

POTENCIÁL PREKVALIFIKÁCIE A PROBLÉMY NA TRHU PRÁCE

Peter Šebej

Abstract

Príspevok prináša stav poznania bežných situácií uchádzačov o zamestnanie, ktoré sa v súčasnom rozvoji spoločnosti javia ako nové. Tieto postrehy majú priamy dosah na správanie sa subjektov na trhu práce. Jednotlivé zmeny a ich pôsobenia sa snažíme analyzovať a popísať ich mechanizmy.

Key words: overqualified, unemployment, candidate, practice, market, prekvalifikácia, nezamestnanosť, uchádzač, prax, trh

JEL Code: M38, M31, E24

Úvod

Sledovaním aktuálnych dostupných údajov, nezamestnanosť na Slovensku dosahuje viac ako tretinu milióna osôb (hodnota sa mení 360 tis. osôb). Naozaj je ďaleko od pravdy postoj, že ťažkosťami všetkých týchto osôb je nedostatočná kompetencia a spôsobilosť pre prácu, vyplývajúca z nedostatočného vzdelania, straty pôvodných zručnosti, pracovných návykov, rozvrátený časový režim v priebehu dňa, nespôsobilosť s prijímaním zmien vo vlastnom už významne zhoršenom osobnom profile, nehovoriac o strate devízy, ktorá je ich pôvodná prax a tá sa časom stráca až zanikne, taktiež sa znižuje vnímanie rodinných tradícií, napr. mať prácu a je nahradzovaná falošnými víziami.

1 Aktuálne možnosti na trhu práce

Úplne iným stavom je situácia ak si nevedia nájsť zamestnanie ľudia s vysokou kvalifikáciou, vynikajúcimi zručnosťami, žiarivou, doterajšou praxou, bohatými nadobudnutými skúsenosťami zo širokého spektra moderných aj klasických odborných oblastí a mnohými ďalšími prednosťami.

Do tejto skupiny patria zdatní jedinci, ktorí sami na sebe pravidelne pracujú a rozširujú si svoje schopnosti, danosti a pracovné kompetencie

Reprodukce lidského kapitálu – vzájemné vazby a souvislosti. 9. – 10. prosince 2013

Prečo snahy zamestnať sa nevedú k úspechu ani u kvalitných a zdatných jedincov. Nepomáha ani vysoká kvalifikácia, dlhodobá aktuálna prax, ovládania viacerých jazykov a tiež ďalšie schopnosti, zručnosti a znalosti.

Dobre si všimnime, že trh práce sa správa rovnako, reaguje homomorfne, ako každý iný trh, značí to, keď sa človek zamestná uzatvára zmluvu alebo dohodu, a to prináša, existenciu ponuky vo svojom sortimente a potrebná nutná zhoda s aktuálnym dopytom. [9]

1.1 Vlastnosti a časna situácia na trhu práce

Na strane dopytu máte zamestnávateľov, ktorý vytvárajú vždy aktualizovaný zoznam akých zamestnancov práve potrebujú a vyhľadávajú. Takýto dopyt je ovplyvňovaný viacerými faktormi, napr. stavom ekonomiky, plánovaným rozvojom alebo útlmom u daného subjektu, perspektívami a významný vplyv prináša je okolie, ktoré zahŕňa odoberateľov a tvorcov objednávok.

Na opačnej strane uchádzač o prácu na podmienky dopytu, nemá žiadnu možnosť ho zmeniť prípadne ovplyvniť. Čo uchádzač ovplyvniť môže, sú jeho schopnosti, praktické návyky, predpoklady a ich zmena podľa poznania aktuálneho dopytu, teda svoju vlastnú kvalifikáciu, charakter zručnosti, skúsenosti, orientácia v praxi, a tieto po porovnaní z dopytom dopĺňuje, rozširuje takým spôsobom aby sa pri danej ponuke uplatnil čo najlepšie, najpresvedčivejšie, teda aby bol vo výbere úspešný, a to v situácii, ktorú mu práve trh práce ponúka. Ak nenastáva zhoda v ponuke a dopyte nevzniká ani predpoklad úspešného zamestnania.

Prekvalifikácia je jednou z vlastností, možnosti a procesov, keď sa môže dosiahnuť zvýšenie zhody ponuky a dopytu po zamestnancoch.

