A2: ANALÝZA PRACOVNÝCH PONÚK – OČAKÁVANIA ZAMESTNÁVATEĽOV

Materiál pre poradcu

## CIEĽ A ZÁKLADNÉ CHARAKTERISTIKY

|  |
| --- |
| Analyzovať očakávania zamestnávateľov z oblasti osobnostných predpokladov, nájsť zodpovedajúce ilustrácie a argumenty pre pracovný pohovor  **Cieľová skupina**: uchádzači o zamestnanie s nedostatočnou znalosťou trhu práce, nízke zručnosti pre hľadanie zamestnania (potreba prípravy pracovného pohovoru)  **Dĺžka aktivity:**60 minút  **Forma:** individuálna (zadanie na doma) alebo skupinová |

## TEORETICKÉ VÝCHODISKÁ

|  |  |
| --- | --- |
|  | Konkrétne príklady z pracovného alebo mimopracovného života pomáhajú uchádzačovi o zamestnanie analyzovať vlastné kompetencie a porovnávať ich s požiadavkami trhu práce.Zároveň sa učí identifikovať svoje silné stránky tak, ako sa prejavili v konkrétnych životných skúsenostiach. Behaviorálne otázky sú najpoužívanejšou metódou pri pracovných pohovoroch – uchádzača sa potenciálny zamestnávateľ nepýta na faktografické údaje, ale na fakty a správanie v reálnych situáciách. Z tohto dôvodu je hľadanie príkladov ilustrujúcich situácie, v ktorých uchádzač prejavil požadované predpoklady, vhodnou prípravouna pracovný pohovor. |

## POSTUP

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. Nájdite aspoň 5 pracovných ponúk (na internete, v inzercii alebo inde…) z oblasti, v ktorej sa chcete zamestnať. 2. Analyzujte pracovné ponuky a uveďte do prvého stĺpca tabuľky, aké požadované zručnosti a osobnostné kvality sa v nich najčastejšie opakujú. Nájdite aspoň 5 najdôležitejších (napr. pre pracovnú pozíciu murár je to 1. pracovitosť, 2. zodpovednosť, 3. flexibilita, 4. lojálnosť k firme, 5. čestnosť) 3. Porozmýšľajte, v akých životných skúsenostiach ste využívali požadované zručnosti alebo kvality (vzdelanie, pracovné a mimopracovné skúsenosti),a pokúste sa nájsť a do políčok tabuľky uviesť čo najviac konkrétnych príkladov, ktoré by mohli vhodne ilustrovať nadobudnuté zručnosti požadované zamestnávateľmi. Snažte sa vyberať príklady, ktoré majú najväčší význam, úroveň náročnosti či relevantnosti vzhľadom na pracovnú pozíciu 4. Poradca pri hľadaní vhodných príkladov uchádzačovi o zamestnanie kladie otázky, ktoré vychádzajú z prístupu zameraného na kompetencie (behaviorálne otázky) a týkajú sa nasledujúcich aspektov   *S = Scenár* - Stručne opíšte svoju sitáciu (Aký problém ste chceli vyriešiť? Čo boli hlavné prekážky? Čím bola situácia výnimočná?)  *O = Ownership / Vlastníctvo* - Popíšte akú zodpovednosť ste mali Vy konkrétne (Aká bola Vaša úloha? Čo konkrétne sa od Vás očakávalo? Za čo ste boli zodpovední vy osobne?)  *A = Action / Činnosť* - Opíšte ako ste konali / ako ste sa rozhodli (Aké kroky ste podnikli, aby ste problém vyriešili? Čo ste urobili potom? Ako ste sa rozhodli? Z akých dôvodov?)  *R = Results / Výsledky* - Aký bol výsledok Vašich činov a rozhodnutí (Ako to dopadlo? Ako reagovali kolegovia/nadriadení...? Dá sa výsledok vyjadriť v číslach (napr. časová alebo finančná úspora)?  Príklad:   |  |  |  | | --- | --- | --- | |  | Príklad 1: | Príklad 2: | | Požiadavka 1:  pracovitosť  .............................. | 2013 – brigáda v SYNEK s.r.o. (výrobný podnik) – meškajúca zákazka -dobrovoľné nadčasy | 2013 – brigáda v supermarkete: pochvala od vedúceho za dobré pracovné výsledky | | Požiadavka 2:  zodpovednosť  .............................. | 2013 – brigáda v SYNEK – zodpovedný za kvalitu výrobkov | 2012 – predseda triedy – vzorné plnenie povinností | |

## POZNÁMKY

|  |
| --- |
| * Uchádzača o zamestnanie je vhodné uviesť do aktivity rozhovorom o pracovnej skúsenosti, v ktorom ho poradca vedie k reflexii vlastných životných skúseností (pracovných a mimopracovných) - napríklad otázkami o najpozitívnejších skúsenostiach, vnímaných úspechoch, vlastných zručnostiach a podobne. |