

Podniky si musia absolventov vychovať

IT firmy organizujú „farmy“ aj školenia, kde si uchádzači o zamestnanie rozvíjajú technické vedomosti.

V ktorých oblastiach najviac hľadajú nové posily

Automobilky

Volkswagen Slovakia

1 500 voľných miest

- pozície v produkcii
- nábor sa začína v auguste

Banky

Slovenská sporiteľňa

100 otvorených pozícií mesačne

- pozície poradcov pre pobočkovú sieť a miesta pre rôznych špecialistov na ústredí Slovenskej sporiteľne
- nábor je priebežný

Ostatný priemysel

Slovnaft

40 voľných miest

- miesta pre absolventov v rámci programu Growww2011
- nábor je už aktuálny

IT spoločnosti

ESET

niekoľko desiatok voľných miest, napríklad do Košíc 20

- pozície programátorov, aplikovaných vývojárov a reverzných inžinierov v Košiciach
- náborová kampaň je aj pre vývojové centrum v poľskom Krakove a v Prahe
- nábor je už aktuálny

DELL

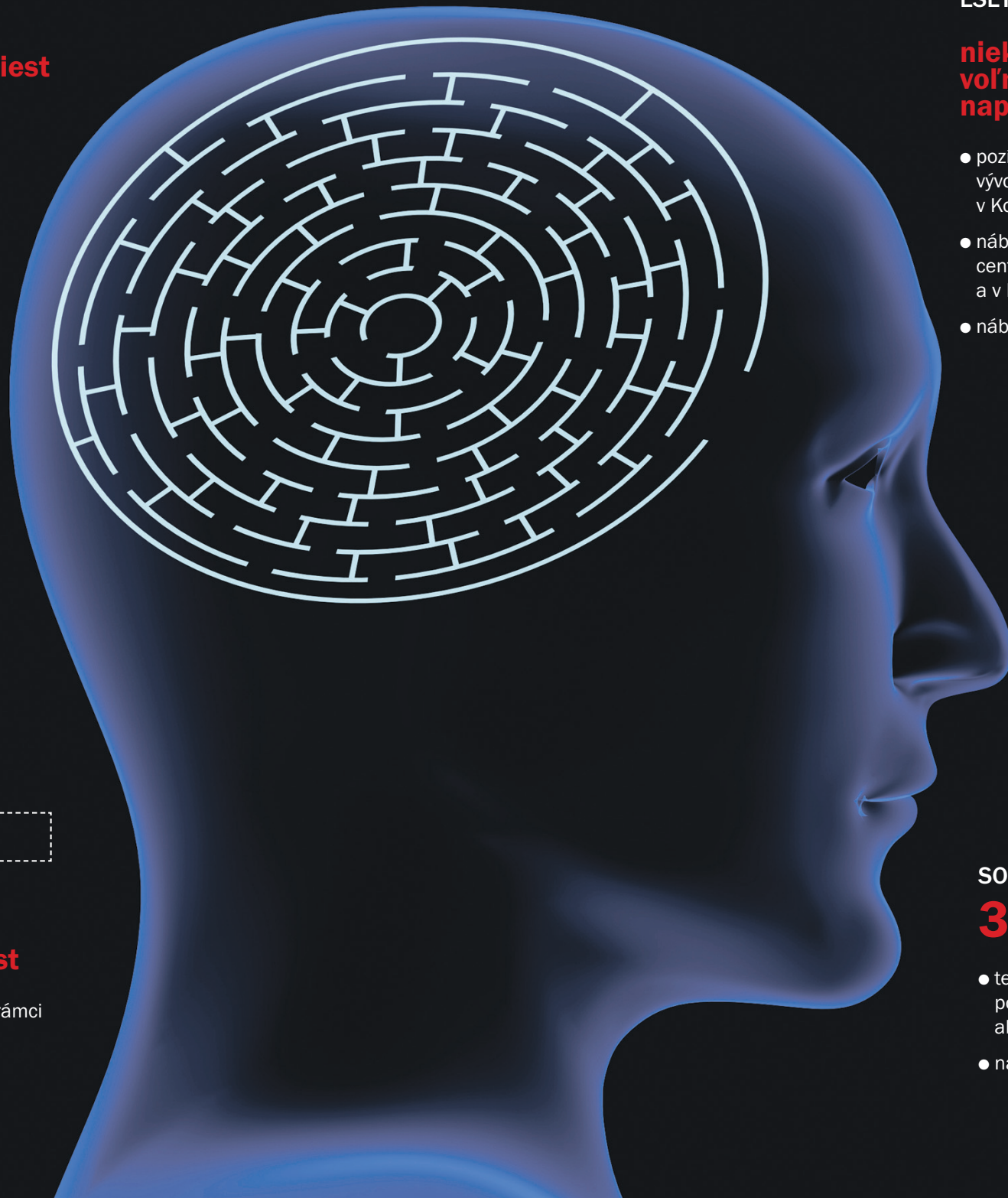
150 voľných miest

- pozície na oddeleniach financií, technickej podpory a služieb zákazníkom
- do konca roka chcú otvoriť ďalších 100 pozícií
- nábor je už aktuálny

