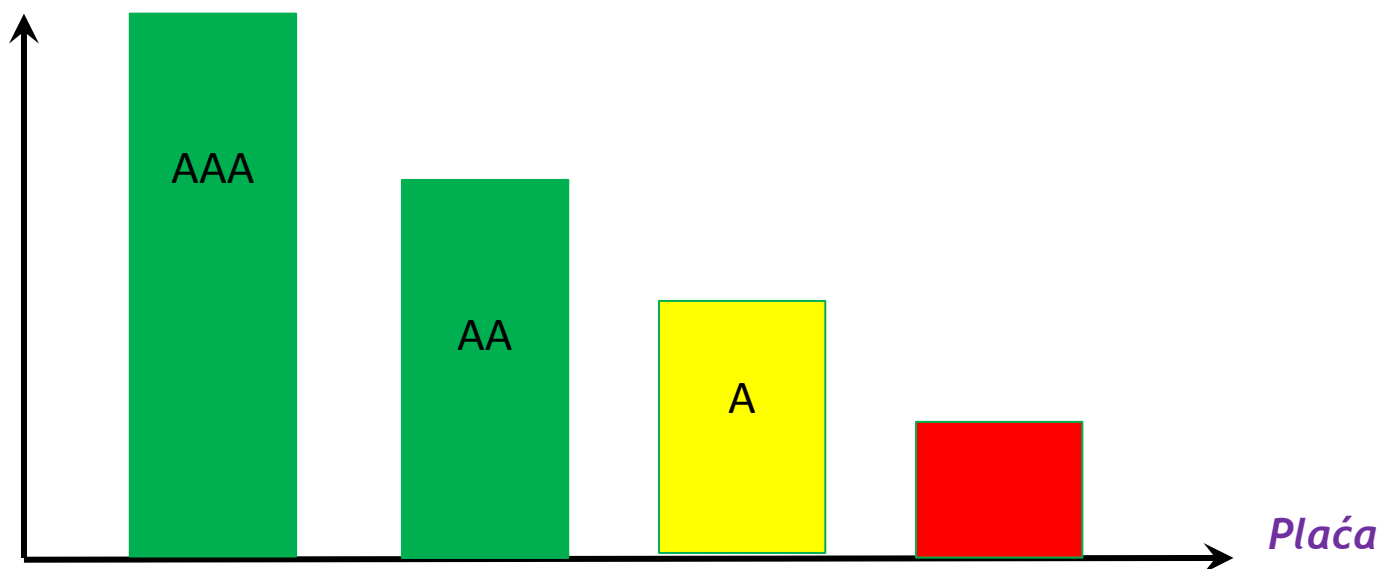
A) Tehničke vještine

- Visok stupanj obrazovanja
- Odlično poznavanje IT alata
- Odlično poznavanje engleskog jezika
- Osnovno poznavanje ekonomskog načina promišljanja/metoda
- Poznavanje još jednog stranog jezika je velika prednost
- Magistarski stupanj je poželjan, ali nije nužan
- Iskustvo izvan rodnog grada
- Radno iskustvo izvan studija (“Naučio sam raditi!”)
- Društvena angažiranost

Što tržište nudi? Plaće jučer i danas!

