

KOMPLEXNÁ ŠTÚDIA - PERSONÁLNY AUDIT 50+

*Autori: Mgr. Viera Sýkorová
Ing. Pavol Košťan*

Obsah

RESUME	2
1. POUŽITÁ METODIKA A ZAMERANIE PERSONÁLNEHO AUDITU.....	3
1.1 Obsahové vymedzenie personálneho auditu.....	3
1.2 Použitá metodika	3
1.3 Predmetné územie	6
1.4 Cieľová skupina.....	10
2. ZÁKLADNÉ ZISTENIA.....	10
2.1. Úroveň kompetencií celej skúmanej vzorky	10
2.2. Úroveň kompetencií – ženy vs. muži.....	12
2.3. Úroveň kompetencií - vzdelanie.....	13
2.4. Úroveň kompetencií – spokojní vs. nespokojní ľudia 50+	17
2.5. Kompetencie: Zamestnaní vs. Nezamestnaní	20
2.6. Charakteristika najviac a najmenej kompetentných ľudí 50+	21
2.7. Porovnanie kompetencií s požiadavkami zamestnávateľov	23
2.8. Spätná väzba účastníkom personálneho auditu.....	25
3. ZÁVERY	27
3.1 Hlavné zistenia.....	27
3.2 Identifikované bariéry a obmedzenia z hľadiska zamestnateľnosti cieľovej skupiny 50+	28
PRÍLOHY	29
1 Úvodný dotazník.....	29
2 Hodnotenie osobnostného potenciálu – príklad.....	31

RESUME

Cieľom personálneho auditu bolo zistenie všeobecnej rozumovej úrovne ľudí 50+, najmä logické myslenie so zreteľom na riešenie problémov a úroveň kreatívneho myslenia. Posudzovali sme aj osobnostné rysy, úroveň jednotlivých kompetencií a ich silné a slabé stránky z pohľadu uplatnenia sa na pracovnom trhu. Po ukončení personálneho auditu, a spracovania a vyhodnotení výsledkov bola tým účastníkom, ktorí o to prejavili záujem poskytnutá individuálna spätná väzba formou osobného rozhovoru psychológa a experta s účastníkom auditu.

Personálny audit 50+ sa realizoval v rámci projektu Zamestnávanie 50+ na regionálnej úrovni. Projekt je financovaný z Operačného programu Efektívna verejná správa. Projekt Zamestnávanie 50+ na regionálnej úrovni realizuje Centrum vzdelávania neziskových organizácií (CVNO), so sídlom v Banskej Bystrici. Partnerom projektu je Občianske združenie Vidiecky parlament na Slovensku (VIPA SK). Neformálnymi partnermi projektu sú MAS Hontiansko – Dobronivské partnerstvo, MAS Hontiansko - Novohradské partnerstvo a MAS Malohont.

Personálne audity prebiehali vo všetkých MAS od 15.8.2018 do 27.9.2018. Po ich spracovaní a vyhodnotení boli účastníkom, ktorí mali o to záujem poskytnuté individuálne spätné väzby s oboznámením výsledkov auditu a poskytnutím individuálnych odporúčaní pre ďalší pracovný, ale aj osobný život.

1. POUŽITÁ METODIKA A ZAMERANIE PERSONÁLNEHO AUDITU

1.1 Obsahové vymedzenie personálneho auditu

Personálny audit sme realizovali prostredníctvom štandardizovaných psychodiagnostických metódik a tímových simulačných aktivít/hier orientovaných na komunikáciu, asertívnu komunikáciu, schopnosť seba presadenia sa, analýzy vstupných údajov a schopnosti prijímať kompromisné a konštruktívne riešenia, sebareprezentáciu pred skupinou a úroveň sebareflexie. Diagnostika osobnosti bola posudzovaná v rámci jej autonómnej, samostatnej časti, zároveň sme však hodnotili aj schopnosti a charakteristiky auditovaných účastníkov ako súčasť sociálnych skupín, predovšetkým so zameraním na pracovnú oblasť.

Orientácia psychodiagnostiky bola na všeobecnú rozumovú úroveň, najmä na logické myslenie so zreteľom na riešenie problémov a zároveň úroveň kreatívnej zložky myslenia s možnosťou poskytovať početnejšie praktické stratégie pri riešení problémov a úloh. Posudzovali sme osobnostné rysy, ktoré sa v rôznych kombináciách a s rozdielnou intenzitou podieľajú na vytváraní ich komplexných charakteristík. Predmetom nášho záujmu boli tiež interindividuálne interakcie a vzťahy, a tiež konkrétnejšie sociálne charakteristiky, ktoré môžu predikovateľným spôsobom ovplyvňovať reálny pracovný život. Orientácia na manažérske procesné zručnosti nám umožnila zhodnotiť nutnosť ich ďalšieho rozvoja v jednotlivých jej zložkách. Preferovaný okruh hodnôt, ktorý sa prejavuje v kariérovom zameraní sme zisťovali najmä prostredníctvom diagnostického individuálneho interview.

1.2 Použitá metodika

Použitá psychodiagnostická metodika je štandardizovaná a validizovaná. Nonverbálny test inteligencie nám umožnil zisťovať úroveň logického chápania vzťahov, schopnosť logicky myslieť, porozumieť a prispôbiť sa novým situáciám a pracovným požiadavkám. Test kreatívneho myslenia zachytával všeobecný tvorivý potenciál, flexibilitu, originalitu ako súčasť divergentného myslenia v nových situáciách. Osobnostné testy a manažérske tímové simulácie sme použili za účelom hodnotenia osobnostných charakteristík, dôležitých pri výbere uchádzačov o zamestnanie, prípadne pracovný postup, schopnosti učenia sa pomocou objavovania, riešenia problému a rozhodovania, plánovania a organizovania, pozície v rámci tímovej práce. Zároveň boli hodnotené analyticko-konceptné schopnosti a manažérske procesné zručnosti. Hodnotené kompetencie:

- Abstraktné (logické) myslenie- schopnosť logicky myslieť, porozumieť, logické chápanie vzťahov
- Kreatívne / tvorivé myslenie - všeobecný tvorivý potenciál, originalita ako súčasť divergentného myslenia
- Priebojnosť - schopnosť seba presadenia sa, seba vyjadrenia
- Emocionálna stabilita - ovládanie prejavov subjektívneho prežívania, zvládanie stresu
- Vytrvalosť - schopnosť dlhodobo vykonávať cieľnú činnosť so zameraním na cieľ
- Komunikácia - schopnosť konštruktívnej výmeny informácií, myšlienok a názorov a ich zrozumiteľné odovzdávanie a prijímanie v rámci skupiny

- Prezentačné zručnosti – reč tela, používanie audio-vizuálnych pomôcok, argumentácia, presvedčovanie, osobný imidž
- Riešenie problémov - kognitívna schopnosť a zručnosť ako súčasť inteligencie a procesu rozhodovania sa
- Vedenie a motivovanie ľudí - umenie jednať, komunikovať, hodnotiť, organizovať si svoj čas, umenie stanoviť si priority, efektívne chápanie a pohybovanie sa v rámci pracovného prostredia a tímovej práce
- Pripravenosť práce v tíme - schopnosť aktívne počúvať, argumentovať, prijímať kompromisné riešenia, lojalita
- Ochota ísť do rizika - konštruktívne zvažovanie alternatív, rizík, so schopnosťou čeliť im
- Samostatnosť - potreba a schopnosť autonómie, , spoliehanie sa na vlastné schopnosti, nezávislosť
- Orientácia na odbornosť - zameranie sa na znalosť prostredia a pôsobenia konkurenčných síl v rámci odvetvia a s možnosťou ich ďalšieho využitia v rámci pracovného pôsobenia
- Flexibilita - schopnosť pružne reagovať na meniace sa podmienky
- Sebareflexia - úroveň sebapoznania, úroveň chápania vnútorných mechanizmov, poznanie vlastných postojov a hodnôt
- IT – znalosť najbežnejšie používaných komunikačno-informačných technológií (ovládanie PC, Word, Excel, Internet, mail,...)
- Cudzí jazyky – úroveň znalostí cudzích jazykov. Hlavne angličtiny, nemčiny a ruštiny. Táto kompetencia nebola testovaná, jej hodnotenie je založené na osobných údajoch účastníkov, ich prehlásení a získaných certifikátoch resp. dosiahnutého vzdelania v tejto oblasti.

V rámci metodológie sme používali plánovito selektívne pozorovanie, v priebehu stimulačných aktivít/ hier išlo o štruktúrované pozorovanie prejavov správania v rámci tímu, seba presadzovanie, aktívne počúvanie, spôsob komunikácie a nachádzanie konštruktívnej argumentácie s cieľom hľadania kompromisných riešení. Ďalšou diagnostickou technikou bol rozhovor, ako sprostredkovaný a vysoko interaktívny proces získavania dát. Dopytovaním sa odlišuje od pozorovania. Rozhovor bol polo štruktúrovaný, témy či otázky sme mali vopred pripravené na základe základnej témy výskumu. Spracovanie dát bolo písomné a následne vyhodnocované a zaznamenávané v tabuľkách spolu s ostatnými získanými údajmi. Použitie osobnostných štandardizovaných a validovaných dotazníkov so subjektívne zaznamenanými odpoveďami účastníkmi nám umožnilo merať viaceré osobnostné črty, ktoré ovplyvňujú každodennú pracovnú činnosť, napr: zodpovednosť, emocionálnu stabilitu, sociabilitu, opatrnosť, ráznosť, originálne myslenie, osobné vzťahy, ráznosť a podobne. Dotazníky boli modifikované pre medzinárodné použitie. Na meranie inteligencie sme použili test progresívnych matíc od J. C. Ravena. Ide o neverbálny test inteligencie, o homogénnu názornú skúšku abstraktnej tvarovej percie (vnímanie zmyslami) a dedukcie, o riešenie problémov prezentovaných v abstraktných obrazoch. Pri riešení sa výraznejšie aktivuje perpcia (vnímanie zmyslami), pozornosť i myslenie. Je to systematická procedúra na pozorovanie správania v štandardných podmienkach a jeho opis prebieha pomocou systému kategórií. Na rozdiel od rozhovoru alebo iných metód má tri hlavné výhody:

- administrácia, skórovanie a interpretácia testu sú štandardizované, to znamená, že podmienky sú pre každého podobné
- vyjadruje výkon tzv. skóre
- je efektívny a ekonomický. Poskytuje údaje od väčšieho počtu ľudí v krátkom čase a je menej finančne nákladný

„Zručnosti“ a „Postoje“ auditovaných účastníkov sme zaradili a hodnotili v rámci metodiky LEVEL5, ktorá chápe a definuje kompetenciu nasledovne:

„Kompetencia je schopnosť aplikovať syntézu vedomostí, zručností a postojov v konkrétnej situácii a s patričnou kvalitou“. (Jaap van Lakerveld, Leiden University, 2014)

K všeobecne zaužívanému ponímaniu kompetencie ako získané vedomosti teda pridáva ďalšie dve dimenzie:

- Zručnosti – sú vedomosti a schopnosti, ktoré človeku umožňujú niečo urobiť dobre (na požadovanej úrovni)
- Postoje – emócie a hodnoty, ktoré ovplyvňujú motiváciu získať, rozvíjať a používať danú kompetenciu.