SOITRON

30 voľných miest

- technické aj netechnické pozície vhodné hlavne pre absolventov
- nábor je už aktuálny



Martina Magicová
martina.magicova@ecopress.sk

Bratislava – Stovky voľných pracovných miest momentálne čakajú na absolventov. Podľa našich zistení ich ponúkajú nielen IT a automobilové firmy, ale aj banková a iná sféra. Keďže nájsť dobrého pracovníka z radov čerstvých držiteľov diplomov nie je podľa podnikateľov ľahké, veľkí zamestnávateľia ich hľadajú už počas štúdií.

Napríklad spoločnosť Soitron organizuje pre uchádzačov s nedostatočnými technickými znalosťami takzvané IT farmy. „Ide o dvojtýždňové odborné školenia

v závislosti od technológie. Školenia idú z čisto firemných nákladov. Keď sa ukáže, že si človek zlepšil požadované znalosti, dostane u nás pracovnú ponuku,“ hovorí riaditeľ ľudských zdrojov Tomáš Turkovič. V lete firma pripravuje takéto školenia so zameraním na počítačové siete. Teraz má otvorených tridsať nových miest.

Lákание nováčikov

Spoločnosti volia systém akejsi predprípravy budúcich zamestnancov. Spolupracujú so školami, ponúkajú prax či stáže. Robia to predovšetkým IT spoločnosti a automobilky. Nie sú to malé náklady,

ale firmy ich berú ako investíciu do budúcnosti, do svojej novej pracovnej elity.

Automobilka Volkswagen a Kia, ako aj ďalšie IT giganty Eset a Dell stavili na spoluprácu s vysokými a so strednými školami. Volkswagen a Eset pomáhajú študentom Slovenskej technickej univerzity v Bratislave. Volkswagen umožňuje mladým prax v rámci automatizácie a Eset odmeňuje študentov najlepších diplomových prác. Automobilka momentálne na august chystá rozsiahly nábor nových síl. V súvislosti s výrobou automobilu New Small Family prijme okolo 1 500 ľudí, a to nielen do výroby. Eset robí nábor už od mája. Zaujímajú

“

Pre každú pracovnú pozíciu máme vypracovaný individuálny plán školení, preto pri kandidátoch sledujeme ich osobné predpoklady.

Silvia Jeleníková, Dell

majú ho hlavne šikovní programátori, aplikovaní vývojári a reverzní inžinieri. Spoločnosť AU Optronics chystá veľký nábor na 3 000 miest v budúcom roku.

Automobilka Kia sa zamerala na stredoškôľakov v regióne, ktorým ponúka prax v závode. Dell spolupracuje zas s viacerými vysokými školami s cieľom zladiť potreby firmy s obsahom študijných programov.

Školenia – nevyhnutnosť

Aj napriek tomu, že najväčší slovenskí zamestnávateľia majú potenciálnych budúcich pracovníkov istým spôsobom „predvarených“, štandardne im po prijatí poskytu-

jú rôzne typy školení. Miera zaškolení a náklady s nimi spojené sa odvíjajú od jednotlivých pozícií. „Pre každú máme vypracovaný individuálny plán, preto pri kandidátoch sledujeme osobné predpoklady. Úvodné zaškolenie trvá od jedného do štyroch týždňov a priebežne ich realizujeme počas celej skúšobnej lehoty aj po jej uplynutí,“ hovorí manažérka ľudských zdrojov Dell Silvia Jeleníková. Pravidelné školenia zamestnancov si podľa hovorkyne Slovenských elektrární Jany Burdovej vyžadujú zmeny na trhu, zmeny v technológiách či firemnej organizácii, ale aj legislatívne požiadavky.

POKRAČOVANIE NA STRANE 19

Zdroj: firmy
Infografika: HN
Ilustračná snímka: Dreamstime

Podniky...

DOKONČENIE ZO STRANY 18

Okrem prehĺbovania technických vedomostí firmy často absolventom poskytujú aj oveľa prozaickejšie školenia. Tie sú zamerané hlavne na rozvoj takzvaných soft skills – mäkších zručností, ktoré zahŕňajú hlavne komunikáciu. Tá je u absolventov na nízkej úrovni – chýba im schopnosť prezentovať svoje názory. Je to ešte väčší problém ako cudzie jazyky, ktoré podľa zamestnávateľov uchádzači o prácu ovládajú čím ďalej, tým na lepšej úrovni. Niektorí majú problém aj s pracovnými návykmi – dochvíľnosťou, zodpovednosťou za zverené úlohy či schopnosťou pracovať v tíme. Spoločnosti kvôli tomu zaraďujú na školenia aj takéto témy.