Pojem prekvalifikácie si vytvorili personalisti, aby sofistikovane odmietli záujemcov, ktorý naozaj majú všetky vlastnosti splniť požadované kvality pre ponúkané miesto, a tiež aby im nemuseli komplikovane vysvetľovať, prečo na ponúkané miesto sa uchádzač nedostane a nemusia na to hľadať ani konkrétne a ani špeciálne dôvody. Často hlavne u renomovaných zamestnávateľov odmietnu uchádzača z iných dôvodov a uvedú resp. udrú obťažok „overqualified“, aj keď je to pre inú príčinu napr. je iná kultúra, starší, a pod. Nie zriedkavo sa týmto zastretým spôsobom odmietajú uchádzača, lebo personalisti pocítili, že v živom rozhovore by ich uchádzač prevýšil, a tak majú strach akokoľvek pripustiť diskusiu, je to jediný prostriedok dostať ho preč so svojej blízkosti, a tento postoj je pre nich najmenej bolestný. Na druhej strane taký prístup ukazuje, že daný personalista, nie je spôsobilý vykonávať pozíciu, ktorú mu zverili veria v jeho čestnú a dôslednú prácu, teda nie je

Reprodukce lidského kapitálu – vzájemné vazby a souvislosti. 9. – 10. prosince 2013

užitočný pre zastupovaný podnik, a vlastne zastáva iba seba, obáva sa o vlastné miesto, a na ničom inom v týchto prípadoch nezáleží.

Vlastne schovávajú priznanie, že daný uchádzač by bol po prijatí pridrahý, to je iba finančný pohľad, a po uzavretí zmluvy by nebolo jednoduché preukázať jeho nadbytočnosť resp. zdôvodniť jeho ľahké a korektné uvoľnenie. [7]

1.2 Skúsenosti a história

Ďalším dôvodom je, že vysoko kvalifikovaný pracovník, po čase určite zistí, že vyššie zaradení pracovníci, nemajú potrebné predpoklady dobre vykonávať zverenú prácu a začnú upozorňovať, s konkrétnym cieľom na potrebnú, odôvodnenú výmenu pracovnej pozície a následne dôjde k postupnému presadeniu sa, čo môže síce zlepšiť výkon pracoviska, ale bude to žiaduca zmena. [7]

Ak nedosiahne docenenie môže stratiť záujem o ciele, ktoré sleduje manažment a doteraz bol k nim loajálny, prestane ho baviť situácia a aj práca na ktorú bol prijatý ho prestáva motivovať. Po ďalšej etape sa rozhodne zabojsovať o inú pozíciu a postupným poznávaním vlastnosti podniku a jeho pracovníkov sa stane jeho postup účinnejší a zrejme najsprávnejšie v zdravej spoločnosti by bolo aby taký pracovník uplatnil svoje schopnosti a tak síce výrazne zlepšil postavenie a ekonomický výkon firmy, no nemusí to dobre dopadať pre súčasný manažment.

Ďalší vývoj pravdepodobne postupne vytvorí zomknutú opozíciu voči súčasnému manažmentu a tu platí nie iba slovenské špecifikum, obava o vlastné miesto. Koncentrovane zhrnuté do múdroslovia: „O psovi, ktorý sedí na kôpke sena, sám nežerie a druhému nedá“. [6]

Následok tejto situácie je ďalšie: „Tak spraviť, aby koza ostala celá a vlk sýty“, no tu platí modifikácia, „ani kozu sme nechránili, a vlk zdochol nedostatkom“. Tak zoberie vlastne menej kvalifikovaného, a tým vlastne firme poškodí, ale zachová požadovanú „atmosféru“ kolektívu.

1.3 Vlastnosti a vplyvy

Teraz sa pozrieme na klasickú otázku. Vyššia kvalifikácia znamená automatický vyššie ohodnotenie a teda vyšší plat. Ako je to naozaj v praktickom živote Môže sa stať, že ľudia s vyššou kvalifikáciou, s vyšším vzdelaním s vyššou a hodnotnejšou praxou idú, resp. žiadajú sa na vyššiu pozíciu no vôbec to neznamená adekvátne ohodnotenie. [2]

Reprodukce lidského kapitálu – vzájemné vazby a souvislosti. 9. – 10. prosince 2013