Popis hodnotiacej škály (úrovne):

- nulová úroveň predpokladá absenciu danej schopnosti
- základná úroveň predpokladá minimálnu schopnosť orientácie sa v danej oblasti s nutnosťou výraznejšieho vedenia a podpory inými
- stredná úroveň predpokladá priemernú schopnosť s dobrou úrovňou adaptácie za predpokladu vedenia inými avšak i s možnosťou istej autonómie
- vysoká úroveň predpokladá vysokú úroveň danej schopnosti s možnosťou vedenia iných
- najvyššia úroveň predpokladá vysokú úroveň v rámci manažérskych schopností, riadenia a vedenia iných

úroveň =	nulová	základná	stredná	vysoká	najvyššia		
	0	1	2	3	4	5	6

1.3 Predmetné územie

Projekt sa realizuje na území Banskobystrického samosprávneho kraja. Na tomto území sa sledovali a analyzovali základné strategické regionálne dokumenty a štatistické údaje o cieľovej skupine.

Prevažná časť analýz, ktorá bola metodicky postavená na priamom kontakte s cieľovou skupinou, vrátane personálneho auditu, sa realizovala na území 3 miestnych akčných skupín - MAS Malohont, MAS Hontiansko – Dobronivské partnerstvo, MAS Hontiansko – Novohradské partnerstvo, ktoré sa nachádzajú v Banskobystrickom samosprávnom kraji. Uvedené MAS sú neformálnymi partnermi projektu a výber účastníkov pre personálny audit zabezpečovali v regiónoch na základe metodických pokynov expertov.



Mapka Banskobystrického samosprávneho kraja

Územie MAS Hontiansko – Dobronivské partnerstvo mesto Krupina a obce Babiná, Breziny, Bzovská Lehôtka, Dobrá Niva, Pliešovce, Podzámčok, Sása, Michalková, Ostrá Lúka, Dubové, Bacúrov, Turová, Trnie, Budča, Hronská Breznica.



Mapka MAS Verejno-súkromné partnerstvo Hontiansko - Dobronivské

Územie MAS Hontiansko - Novohradské partnerstvo mesto Modrý Kameň a obce Bzovík, Cerovo, Čabradský Vrbovok , Čekovce , Dolné Mladonice, Dolný Badín, Drieňovo , Horné Mladonice, Horný Badín, Jalšovík, Kozí Vrbovok, Lackov, Litava, Selce, Senohrad, Trpín, Uňatín ,Zemiansky Vrbovok, Dačov Lom, Dolné Plachtince, Horné Plachtince, Príbelce, Stredné Plachtince, Sucháň.



Mapka MAS VSP Hontiansko - Novohradské

Územie **MAS MALOHONT** – obce Babinec, Budikovany, Čerenčany, Dražice, Drienčany, Ďubákovo, Horné Zahorany, Hnúšťa, Hostišovce, Hrachovo, Hrnčiarška Ves, Hrnčiarске Zalužany, Hrušovo, Chvalová, Klenovec, Kraskovo, Kociha, Kokava nad Rimavicou, Kružno, Kyjatice, Lehota nad Rimavicou, Lipovec, Lukovištia, Nižný Skálnik, Ožďany, Padarovce, Poproč, Potok, Rimavská Baňa, Rimavské Brezovo, Rimavské Zalužany, Rovné, Selce, Slizké, Sušany, Šoltýska, Španie Pole, Teplý Vrch, Utekáč, Veľké Teriakovce, Veľký Blh, Vyšný Skálnik.



Kováčová, I. by ArcMap 10

Mapka MAS MALOHONT

1.4 Cieľová skupina

Projektový tím presnejšie definoval cieľovú skupinu projektu 50+ ako ľudia vo vekovom rozpätí od 50 rokov do 65 rokov v Banskobystrickom kraji, v mestách a obciach na území Partnerstiev Hontiansko – Dobronivskom, Hontiansko – Novohradskom a Malohontu.

Personálne audity boli určené ľuďom na území 3 miestnych akčných skupín - MAS Malohont, MAS Hontiansko – Dobronivské partnerstvo, MAS Hontiansko – Novohradské partnerstvo, ktoré ležia na území štyroch okresoch Banskobystrického kraja: v okresoch Krupina, Rimavská Sobota, Veľký Krtíš, Zvolen. Cieľová skupina prieskumu boli všetci ľudia nad 50 rokov v predmetnom území, nezávisle od ich pracovného zaradenia.



Zloženie cieľovej skupiny pre potreby analýzy a štatistických údajov kopíruje demografické zloženie regiónu z pohľadu veku, pohlavia, vzdelanosti, pracovného stavu (Zamestnaní, SZČO, Nezamestnaní). Personálneho auditu sa zúčastnilo celkom 56 ľudí, spätnú väzbu po vyhodnotení výsledkov si vyžiadalo 40 ľudí.

2. ZÁKLADNÉ ZISTENIA

Základné zistenia vychádzajú z pozorovaní účastníkov počas auditu, výstupov použitej metodiky, analytických dotazníkov a testov, ich spracovania a vyhodnotenia, tímových simulačných aktivít, individuálnych diagnostických rozhovorov a priebehov individuálnych spätných väzieb účastníkom.

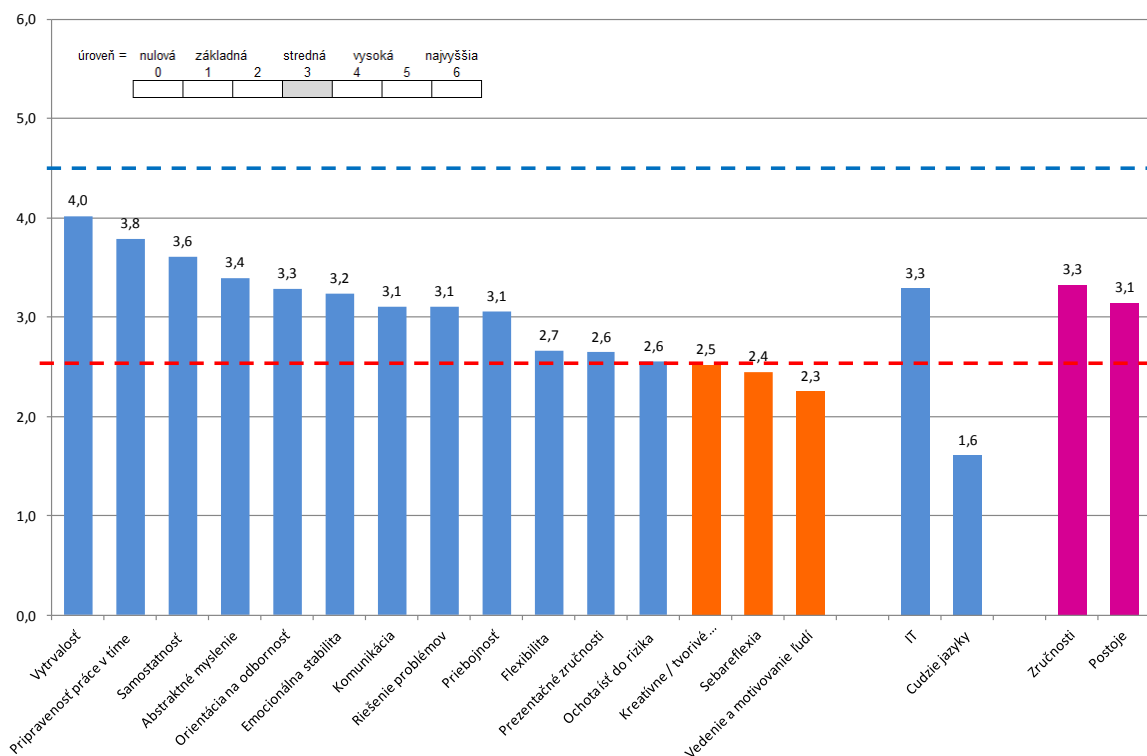
2.1. Úroveň kompetencií celej skúmanej vzorky

Úrovne jednotlivých kompetencií celej skupiny účastníkov auditu znázorňuje nasledujúci graf. Úroveň a stupne hodnotenia sú popísané v odseku „1.2 Použitá metodika“. V grafe sú vyznačené tiež dve hranice, ktoré sú zobrazené vodorovnými prerušovanými čiarami:

- Červená - vyznačuje úroveň (2,5), pod ktorou je daná kompetencia považovaná za „podpriemernú“. Kompetencie s týmto hodnotením sú zobrazené oranžovou farbou.
- Modrá - vyznačuje úroveň (4,5), nad ktorou je daná kompetencia považovaná za „nadpriemernú“. Kompetencie, ktoré dosahujú takéto, alebo vyššie hodnotenie sú zobrazené zelenou farbou.

Kompetencie s úrovňou medzi týmito dvoma hodnotami sú zobrazené modrou farbou.

V tomto grafe sú zvlášť oddelené kompetencie „IT“ a „Cudzie jazyky“ ako technicko-odborné. Kompetencie „Zručnosti“ a „Postoje“ sú tak isto oddelené zvlášť a vyznačené fialovou farbou ako druhá a tretia dimenzia (ich popis je uvedený v odseku „1.2 Použitá metodika“ a detailnejšie v samostatnej časti správy „Komplexná analýza kvality a dostupnosti celoživotného vzdelávania pre 50+, vrátane kariérneho poradenstva“.



