

|                 |   |
|-----------------|---|
| Title           | <i>V1.2 Employers' requirements regarding potential employees</i>   |
| Description     | <i>Opis pričakovanj delodajalcev do bodočih sodelavcev</i>  |
| User            | <i>Vsi deležniki v procesu PUD (šola, dijaki, delodajalci in drugi na nacionalnem nivoju)</i>                           |
| Goal            | <i>Jasno opredeljena pričakovanja delodajalcev</i>  |
| Objective       | <i>Namen je ugotoviti potrebe delodajalcev in dijake na to v času šolanja čim bolje pripraviti</i>                      |
| Method          | <i>Seznanitev dijakov z zahtevami delodajalcev.</i>   |
| Recommended Use | <i>V času izobraževanja dijake osveščati, pripravljati in seznanjati z zahtevami delodajalcev</i>                       |
| When            | <i>V času celotnega izobraževanja. Še posebno pozornost posvetiti pred odhodom na PUD</i>                               |
| Language        | <i>slovenski</i>  |
| Further links   | <a href="http://www.lu-ajdovscina.si/odmevi/2016040708432175/">http://www.lu-ajdovscina.si/odmevi/2016040708432175/</a> |

## **V1 National Context for WBL**

### **V1.2 Employers' requirements regarding potential employees**

Pri oceni kompetenc in znanj pri izbiri potencialnih kandidatov za zaposlitev delodajalci najbolj cenijo:

- spodobnost prilagajanja,
- komunikacijske spretnosti
- sposobnost dela s strankami,
- sposobnost reševanja problemov
- sposobnost za skupinsko delo.

Pomembne so jim tudi splošne poklicne kompetence, poklicno specifične kompetence, računalniške kompetence in znanje tujih jezikov. Druge kompetence, ki jih še pričakujejo od bodočih zaposlenih pa so: samoiniciativnost, odgovornost, iznajdljivost, fleksibilnost, sposobnost improviziranja, kreativnost, inovativnost, urejenost, korektnost itd. Podatki o oceni pomembnosti posameznih kompetenc pri kandidatih za zaposlitev kažejo na pomembnost mehkih veščin, ki jih lahko posameznik razvija vse življenje. Zato gre na tem mestu izpostaviti pomembnost vseživljenjskega učenja.

Pri iskanju novih kadrov se podjetja poslužujejo različnih načinov. Podjetja na prvo mesto postavljajo osebni stik zaradi tega, ker so osebne lastnosti delavca pomembne. Pomemben je delavčev odnos do dela, odgovornost, poštenost in lojalnost do podjetja. Velikokrat so pri izbiri kandidatov za izbrano delovno mesto prav priporočila podjetij, posameznikov, včasih pa tudi šole tista, ki vplivajo

na odločitve.

Pri pridobivanju novih kadrov pa je potrebno izpostaviti tudi vlogo mentorstva dijakom na PUD.

Med temeljnimi kompetencami, za katere podjetja menijo, da njihovi zaposleni najbolj potrebujejo dodatna usposabljanja, je skoraj polovica (49,1 %) izbrala kompetenco samoiniciativnosti in podjetnosti. Visok delež (36,3 %) odgovorov je bil tudi pri sporazumevanju v tujih jezikih in digitalni pismenosti, 35,4 % je izbralo socialne in državljanske kompetence. Podjetja menijo, da njihovi zaposleni potrebujejo dodatna znanja predvsem s področja komunikacije, ekonomsko komercialnega področja, organizacije in vodenja, timskega dela itd. (glej Tabela 30).