A) Plaće jučer

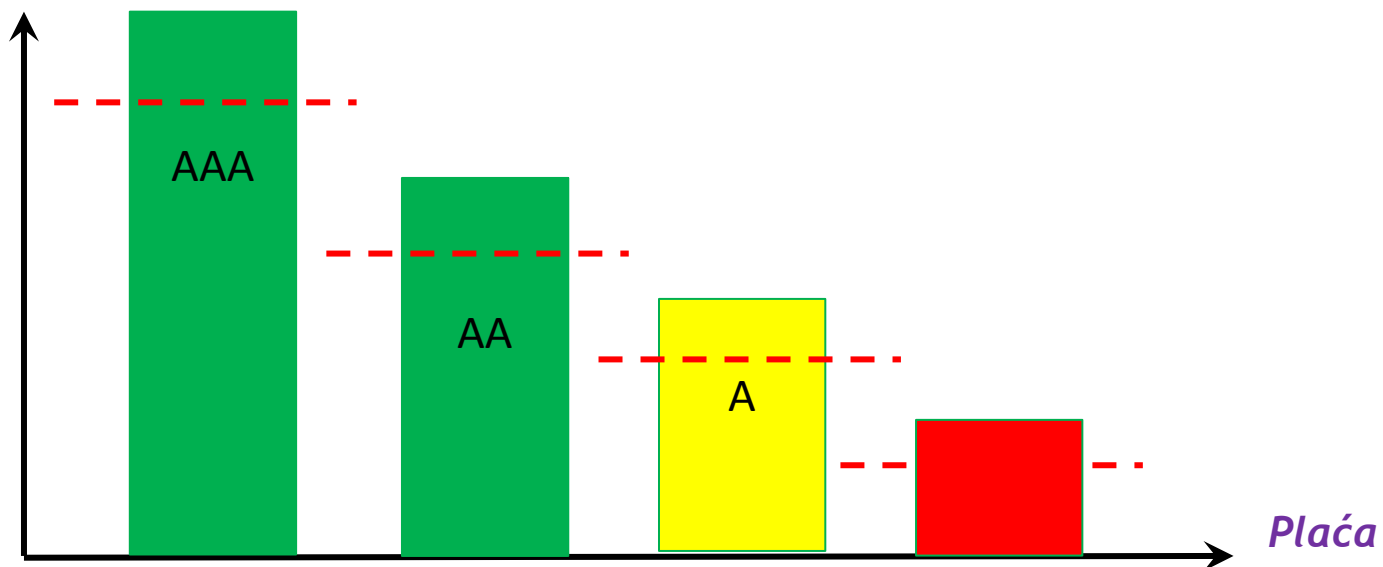
Obrazovanje/Vještine



Što tržište nudi? Plaće jučer i danas!

B) Plaće danas

Obrazovanje/Vještine



Moj stav i ponašanje temeljeni na iskustvu

Iskustvo: 0 god.

- Nije zahtjevno
- Želim učiti
- Prvo investiraj pa zaradi
- Želim putovati
- Nemam geografskih preferencija
- Prihvaćam bilo kakav posao kako bih stekao radno iskustvo
- Siguran u sljedeće: “Želim; mogu; ti pobjeđuješ”
- Mala plaća

Iskustvo: 1 - 5 god.

- Nije previše zahtjevno
- Nastavljam učiti
- Investiraj i zaradi
- Želim putovati
- Nemam geografskih preferencija
- Počinjem birati poslodavca
- Siguran u sljedeće: “Želim; mogu; ti pobjeđuješ”
- Osrednja plaća

Iskustvo: 5+ god.

- Zahtjevno
- Želim putovati
- Biram poslodavca
- Imam geografske preferencije
- Imam dokazane uspjehe u radu
- Plaća ovisi o razini i tvrtki

Dobra praksa tijekom ili odmah nakon završenog studija

«Svaki» posao je vrijedan štovanja

- Svaki častan i priznat posao/rad u tvrtki uči vas sljedećem:
 - Izdržljivost
 - Točnost
 - Načela / uvjerenja
 - Uskraćivanje
 - Nošenje s razočarenjima
- Nemojte biti isključivi!
- Radite kao student tijekom praznika

Dobra praksa tijekom ili odmah nakon završenog studija

Vaši prvi kontakti s tržištem rada

- Vaši prvi kontakti prije diplomiranja i odmah nakon završenog studija
- 10, 20, 50 ili više negativnih iskustava? Nije važno!
- “Jučer vas nisu znali - Danas će vas zapamtiti - Sutra će vas trebati!”

NEMOJTE ODUSTATI, JAVITE IM SE SVAKE DVIJE-TRI GODINE I POKAŽITE SVOJ NAPREDAK

Dobra praksa tijekom ili odmah nakon završenog studija

Vaša prva prijava za posao i CV

- Prijava za posao
 - « Zašto šaljem svoj CV vašoj tvrtki? »
 - « Koje područje poslovanja vaše tvrtke me zanima i zašto? »
 - « Što želim raditi i što mogu ponuditi? »
 - « Koje su moje prednosti? »
- CV
 - Koristite međunarodni EU obrazac