Medzi najvyššie hodnotené kompetencie celej skupiny 50+ patrí „Vytrvalosť“, „Pripravenosť na prácu v tíme“ a „Samostatnosť“. Žiadna z kompetencií však nedosahovala vyššie nadpriemerné hodnoty. Naopak, najnižšie (podpriemerné) hodnoty dosiahli kompetencie „Vedenie a motivovanie ľudí“, „Sebareflexia“, „Kreatívne myslenie“ a v tesnom závесе „Ochota ísť do rizika“. Z pohľadu pracovnej kariéry je nevýhodou aj len priemerná úroveň ich priebojnosti („Priebojnosť“). Nízku hodnotu „sebareflexie“ potvrdili aj osobné vyjadrenia počas auditu, hlavne subjektívne nadhodnotenie vlastných schopností. Výrazne najnižšiu hodnotu dosiahla „Znalosť cudzích jazykov“.

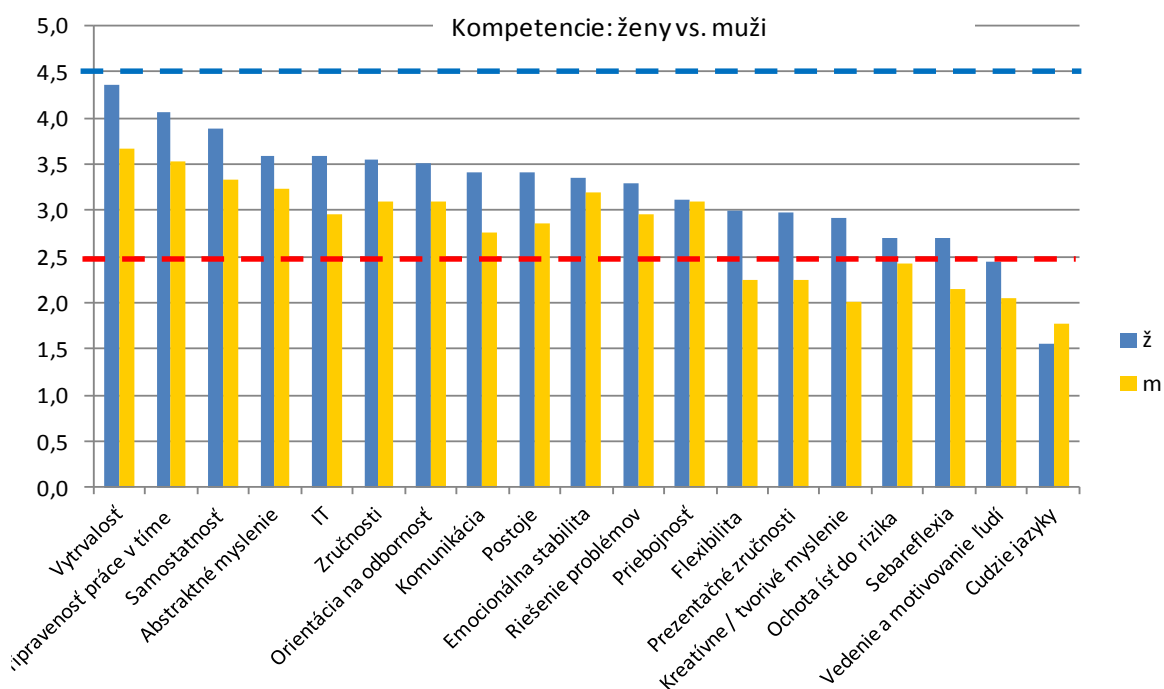
Typický priemerný reprezentant/ka človeka 50+ v skúmanej cieľovej oblasti regiónov sa dá popísať nasledovne:

Je to v zásade vytrvalý človek, schopný pracovať samostatne ale aj v tíme. Avšak v podriadenom/zamestnaneckom vzťahu. Nie je ochotný ísť do rizika, má rád istotu. Je skôr pasívny ako aktívny. Jeho kreatívne myslenie je na nízkej úrovni, radšej vykonáva rutinné opakujúce sa práce pod náležitým vedením a zadávaním úloh. Základné KIT ovláda na priemernej avšak dostatočujúcej úrovni. Jeho najväčšou slabinou sú cudzie jazyky – zamestnávateľa to však od neho ani neočakávajú. Nie je vhodný na vedenie ľudí. Vlastná motivácia na ďalší rozvoj je priemerná, snaží sa však viac čerpať

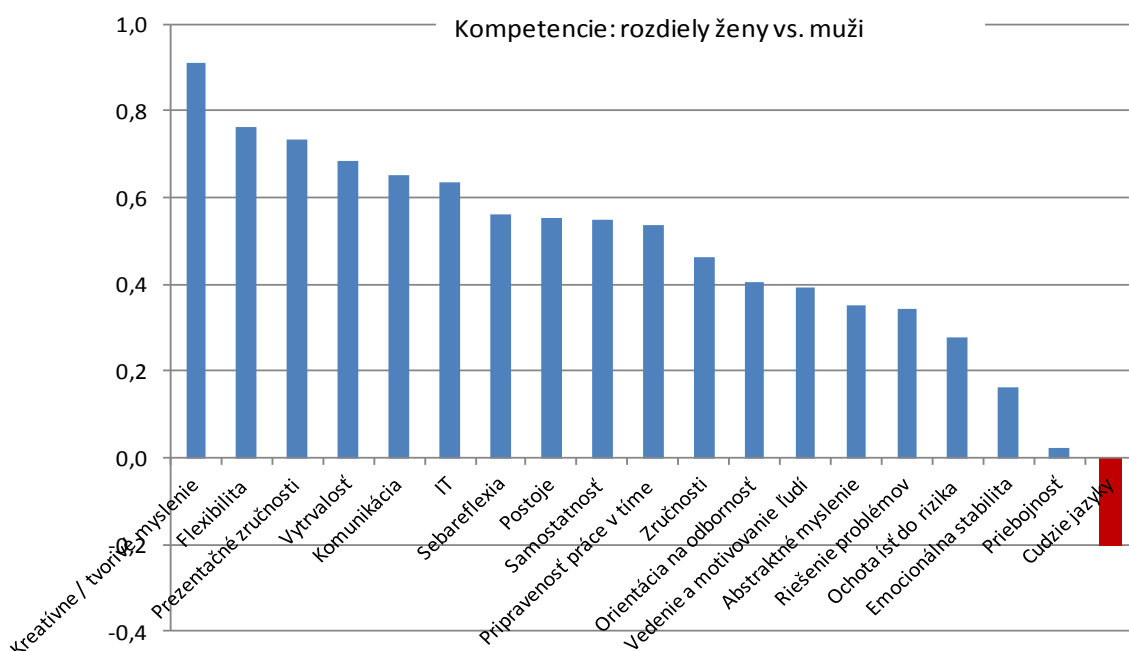
zo skúseností, ktoré ešte zatiaľ nie sú zastarané. Je lojálny a nemá ťažkosti potlačiť vlastné názory s uprednostnením väčšinového názoru skupiny. Nerád nesie zodpovednosť za riešenia skupiny. Má slabšie analyticko-koncepcné schopnosti a veľmi slabé manažérske zručnosti, ktoré sú potrebné pri riadení iných. Nie je motivovaný vo veľkej miere meniť rutinný spôsob života a adaptovať sa na väčšie zmeny (zmena bydliska, cestovanie, výrazné dovozdelávanie a pod.)

2.2. Úroveň kompetencií – ženy vs. muži

Vzhľadom na samotný priebeh personálnych auditov, ich prvé výstupy a pozorovania, ktoré naznačovali rozdiely, sme samostatne porovnali a vyhodnotili auditované ženy a mužov:



Z grafu vidno, že v absolútnej väčšine kompetencií ženy prevyšujú mužov. Pre lepšie vizuálne porovnanie uvádzame nasledujúci graf:



Najväčšie rozdiely v prospech žien sú v „Kreatívnom/tvorivom myslení“, „Flexibilita“ a prezentačných zručnostiach. Zaujímavým a pomerne prekvapujúcim zistením je aj vyššia kompetencia žien v Komunikačno-informačných technológiách. Pomerne významne sú na tom ženy lepšie aj v postoji k vlastnému rozvoju („Postoje“). Horšie hodnotenie dosiahli ženy len v jednej kompetencii, a to v znalosti cudzích jazykov („Cudzí jazyky“)

Podiel auditovaných žien a mužov:

Vyšší podiel žien je okrem iných faktorom aj dôsledkom ich väčšej ochoty sa zúčastniť personálneho auditu. To je samo o sebe potvrdením ich „životaschopnosti“.

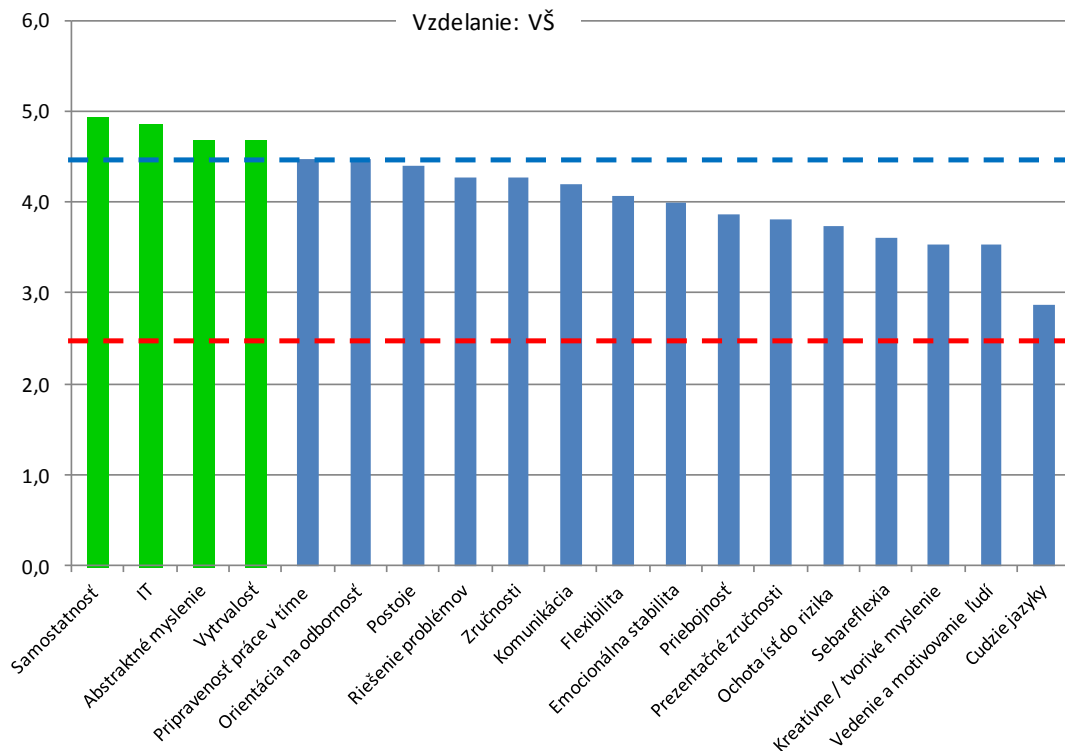
m	38%
ž	63%

2.3. Úroveň kompetencií - vzdelanie

Ďalším kritériom, na základe ktorého sme hodnotili dosahovanú úroveň kompetencií bolo dosiahnuté vzdelanie (Základné, SŠ bez maturity, SŠ s maturitou a VŠ vrátane Bc. stupňa). Zároveň sme hodnotili postoj k ďalšiemu vlastnému rozvoju po ukončení formálneho vzdelania. Zloženie skúmanej vzorky cieľovej skupiny z hľadiska dosiahnutého vzdelania je zobrazený v priloženej tabuľke.

