

Univerzita Karlova hostila setkání vysokoškolských kariérních center

13.6.2024 - Jitka Jiříčková | Univerzita Karlova

Univerzita Karlova hostila setkání kariérních center sedmnácti českých vysokých škol. „Je to skvělá příležitost k výměně zkušeností, sdílení know-how i sledování trendů nejen na pracovním trhu,“ říká Kateřina Hovorková, jedna z organizátorek této třídní akce a vedoucí Oddělení informačních služeb a Kariérního centra UK.

Vedoucí kariérního centra Kateřina Hovorková (vlevo) a jeho koordinátorka Soňa Vítková.

Setkání kariérních center, na něž se sjeli pracovníci vysokých škol z celé České republiky, proběhlo od 12. do 14. června, přičemž hlavní program – workshopy a přednášky týkající se mapování procesů na trhu práce, chování zaměstnanců a uchazečů o práci, požadavků firem a vzájemných očekávání obou stran – se uskutečnil tento čtvrtek v Kampusu Hyberská.

Jeden z přednášejících, manažer Petr Douša z personální agentury Randstad, představil podrobný standardizovaný průzkum, který si tato společnost každoročně provádí po celém světě, včetně České republiky. „V šetření, které realizujeme vždy v lednu, jsme se dotazovali 4821 Čechů – zaměstnanců, studentů, lidí aktivního pracovního věku i před důchodem například na to, jakou práci v principu chtějí, co zvažují, které cesty k jejímu hledání využívají, jaká mají očekávání a jak se jejich priority potkávají s požadavky personalistů,“ popisuje Petr Douša s tím, že sedmdesát procent dotazovaných tvoří lidé ve věku 26 až 55 let, tedy aktivní pracující.

„Atraktivní mzda a benefity, finanční zdraví firmy, příjemná pracovní atmosféra, jistota zaměstnání, dobrá rovnováha mezi pracovním a soukromým životem,“ vyjmenovává personalista pět nejdůležitějších faktorů, podle kterých si lidé vybírají svého potenciálního zaměstnavatele. Poslední zmíněný bod – rovnováha mezi pracovním a soukromým životem – se objevil v této top pětce poměrně nedávno a podle Petra Doušy za ni může především generace Z (narození mezi lety 1997-2012), která již vstoupila na pracovní trh a za dva roky bude tvořit čtvrtinu všech pracujících. „Mladí lidé jsou v tomto ohledu otevřenější, důrazně se dožadují work-life balance a prošlapávají tím cestu starší generaci, která ho chce ještě mnohem více, ale bojí se o něj požádat,“ popisuje Petr Douša. Na druhou stranu generace Z paradoxně potřebuje mnohem větší péči v oblasti takzvaného onboardingu (zasvěcování do firemních pravidel a kultury). „Přestože působí sebejistě a znají svou hodnotu, nejsou tak komunikativní a silní v sociálních dovednostech – neradi přiznávají, že něčemu nerozumí. Personalisté s tím musí počítat, protože jinak o ně mohou poměrně záhy přijít,“ pokračuje Petr Douša.

Navzdory těmto stále hlasitějším požadavkům ale lednový výzkum agentury Randstad, mapující tedy hlavně rok 2023, potvrdil, že pracovníci se pod tlakem zaměstnavatelů opět vrací z homeoffice do kanceláří, rozhodně aspoň na tři dny v týdnu. Firmy to vysvětlují tím, že tím, jak se zaměstnanci tolik nesetkávali, zhoršila se ve společnostech celková kreativita a schopnost přinášet nové nápady a inovace.

Výzkum přinesl také mnohá překvapení, co se týká přístupu zaměstnanců k budování své kariéry. Přestože všichni při hledání práce akcentují výši platu a benefity, příliš se nehrnou do vedoucích pozic. „Evidentně si víc cení klidu a práce bez stresu a tlaku na výkon než vyššího platu. A už vůbec nestojí o to vést tým lidí. Mají zájem se kariérně posouvat – nikoli však nahoru, ale vertikálně – nabírat zkušenosti, dovednosti,“ shrnuje Petr Douša. S tím souvisí také zájem o pracovní školení a

různé rozvíjející kurzy. Zaměstnanci o ně mají zájem, ale aktivně po nich nepátrají (zaměstnavatelé jim je musí vyloženě nabízet) a rozhodně je nechtějí vykonávat na úkor svého volna.

„Vzhledem k tomu, že v Česku činí nezaměstnanost momentálně 3,6 procent, nemohou brát zaměstnavatelé požadavky svých uchazečů na lehkou váhu a musí se jejich poptávce přizpůsobovat,“ uzavírá Petr Douša z personální agentury Randstad.

Po úvodní přednášce následovala řada workshopů, kde se pracovníci kariérních center dozvěděli například, jak pracují jejich kolegové z jiných vysokých škol – co jim funguje, a s čím naopak zápasí. Probírali se evaluační nástroje poradenských služeb. Zástupkyně České zemědělské univerzity představila studijní program Kariérové poradenství a vzdělávání, který připravuje studenty k výkonu povolání kariérového poradce. Tématem byl také well-being kariérních poradců, kdy psychologka, krizová interventka a poradkyně pro studující z UK Pointu Pavla Čípková nastínila, jakými způsoby mají ti, kdo pečují o druhé, pečovat nejdříve o sebe. „Aby člověk mohl rozdávat energii, podporu, důvěru ve zlepšení, potřebuje mít sám dostatečné zdroje podpory a energetické rezervy, ze kterých může brát,“ říká Pavla Čípková.

Setkání kariérních center pokračovalo i v pátek 14. června, kdy se hovořilo například o problematice pracovních portálů nebo kariérních příležitostech v institucích Evropské unie.

<https://cuni.cz/UK-6311.html?locale=cz&news=22469>