Ako je to pri pohovoroch a výberových konaniach, ak sa uchádzač o prácu zaujíma o konkrétnu pozíciu, v ktorej pracoval úspešne inde napr. desať rokov a viac, a terajší zamestnávateľ ústami personálneho pracovníka transformuje, že viacročná prax reprezentuje 2 až 4 roky v odbore a zaradí ho do kategórie prekvalifikovaného, a naznačí mu, že nebudú môcť byť využité jeho danosti, a z toho vyplynú aj ďalšie podmienky, no nie sú konkretizované. Vytýka, že ma príliš dlhú prax, a určite bude posudzovať to ako je u nového zamestnávateľa vykonávaná práca, čo sa tam deje neefektívne a kontraproduktívne, nedajbože sa stane na pohovore, keď uchádzač ovláda viac jazykov, a ich ovládanie je na neporovnateľne vyššej úrovni a tak vlastne pohovor vedie uchádzač a personálny pracovník sa ani nechytá, teda určite bude chcieť vyšší plat, bude žiadať také podmienky, aby jeho spôsobilosť naďalej rástla, bude si nárokovať na kurzy aktuálnych novínok, zákonov a aktívne účasti na svetových fórach, veľtrhoch a výstavách, no a posledným klincom bude situácia ak uchádzač má viacero certifikátov, a má aj tie certifikáty, ktoré oni „zbytočne“ preplácajú „vyvoleným externistom“, a on ich má novšie, vyšší počet a platné napr. aj pre teritória, ktoré im sa nedarí dosiahnuť.

Veľmi ťažká situácia vzniká v prípadoch ak uchádzač uvádza vzdelanie, a prax ktoré „skúsený“ personalista iba ťažko identifikuje, „správne“ ohodnotí a zaradí, teda nevie či je to na prospech alebo naopak, a tak nastala mimoriadne kuriózna situácia, ako keď sa rozpráva „hotentot s Tatárom“.

Uvediem drobný príklad keď personálna manažérka počas pohovoru otvorene a úprimne povedala: „vzdelanie ktoré uvádzate je zo zahraničia a ako naznačujete je orientované na personalistiku, a vy ste ochotná prijať miesto v marketingu“ (navrhuje jej odmenu nekvalifikovaného), „teda po krátkom zapracovaní a zorientovaní sa vo firme“, ktorá má cca 1500 pracovníkov, „budete chcieť pracovať vo svojom odbore, a tým vlastne ohrozíte moju pozíciu a pre mňa je to naozaj neprijateľné“.

1.4 Zaužívané kritéria, skúsenosti a maniere

Ďalším príkladom je fakt, že zamestnávateľ obsah práce, ktorý sa očakáva od uchádzača je zverejnený, neúplne, prípadne mierne modifikovaný, a potom počas výberového konania sa poukazuje na rozdiely a hlavne nedostatky, ktoré nespĺňa a nakoniec sú to vlastne umele vyvolané, aby uchádzač nemal pocit, že všetky požiadavky splnil a nedostal ani nádej na zamestnanie. Potom je vlastne výber na absolútne subjektívnom postoji personalistu, alebo pokynov, ktoré dostal personalista pred výberovým konaním a dodržal ich. [11]

Reprodukce lidského kapitálu – vzájemné vazby a souvislosti. 9. – 10. prosince 2013

Ak sú presne vymenované kritéria, a je ich päť až sedem, uchádzač väčšinu splní bezozbytku, pri niektorom zaváha a v tom okamžiku, zareaguje personalista, je fajn že splňate prakticky všetky kritéria vrchovate, a práve v kľúčovom kritériu ste na úrovni, ktorá Vás diskvalifikuje pre danú pozíciu.

Iná je kategória kuriózných postupov, keď konkrétna firma hľadala manažéra cenotvorby, čo znie lákavo pre ekonomicky zbehlého človeka so vzdelaním a bohatou praxou. Počas interview bolo prebraté, že je to mimoriadne zodpovedná a diskrétna práca, vyžadujúca celého človeka a konečne vysvitlo že hľadajú „špióna“, ktorý obchádza pracoviska konkurencie, ako falošný záujemca, klient, odberateľ, a tak získava skúsenosti, triky a nakoniec aj ceny, zľavy, bonusy, (strategy mining), ktoré sa nakoniec dojednávajú a na verejnosti sa o nich nik zmieňuje iba neostro. Zdá sa, že to snád' zvládne každý priemerný uchádzač, ktorý sa na trhu aspoň bežne orientuje. Nakoniec po zhode všetkých podmienok na rovinu povedali: My sme už vlastne na danú pozíciu našli pracovníka a už ma zmluvu. A teda prečo sa robili inzeráty a výberové konanie? Viete, je to želanie zriaďovateľa, ten nám to nariadil direktívne, tak to pri prípadnej kontrole vyzerá nepriestrelne.

Ako z tejto situácie, možno sa obrátiť na dobrovoľných alebo profesionálnych poradcov, ktorý vlastne majú vo firmách väčšiu alebo menšiu „protekciiu“ a podľa ďalších podmienok alebo okolnosti uchádzača do firmy presadia alebo to nechajú na hru času, kde uchádzač hrá vždy v pozícii, ktorá úspech prináša iba náhodne.