VŠ	27%
SŠ s maturitou	45%
SŠ bez maturity	18%
Základné	11%

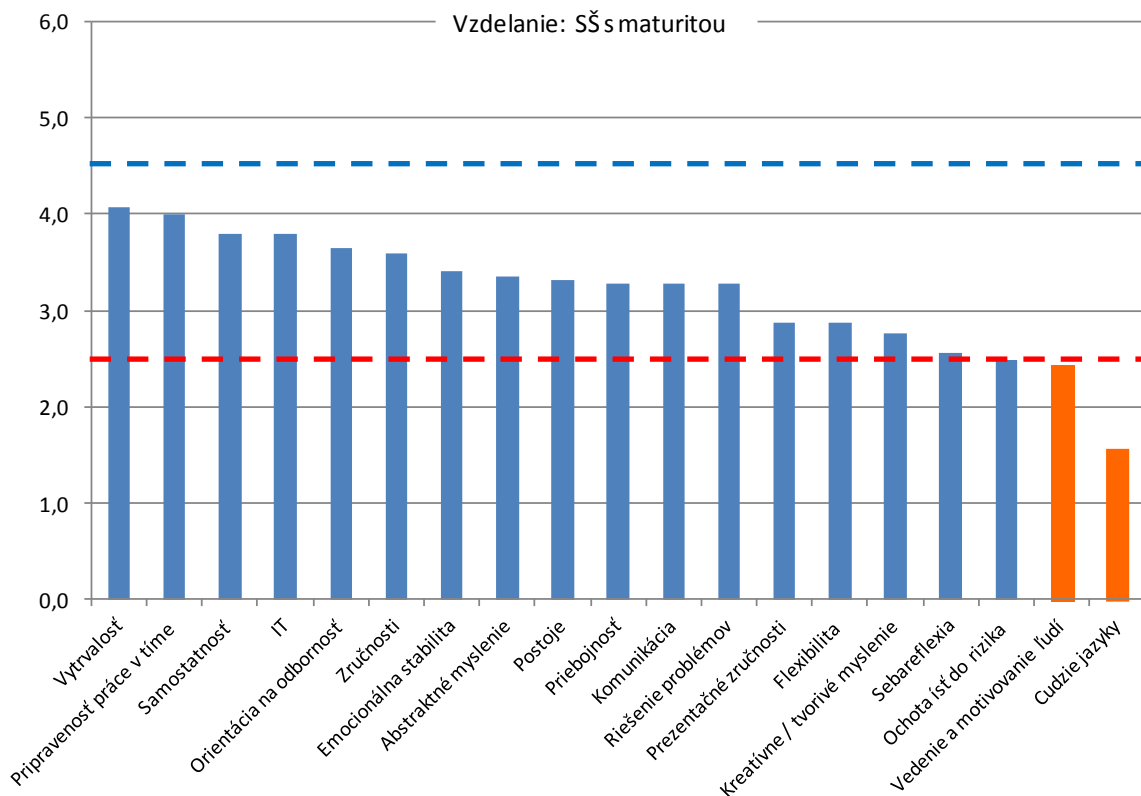
Úroveň kompetencií u vysokoškolsky vzdelaných ľudí:



Úroveň ich kompetencií je podľa predpokladu vysoká vo takmer vo všetkých oblastiach. Najvyššie hodnoty dosiahli „Samostatnosť“ a „IT“. Zaujímavým zistením bolo, že aj u tejto VŠ vzdelanej skupiny dosiahli len priemernú úroveň kompetencie „Sebareflexia“ a „Vedenie a motivovanie ľudí“ a „Cudzí jazyky“. Výhodou je vysoká orientácia na odbornosť („Odbornosť“). Postoj k vlastnému rozvoju („Postoje“) je tiež na vysokej úrovni. Horšia je však jeho realizácia v niektorých oblastiach, napr. v spomínanej úrovni cudzích jazykov.

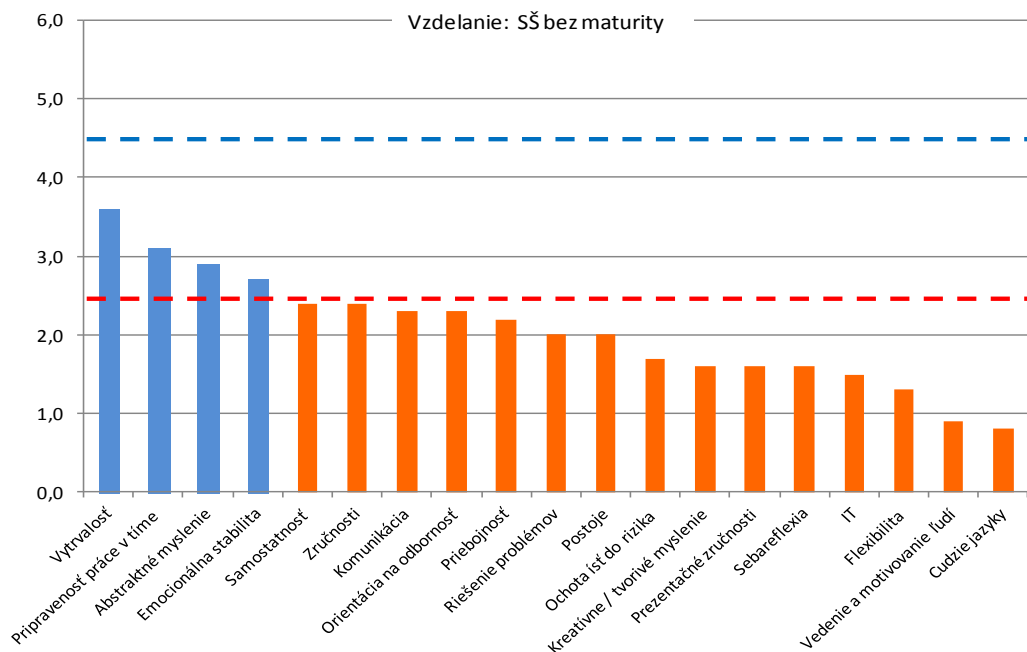


Úroveň kompetencií u stredoškolsky vzdelaných ľudí s maturitou:



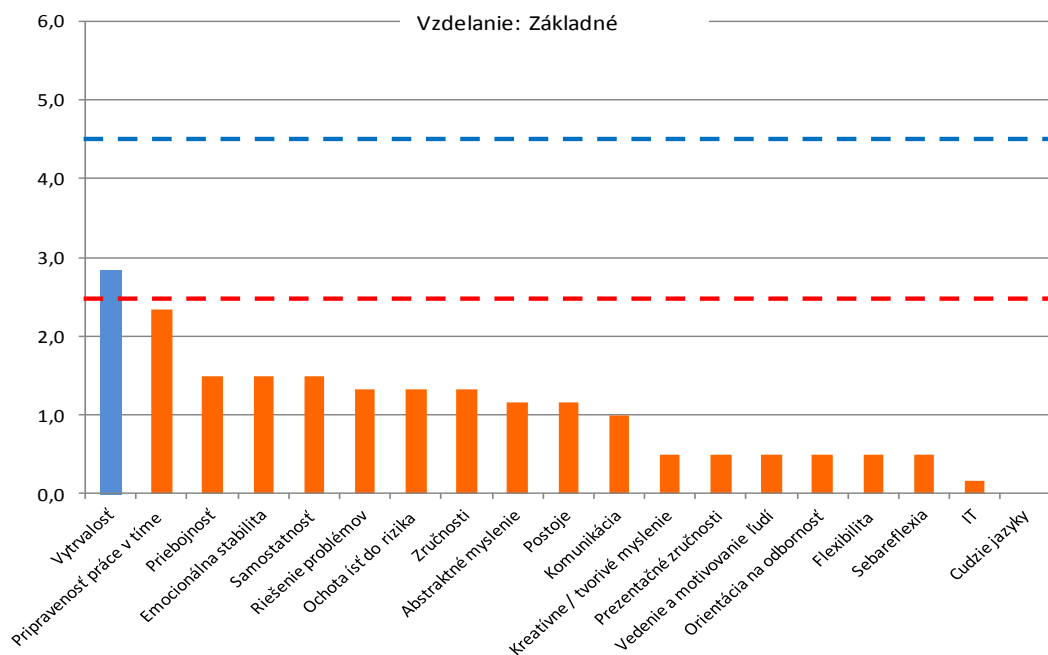
Väčšina ich kompetencií dosahuje len priemernú úroveň. Najvyššie kompetencie sú v súlade s priemerom celej skupiny vzorky. Aj u tejto skupiny je ešte stále výhodou pomerne vysoká orientácia na odbornosť. Nízka úroveň je opäť u cudzích jazykov a výraznejšie aj u schopnosti viesť a motivovať ľudí či Ochote ísť do rizika. Postoj k vlastnému rozvoju je len na priemernej úrovni. Slabšia je schopnosť adaptácie v nových situáciách a ochota meniť výrazným spôsobom rutinné fungovanie.