Dobra praksa tijekom ili odmah nakon završenog studija

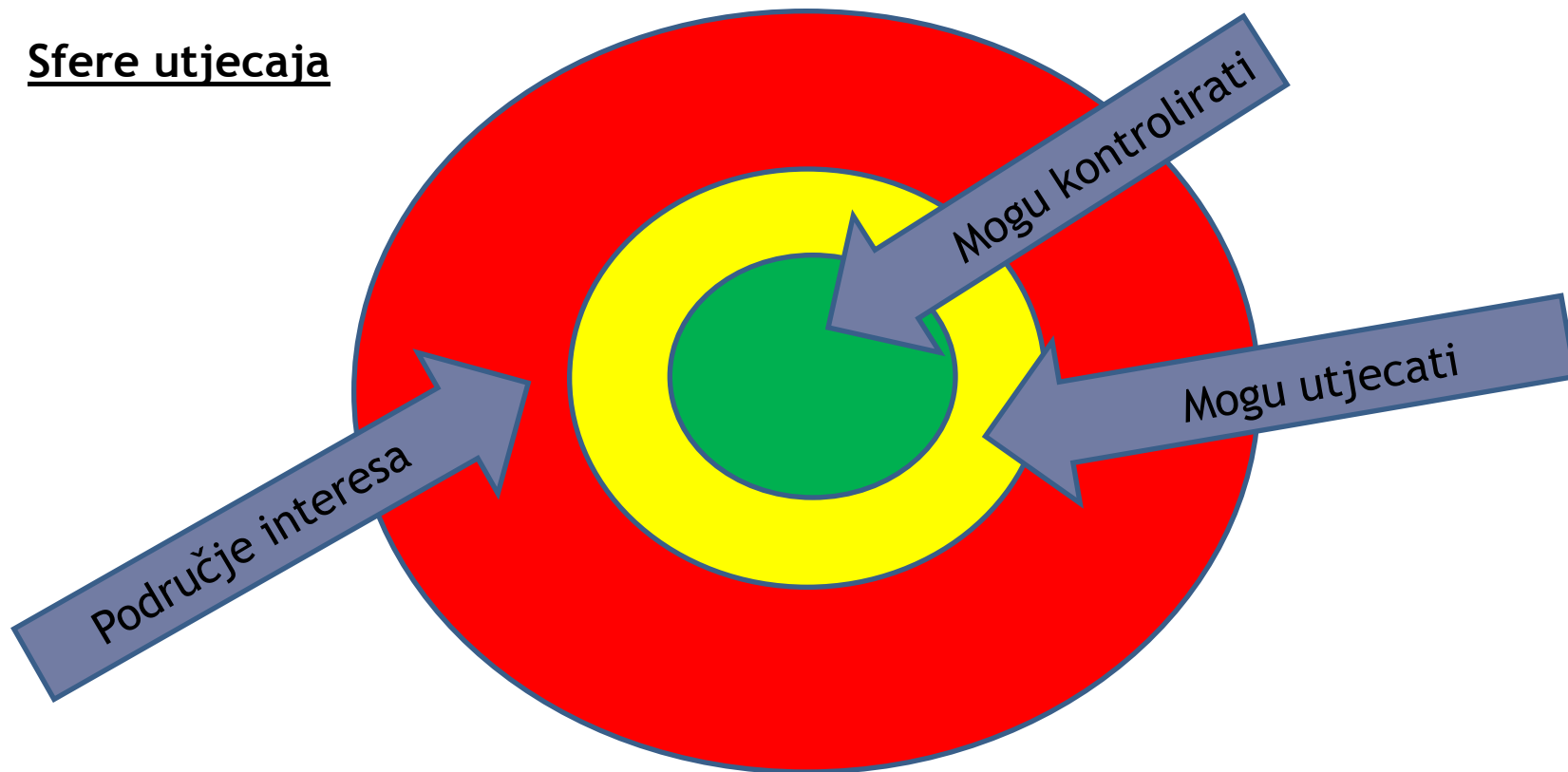
CV - Analiza stručnjaka Ljudskih resursa

- Usporediti formalne kriterije CV-a s opisom posla
 - Obrazovanje / Vještine / Karijera / Iskustvo
- **Prijava za posao (pisana rukom ili na računalu)**
 - Stil i način izražavanja / Gramatika / Pravopisne pogreške
- **Struktura/ Postavke / Format**
 - Logičnost / Jasnoća
- **Duljina studiranja / Pauziranje / Promjene**
 - Promjene općenito/ Poslovi tijekom studiranja / Društvena angažiranost
- „Prazan hod ? “
 - Godine + mjeseci? / Sumnjive „točke“?
- **Preporuke prošlog poslodavca / potvrde o obrazovanju, certifikati**
 - Nedostaju? Formulacija / Ocjene / Matura, diploma
- **Fotografija**
 - Fotografija iz putovnice ili “selfie”?
- **Prijava elektroničkom poštom ili putem weba**
 - „Slanje grupnog maila“ ili osobno obraćanje / popunjavanje online prijave

Stručnjaci u Ljudskim resursima dodjeljuju od 30 do 50+ bodova!

JOŠ JEDAN SAVJET

Sfere utjecaja



+

„Radije bih imao prvoklasnog menadžera
u drugorazrednoj tvrtki, nego drugorazrednog menadžera
u prvoklasnoj tvrtki!”

Jack F. Reichert,
bivši glavni direktor
iz BRUNSWICKA

Kontakt

Joannis Pournaras

HO-LA Savjetovanje d.o.o.

Ulica Kralja Zvonimira 39

10000 Zagreb

Croatia

mobile: +30 6946 067835

phone: +385 1 4651354

mail: jpo@ascendant.com.hr

Internet: www.ascendant.com.hr

Izvori

- Institution of Futurology /Matthias Horx
- MRB market research
- Endeavor Greece
- OECD migration view 2013
- DE-Statis
(German Governmental Center of Statistics)
- Ascendant