Často vysokokvalifikovaným uchádzačom, v procese výberového konania kladú, vlastne (podsúvajú návnadu), „tak skvelý jedinec uvážte, nad založením vlastnej firmy“, a pritom je zrejmé, každý zamestnanecký post, či už top manažér, alebo bežný pracovník sa venuje iba svojej pozícii, na druhej strane vlastný podnik ovplyvňuje nie iba užšiu rodinu, ale široké okolie a tieto podmienky nie sú prijateľné pre každého. Nakoniec treba na štart vlastnej firmy aj ďalšie materiálne, personálne organizačné a finančné predpoklady (teda sa zdá, ten ktorý to radil asi hovorí do vetra), ktoré dnes sú mimoriadnou záťažou pre bežného uchádzača. V neposlednom rade z množstva podnikateľov úspešne podnik pokračuje v dlhodobej prosperite aj pri super projektoch iba vzácne. Samozrejme u človeka, ktorý pracuje na svojom raste, založenie vlastnej firmy vyvoláva presunutie pozornosti a záujmu na firmu a tým zastavenie osobného rastu. Obvykle sa už k tomu človek ťažko vráti k pôvodným zručnostiam a osvedčenej praxi. Podnikanie v súčasných podmienkach jedinca akokoľvek odolného, vyčerpá a spotrebuje.

Reprodukce lidského kapitálu – vzájemné vazby a souvislosti. 9. – 10. prosince 2013

A je neúcta personálnych a agentúrnych pracovníkov ak volia spôsob odmietnutia formou: „Pri vašich schopnostiach a kvalitách ste nepomysleli, že by ste mohli vlastne založiť vlastnú firmu“. Pozícia podnikateľa a zamestnanca sú úplne odlišné a prakticky nezlučiteľné, antagonistické kategórie, a slušné by bolo otvorene a pravdivo oznámiť skutočný dôvod uchádzačovi.

1.5 Ďalšie dopady a prínosy nezamestnanosti

Nezamestnanosť je všeobecne považovaná, žiaľ, za veľmi negatívny jav. Z čisto ekonomického hľadiska, ale nemôže byť odpoveď taká prostá a jednoznačná. Nezamestnanosť je totiž podľa [3], [4] prejavom mikroštruktúrálnej adaptácie ekonomiky. Ako taká je "určitá nezamestnanosť" nutná, je spojená s mobilitou pracovnej sily a je výrazom toho, že časť pracovných síl sa prispôsobuje technologickým zmenám (rekvalifikujú sa, hľadá si nové miesto, sťahuje sa za prácou a pod, tato skupina vlastne nie je pravou nezamestnanosťou).mnohé štáty aj v EU formálne znižujú týmto spôsobom úroveň nezamestnanosti.

Predstavme si svet, v ktorom nie je žiadna nezamestnanosť. Neexistuje žiadny motív, aby si človek hľadal prácu. Každý kto pracovať chce, má prácu a kto ju nechce, nepracuje. Keď ľudia dokončia školu, príjmu prvú prácu, ktorá sa im ponúka, bez ohľadu na to, či im vyhovuje, alebo či sa na túto prácu hodia. V takomto svete by pracovné príležitosti boli nekorektne priradené, produktivita práce by bola motivovaná komplementárne a vysoká a bolo by primerané uspokojenie z práce. Reálny svet sa od tohto "ideálneho" trochu líši. Inými slovami povedané ak diktatúra peňazí neprijíma kvalitu života pracujúceho ako skutočnú potrebu, tak jasne vidíme hrubú deformáciu v postavení nezamestnanosti. Je to zároveň chyba súčasnej spoločnosti.

Vychádzajúc z [1] je nezamestnanosť relevantným kompenzačným prínosom hodnoty voľného času, ktorý človek zdanlivo získava, ak nepracuje, a z neho plynú úžitky (nie je to prípad ak získaný čas je naplnený záhaľkou). Hodnota priradená samotným nezamestnaným tomuto voľnému času však nebude pravdepodobne prijímaná správne, pretože on má voľného času dost a predstavuje pre neho predovšetkým nechcenú voľnosť. Pravdepodobne bude ním ohodnotený úžitok voľného času neporovnateľne nižší oproti sprievodným stratám. Úžitok voľného času bude závisieť od schopnosti jeho zmysluplného a hodnotne využitého (napríklad využiť získaný čas na zvýšenie starostlivosti o deti, individuálne aktivity, ľudová tvorivosť, kultúrne , umelecké aktivity, tvorba grafických, písomných diel a pod.). Je to

Reprodukce lidského kapitálu – vzájemné vazby a souvislosti. 9. – 10. prosince 2013

paralela užitočný jedinec prináša ošoh svojmu okoliu nezávisle na tom či má alebo nemá prácu. Naopak „sociálny spotrebič“ spoločnosť využíva nezávisle na tom či je alebo nie je zamestnaný. Ináč povedané príživník je príživníkom nezávisle na ktorej pozícii sa nzhádza.