Úroveň kompetencií u stredoškolsky vzdelaných ľudí bez maturity:



U tejto vzdelanostnej skupiny je už väčšina kompetencií na podpriemernej úrovni. Najvyššiu hodnotu dosiahla „Vytrvalosť“, avšak len na priemernej úrovni. Pomerne vysoko oproti ostatným kompetenciám je „Emocionálna stabilita“. Opäť musíme ale konštatovať, že len na priemernej úrovni. Ochota a motivácia sa ďalej rozvíjať („Postoje“) je na podpriemernej úrovni. Z pohľadu zamestnania tejto vzdelanostnej skupiny je nevýhodou ich nízka sebareflexia a flexibilita.

Úroveň kompetencií u ľudí so základným vzdelaním:



Z grafického výstupu je zrejmé, že u tejto skupiny sú takmer všetky kompetencie na minimálnej, až nulovej úrovni. Na priemernej úrovni sú len dve kompetencie, a to „Vytrvalosť“ a „Pripravenosť práce v tíme“. To zároveň predurčuje ich možné pracovné uplatnenie – jednoduché manuálne (pomocné) práce s vedením a s jasne zadanou úlohou bez nutnosti sústavného premýšľania.

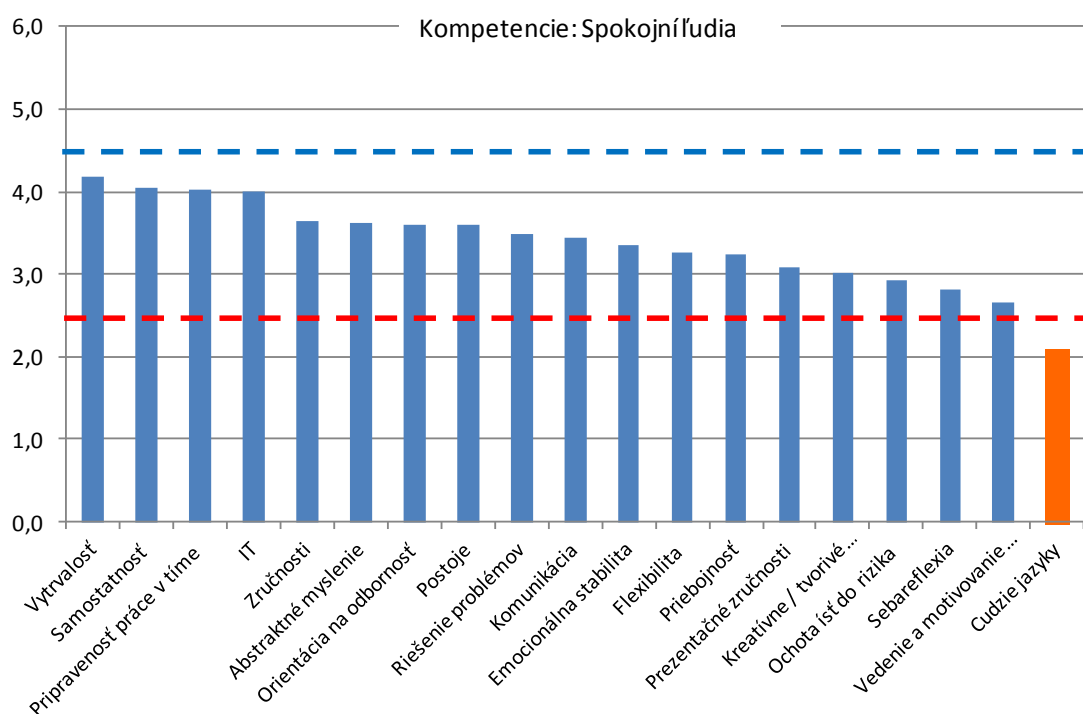
Na súčasnom pracovnom trhu, ktorý je nenaplnený je však táto skupina aj tak ťažko zamestnateľná, pretože sú to väčšinou už len dlhodobo nezamestnaní, ktorí sú so svojou situáciou spokojní a o prácu nemajú záujem.

Z týchto výsledkov vyplýva, že úroveň kompetencií skúmanej vzorky cieľovej skupiny 50+ je takmer priamo úmerná dosiahnutému vzdelaniu. To isté môžeme povedať aj o postoji k ďalšiemu vlastnému rozvoju – ten však nie je všeobecne na vysokej úrovni (až na vyššiu úroveň u VŠ vzdelaných ľudí).

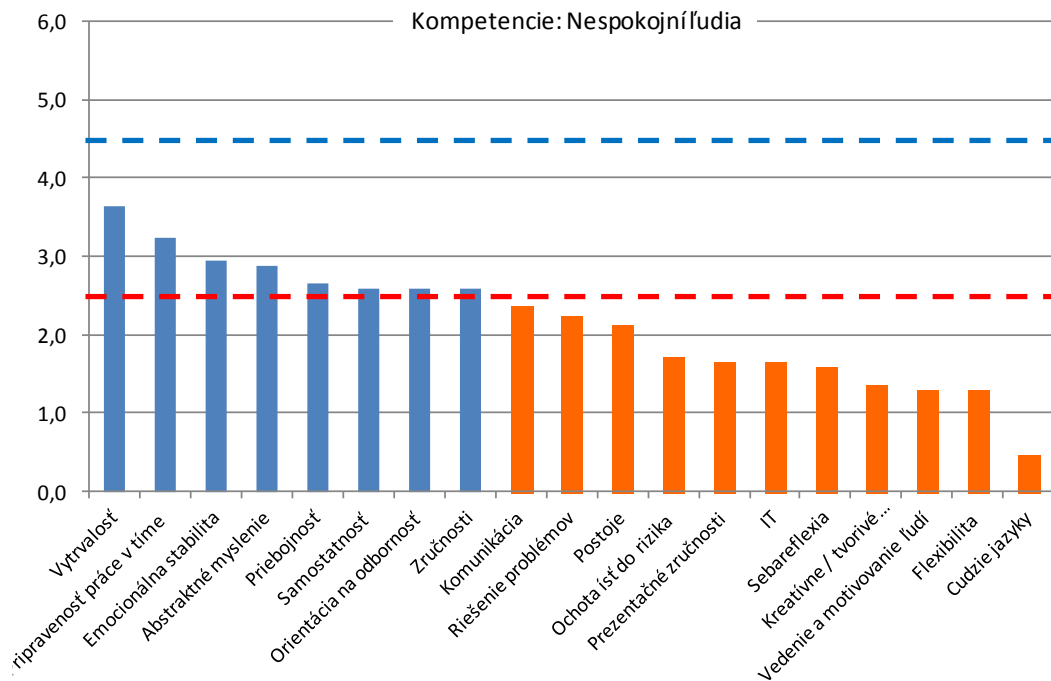
Celková úroveň interakčnej aktivity sa javí vo väčšej miere vo forme pozitívne orientovanej sociálnej emocionality, akceptácie a spokojnosti v rámci skupiny, adaptačných schopností a tendencií orientovaných na realizáciu potrieb skupiny s výraznejším potlačením subjektívnych potrieb a názorov, nepripravenosťou riadiť a prijímať samostatnú zodpovednosť za riešenia skupiny.

2.4. Úroveň kompetencií – spokojní vs. nespokojní ľudia 50+

Ďalším faktorom, ktorú sme skúmali počas auditu je spokojnosť, resp. nespokojnosť vzorky cieľovej skupiny 50+ so svojim stavom. dali sme si otázku, ako vyzerá úroveň jednotlivých kompetencií u spokojných ľudí? Tu je výsledok:

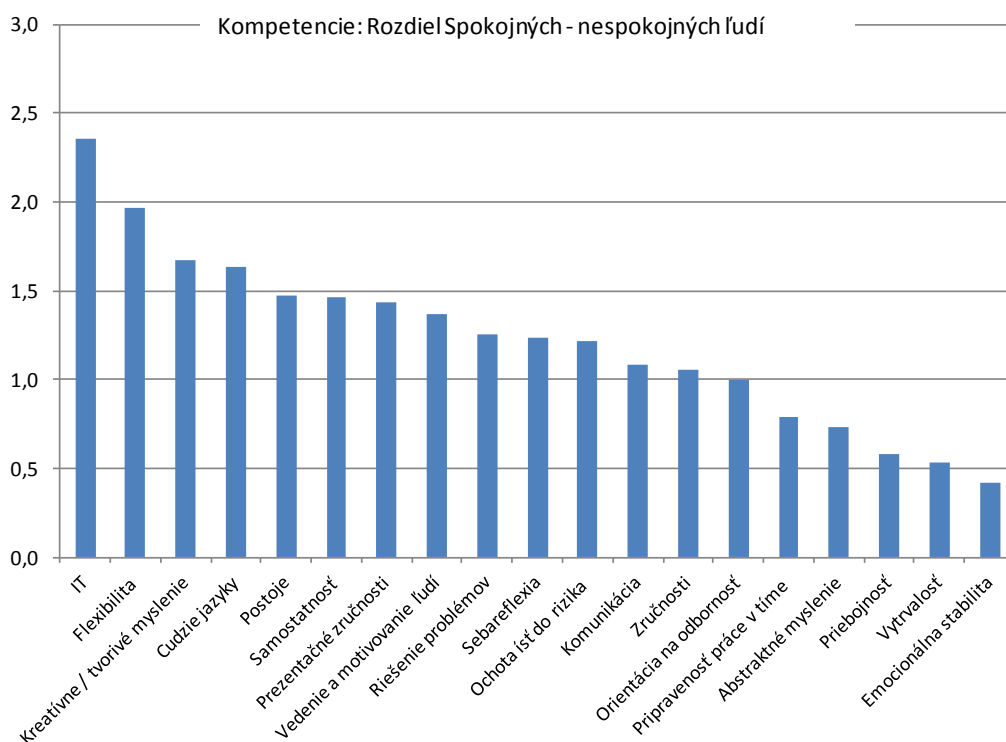


To isté nás zaujímal u nespokojných ľudí:



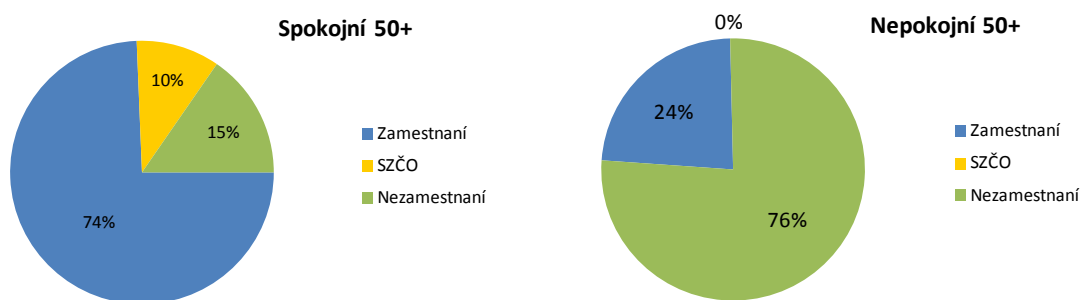
Už na prvý pohľad je zrejماً odlišnosť v ich úrovni. Zatiaľ čo spokojní ľudia dosahujú všeobecne priemerné a mierne nadpriemerné hodnoty, u nespokojných ľudí sú to väčšinou podpriemerné hodnoty. Spokojní ľudia sú teda viac „všeobecne kompetentní“.

Rozdiely v kompetenciách u týchto dvoch skupín sú lepšie vidno na nasledujúcom obrázku:



To, čo ich navzájom výrazne odlišuje môžeme popísať ako vyššia flexibilita, kreatívne myslenie, znalosť IT a cudzích jazykov u spokojných ľudí. Zároveň sú podstatne viac zameraní na svoj vlastný rozvoj. Naopak, v emocionálnej stabilite, vytrvalosti a priebojnosti nie sú žiadne podstatné rozdiely.

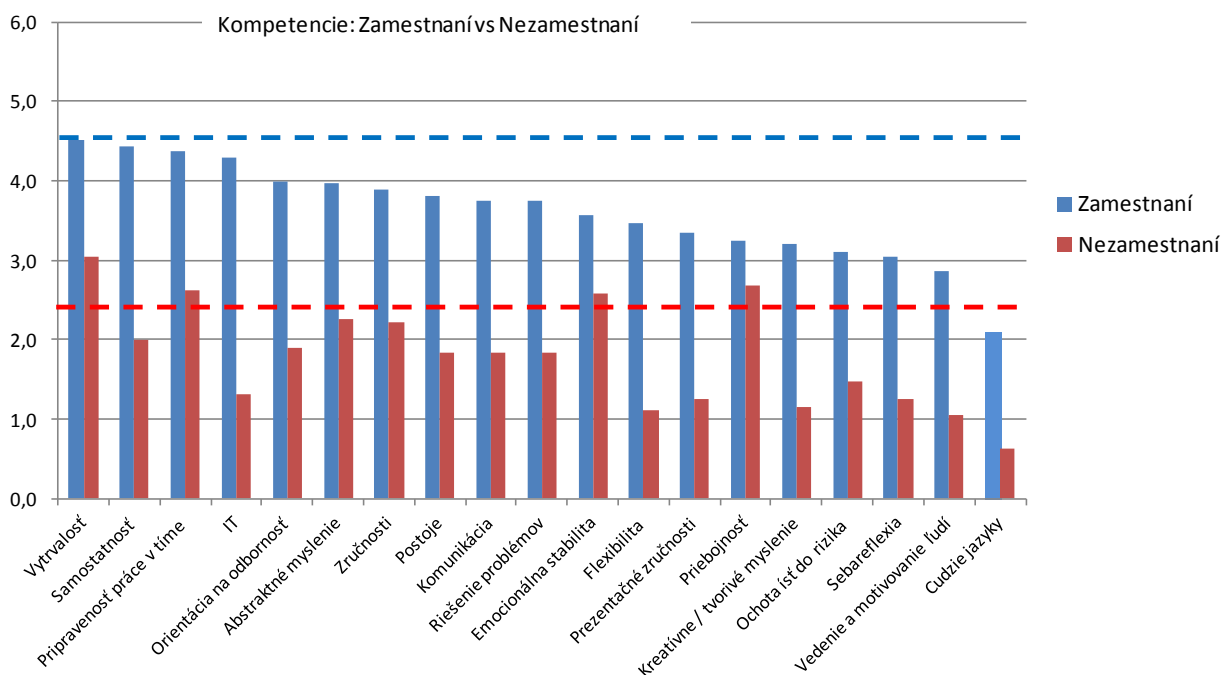
Ďalej nás zaujímala otázka, aký vplyv na spokojnosť cieľovej skupiny 50+ má ich pracovný stav, t.j. či sú zamestnaní (+ SZČO), alebo nezamestnaní:



Výsledok potvrdzuje predpoklad, t.j. že spokojnosť ľudí 50+ okrem iného výrazne závisí od toho, či sú zamestnaní alebo nie. Faktom však je, že medzi spokojnými ľuďmi je aj 15% tých, čo sú nezamestnaní. To je vyššie číslo, než sme očakávali. Je to aj jeden z možných vplyvov na očakávanú efektívnosť rôznych programov zamestnanosti zameraných na cieľovú skupinu 50+ a mal by zabráňovať prílišnému optimizmu.

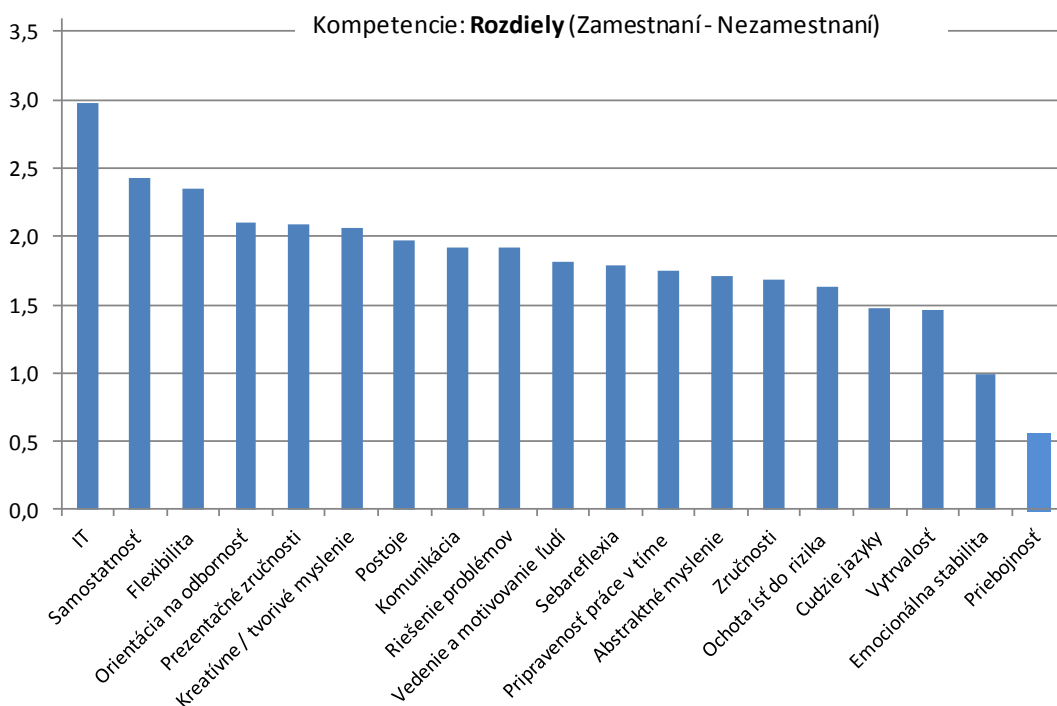
2.5. Kompetencie: Zamestnaní vs. Nezamestnaní

V priebehu analýzy sme skúmali aj úroveň jednotlivých kompetencií zamestnaných a nezamestnaných ľudí z cieľovej vzorky 50+. Úroveň všetkých kompetencií u zamestnaných ľudí je významne vyššia, ako u nezamestnaných :



Analýza v tejto časti potvrdila logický a očakávaný záver, že ľudia s vyššou úrovňou kompetencií sú na trhu práce „cennejší“ a aj vyhľadávanejší, čo im pomáha v ich pracovnom živote a ľahšie sa zamestnajú, resp. začnú podnikať ako SZČO. To však len v malej miere.

V ktorých kompetenciách sú teda najväčšie rozdiely:



Najväčší a podstatný rozdiel vo svoj prospech dosiahli zamestnaní v znalosti komunikačno-informačných technológií. Trendy potvrdzujú, že dôraz na túto kompetenciu sa bude v budúcnosti stále zvyšovať. Len o trochu menšie, avšak rovnako podstatné rozdiely sú v kompetenciách „Samostatnosť“ a „Flexibilita“. Zvlášť by sme chceli zdôrazniť „Flexibilitu“, pretože to je jeden z najvýraznejších nedostatkov 50+ z pohľadu zamestnávateľov pozri analýzu („Komplexná analýza stavu potrieb a zamestnávania 50+ v regióne“) v tejto správe. Významný (a už viac krát v tejto analýze potvrdený) rozdiel je v pozitívnom a aktívnom postoji k vlastnému rozvoju („Rozvoj“).

Najmenší rozdiel je pomerne prekvapivo v pribojnosti 50+. Ďalšie pomerne malé rozdiely sú v emocionálnej stabilite, vytrvalosti a znalosti cudzích jazykov. Aj tento pohľad na získané údaje a výstupy z auditu ukazujú, že z pohľadu zamestnateľnosti 50+ je lepšia investícia do znalostí komunikačno-informačných technológií, než do ovládania cudzích jazykov. Samozrejme za nevyhnutného predpokladu pozitívneho a uvedomelého postoja k vlastnému rozvoju.