Záver

Ak ma uchádzač o prácu naozaj splňujúce predpoklady, je obvykle očakávať bezproblemové prijatie zamestnávateľom. No aj z uvedeného pozorovať, klasický prístup neplatí. V mnohých situáciách badať významne zmeny správania, hodnotenia a stavania kritérií. Vývoj je to síce poznateľný, pozorovateľný, merateľný, často aj obdivuhodný, no v žiadnom prípade nie je prínosom. Riaditeľnosť zamestnanosti bola ponechaná na autoreguláciu zúčastnenými subjektmi a teda je zrejme, taký proces bude mať viacero negatívnych vlastností. Je to podobná situácia ako v samoriadení trhu.

Literatúra

- [1] BROŽOVÁ, D.: Společenské souvislosti trhu práce. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
- [2] HREHOVÁ, S., VAGASKÁ, A.: Využitie programových produktov vo vyučovaní matematiky na technickej univerzite, In: *Aplimat*. Part 1. - Bratislava : STU, 2005 S. 287-290. - ISBN 8096926411
- [3] KREBS, V., ŽIŽKOVÁ, J. A KOL.: Sociální politika. 3. vyd. Praha: ASPI, 2005. 504 stran. ISBN 80-7357-050-5.
- [4] LOESTER, T., LANGHAMROVA, J.: Analysis of Long-Term Unemployment in the Czech Republic, In: *International Days of statistics and Economics*, pp. 307-316, 2011
- [5] MATISKOVÁ, D.: Možnosti uplatňovania inovácií v systéme kvality v edukačnom procese, In: *Posterus*. Roč. 5, č. 7 (2012), s. 1-5. - ISSN 1338-0087 Spôsob prístupu: www.posterus.sk...
- [6] MATISKOVÁ, D.: Strategické plánovanie - základ kvality riadenia podniku, In: *Kvalita*. Roč. 21, č. 1 (2013), s. 37-40. - ISSN 1335-9231
- [7] MATISKOVA, D.; GASPAR, S.; MURA, L. : Thermal Factors of Die Casting and Their Impact on the Service Life of Moulds and the Quality of Castings, *ACTA POLYTECHNICA HUNGARICA* Vol. 10, Issue: 3, pp.: 65-78, 013
- [8] MEGYESIOVA, S., LIESKOVSKA, V.: Recent Population Change in Europe, In: *International Days of statistics and Economics*, pp. 381-389, 2011

Reprodukce lidského kapitálu – vzájemné vazby a souvislosti. 9. – 10. prosince 2013

- [9] MISKOLCZI, M., LANGHAMROVA, J., LANGHAMROVA, J.: Recognition of Differentiation in Uemployment Trends among Regions in the Czech Republic, In. *Book Series: Schriftenreihe Informatik*, Vol. 36, pp. 387-388, 2011
- [10] PANDOVÁ, I. a kol.: Manažment inovácií, 1. vyd - Prešov : FVT TU - 2010. - 87 s., ISBN 978-80-553-0374-1
- [11] SEBEJ, P.:The Resources Exploitation non Parametric Statistical tests on the Evaluation Tendency be Accounted, In. *Conference: 4th International Conference on APLIMAT* Location: Bratislava, 2005
- [12] SLÁVIKOVÁ,G. a kol.: Možnosti zvyšovania produktivity práce a praktiky podnikového manažmentu, In: *Produktivita a inovácie*. Roč. 13, č. 3 (2012), s. 52-53. - ISSN 1335-5961
- [13] VACULÍK, J., MONOŠI, M.:
<http://fpedas.uniza.sk/dopravaaspoje/2010/1/vaculik.pdf>
- [14] VARGA, J.: <http://ociganoch.jinde.cz/Demografia.html>

Contact

Peter, Šebej Ing. PhD., Ing-Paed IGIP.,

Katedra manažmentu výroby, Technická univerzita v Košiciach so sídlom v Prešove,

Bayerová 1, 080 01 Prešov, Slovakia

E-mail: sebejt@gmail.com ,

Phone: +421 51 7722828