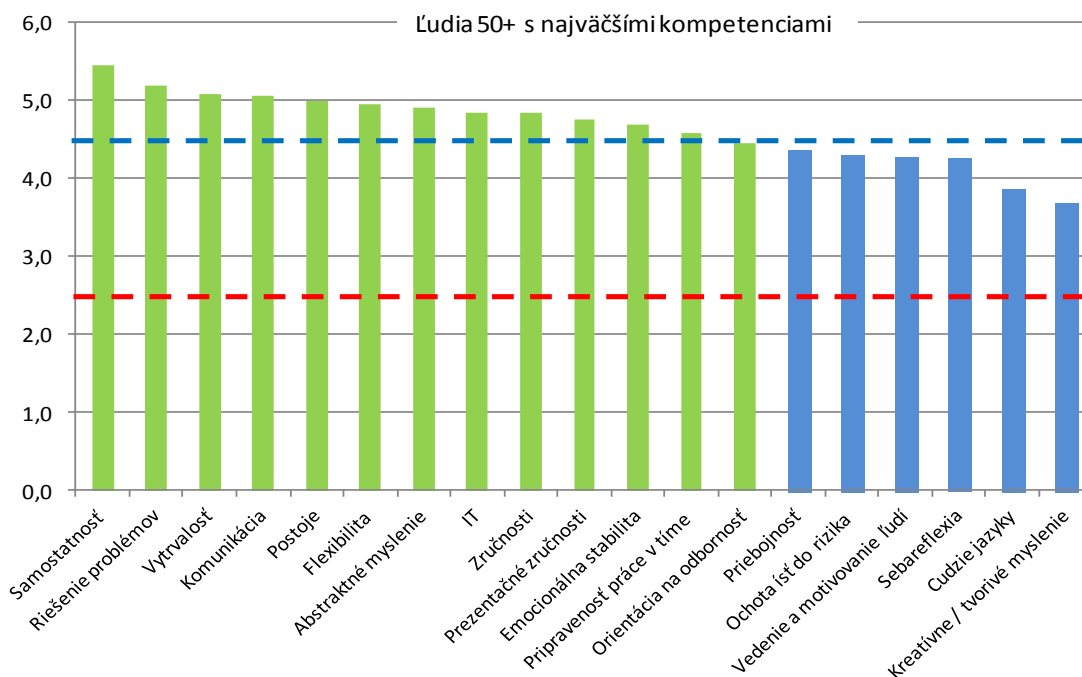
2.6. Charakteristika najviac a najmenej kompetentných ľudí 50+

Jednou z dôležitých otázok, ktorá nás zaujímala, bola charakteristika najviac a najmenej kompetentných ľudí auditovanej vzorky 50+. Najviac kompetentných ľudí sme definovali ako ľudí, ktorí dosiahli priemernú hodnotu všetkých skúmaných kompetencií 4,5

MAS	Pohlavie	Vek	Vzdelanie	Zamestnanosť	Spokojnosť
Hont.-Dobroniv.	m	52	SŠ s matur.	Z	S
Malohont	ž	59	SŠ s matur.	SZČO	S
Hont.-Dobroniv.	m	50	VŠ	Z	S
Krupina	ž	57	VŠ	Z	S
Hont.-Nov.	m	50	VŠ	SZČO	S
Hrachovo	ž	59	SŠ s matur.	Z	S
Hont.-Dobroniv.	ž	55	VŠ	Z	S
Hrachovo	ž	53	VŠ	Z	S
Hont.-Dobroniv.	m	54	SŠ s matur.	Z	S

a viacej (t.j. v grafoch nad modrou prerušovanou čiarou). Táto skupina mala veľkosť 16% z celkového počtu auditovaných 50+. Ich základné údaje sú uvedené v tabuľke od najkompetentnejšieho zhora nadol.

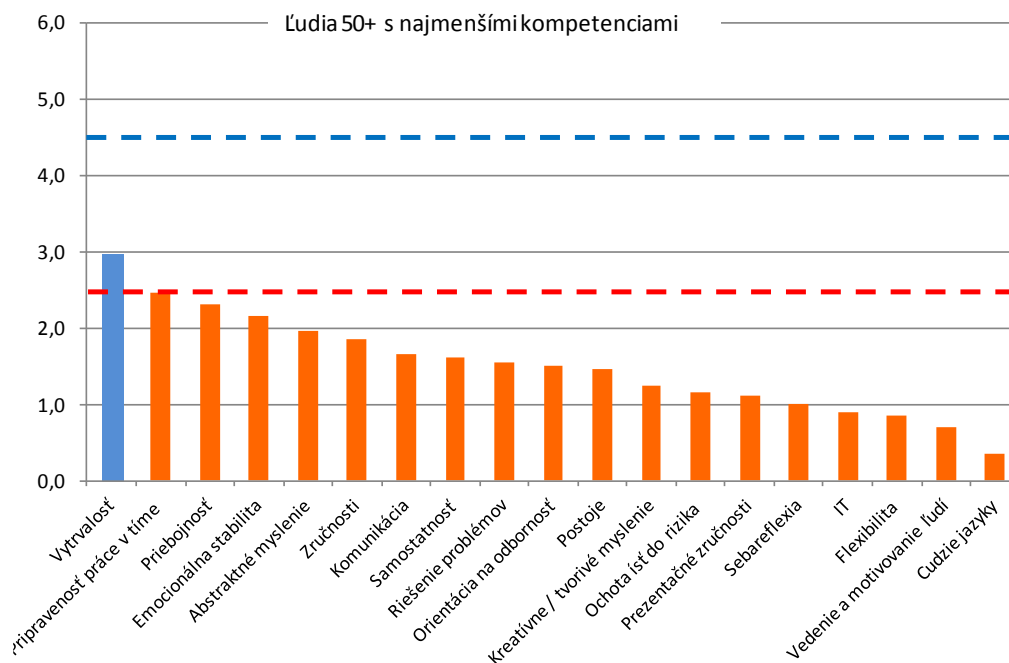
Najviac kompetentní ľudia 50+:



Väčšina kompetencií už z podstaty výberu tejto skupiny dosahuje nadpriemerné hodnoty. Vysoké hodnoty charakterizujú týchto ľudí ako samostatných, vytrvalých, so schopnosťou riešiť problémy a efektívne komunikovať. Majú tiež vysokú motiváciu a pozitívny postoj k vlastnému rozvoju. Z hľadiska ich osobných údajov a charakteristík sú to ľudia s vysokoškolským alebo stredoškolským vzdelaním s maturitou, v súčasnosti zamestnaní alebo SZČO a spokojní so svojim pracovným stavom. Nezáleží na pohlaví, regióne ani veku v intervale definovanej cieľovej skupiny.

Najmenej kompetentných ľudí z auditovanej vzorky 50+ sme definovali ako ľudí, ktorí dosiahli priemernú hodnotu všetkých skúmaných kompetencií 2,5 a menej (t.j. v grafoch pod červenou prerušovanou čiarou). Táto skupina mala veľkosť 36% z celkového počtu auditovaných 50+, čo je podstatne viac ako najviac kompetentných. Ich základné údaje sú uvedené v tabuľke od najmenej kompetentného zdola nahor.

Najmenej kompetentní ľudia 50+ z auditovanej skupiny:



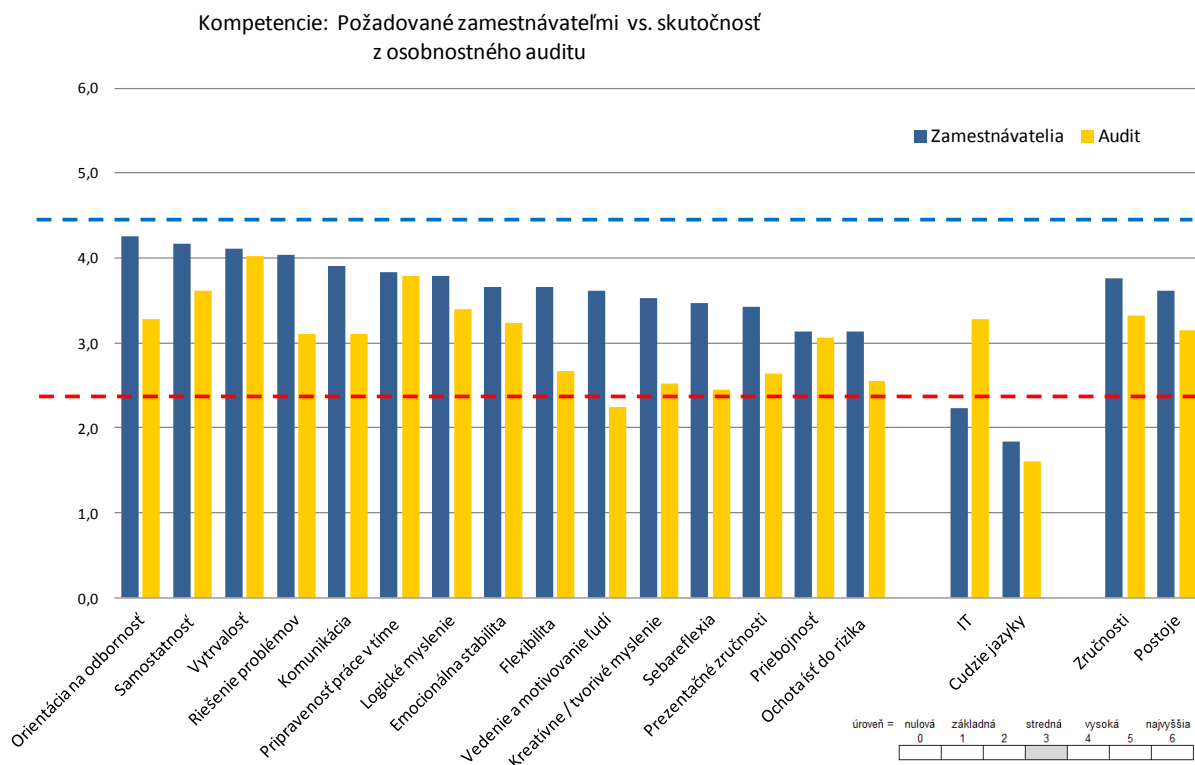
Rovnako už z podstaty výberu tejto skupiny je väčšina kompetencií na podpriemerných hodnotách. Najnižšie hodnoty hodnoty charakterizujú týchto ľudí ako neflexibilných, bez základne sebareflexie a bez ovládania IT a cudzích jazykov. Nemajú takmer žiadnu motiváciu ani chuť na vlastný rozvoj. Z hľadiska ich osobných údajov a charakteristík sú to ľudia so stredoškolským vzdelaním s maturitou a nižším – až po základné, v súčasnosti väčšinou nezamestnaní a väčšinou nespokojní so svojim pracovným stavom. Nezáleží na pohlaví, regióne ani veku v intervale definovanej cieľovej skupiny.

MAS	Pohlavie	Vek	Vzdelanie	Zamestnanosť	Spokojnosť
Hont.-Nov.	ž	50	SŠ s matur.	Z	S
Hont.-Dobroniv.	ž	56	SŠ bez matur.	N	N
Bzovík	m	53	SŠ bez matur.	Z	N
Krupina	ž	53	Základné	N	N
Hont.-Dobroniv.	ž	56	SŠ s matur.	Z	N
Hont.-Nov.	ž	58	SŠ s matur.	N	N
Bzovík	m	53	SŠ bez matur.	Z	S
Bzovík	m	53	SŠ s matur.	N	N
Krupina	ž	52	SŠ bez matur.	Z	S
Bzovík	m	60	SŠ s matur.	N	S
Hont.-Dobroniv.	m	59	ZŠ	N	N
Hont.-Dobroniv.	ž	58	SŠ bez matur.	N	N
Hont.-Dobroniv.	m	55	SŠ bez matur.	N	N
Hont.-Dobroniv.	ž	59	SŠ bez matur.	N	N
Hont.-Dobroniv.	ž	60	ZŠ	N	N
Hont.-Nov.	ž	35	ZŠ	Z	S
Bzovík	m	50	SŠ bez matur.	N	N
Bzovík	m	50	Základné	N	S
Bzovík	ž	51	Základné	N	S
Bzovík	m	59	SŠ s matur.	N	S

2.7. Porovnanie kompetencií s požiadavkami zamestnávateľov

Dôležitou otázkou pri hodnotení predností a slabých stránok ľudí 50+ je ich váha/priorita z hľadiska ich zamestnateľnosti. Preto sme v rámci analýzy skúmali jednotlivé kompetencie z pohľadu pracovného procesu a porovnávali ich s požiadavkami zamestnávateľov. Tie sme identifikovali v „Komplexnej analýze stavu potrieb a zamestnávania 50+ v regióne“, ktorá je súčasťou tejto správy aj projektu.

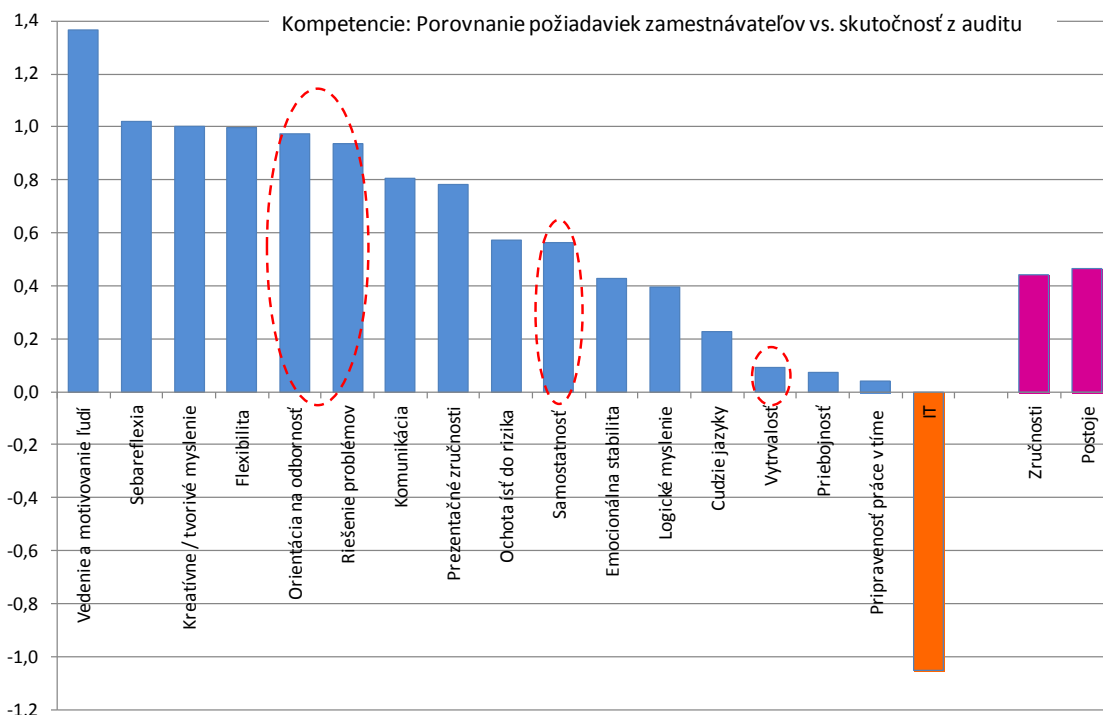
Ako teda vyznieva porovnanie jednotlivých kompetencií vyžadovaných zamestnávateľmi vs. ich skutočná úroveň u ľudí 50+ zistená počas personálneho auditu,? Toto porovnanie je znázornené na nasledujúcom grafe:



Kompetencie sú zoradené od najdôležitejšej podľa požiadaviek zamestnávateľov. Z hľadiska ich lepšieho porovnania sú rozdiely lepšie vizuálne viditeľné na nasledujúcom grafe, kde sú zobrazené len plusové alebo mínusové rozdiely. T.j. či sú úrovne jednotlivých kompetencií požadované zamestnávateľmi vyššie, ako v súčasnosti 50+ majú (kladné hodnoty), alebo sú nároky zamestnávateľov nižšie, ako je skutočná úroveň kompetencií 50+ (záporné hodnoty).

V tomto prípade nie sú ani tak dôležité kompetencie, ktoré majú najvyššie hodnoty, ale rozdiely u najviac požadovaných a hodnotených kompetencií zo strany zamestnávateľov voči skutočným u 50+. Tie sú vyznačené červenou čiarkovanou čiarou.

Kompetencia, ktorú majú ľudia 50+ takmer na požadovanej úrovni je „Vytrvalosť“. To je pozitívne zistenie a zároveň skutočná a dôležitá prednosť ľudí 50+. Trochu väčší rozdiel je u kompetencie „Samostatnosť“. Tento rozdiel však nie je príliš významný a preto vnímame samostatnosť tak isto ako podstatnú prednosť ľudí 50+. Najväčšie rezervy boli identifikované u kompetencií „Orientácia na odbornosť“ a „Riešenie problémov“, ktoré spolu do veľkej miery súvisia. Zároveň súvisia malou motiváciou vlastného rozvoja po ukončení formálneho vzdelávania v minulosti. To sme konštatovali už predchádzajúcich analýzach údajov uvedených v kapitolách vyššie, a dokladá to aj tento graf.

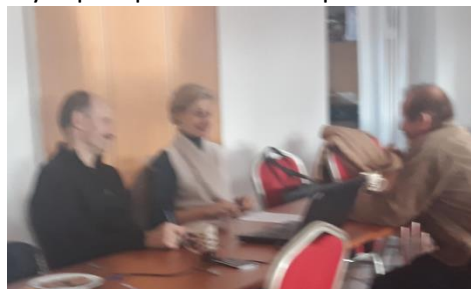


Jedinou kompetenciou, ktorú majú 50+ na vyššej úrovni (aj keď len o jeden stupeň) je kompetencia „Informačno-komunikačné technológie“. Nemôžeme ju však identifikovať ako silnú stránku 50+, pretože je vyžadovaná len na základnej/nízkej úrovni.

2.8. Spätná väzba účastníkom personálneho auditu

Po ukončení personálneho auditu, a spracovaní a vyhodnotení výsledkov bola tým účastníkom, ktorí o to prejavili záujem poskytnutá individuálna spätná väzba. Bola poskytnutá formou osobného rozhovoru psychológa a experta s účastníkom auditu. Zamerala sa hlavne na:

- oboznámenie účastníka s výsledkami hodnotenia jeho osobnostného potenciálu
- porovnanie subjektívneho hodnotenia vlastných predpokladov a schopností s objektívnymi údajmi a analýza prípadných diferencií
- analýza možností ďalšieho pracovného zaradenia sa alebo profesijného rastu s odbornou podporou pri aktuálnom zvládaní prípadných kríz



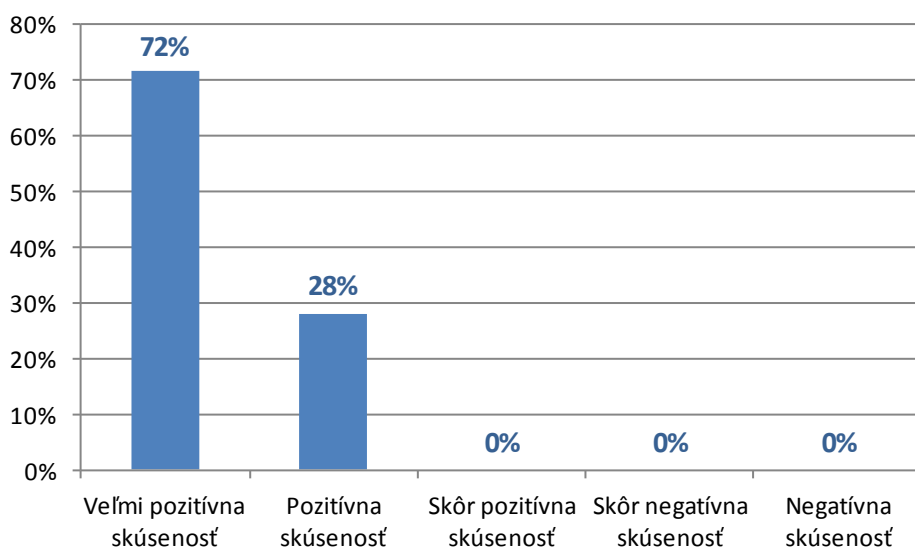
Poskytnutie spätnej väzby bolo už počas trvania projektu okamžitou intervenciou, ktorá priamo a okamžite prinášala pozitívne zmeny časti cieľovej skupiny 50+.

O spätnú väzbu prejavilo záujem celkom 40 účastníkov, čo je 71 % z celkového počtu auditovaných.

Na záver spätnej väzby bola účastníkom položená otázka, ako hodnotia túto skúsenosť a čo im ich účasť na personálnom audite priniesla. Odpovede boli vyjadrené stupňom na škále od 1 do 5, kde :

1. Negatívna skúsenosť, nič mi to neprinieslo.
2. Skôr negatívna skúsenosť, priniesla mi len málo vecí, ktoré môžem využiť pre svoj pracovný život.
3. Skôr pozitívna skúsenosť, priniesla mi dosť pozitívnych vecí, ktoré môžem využiť pre svoj pracovný život.
4. Pozitívna skúsenosť, priniesla mi veľa pozitívnych vecí, ktoré môžem využiť pre svoj pracovný aj osobný život.
5. Veľmi pozitívna skúsenosť. Priniesla mi veľa pozitívnych a dôležitých vecí, ktoré môžem využiť pre svoj pracovný aj osobný život. Ak to dokážem, v oboch oblastiach dôjde u mňa k podstatnému zlepšeniu.

Výsledok:



3. ZÁVERY

3.1 Hlavné zistenia



- Relatívne vysoká pracovná motivácia u zúčastnených, najmä s ukončeným SŠ a VŠ vzdelaním, nižšia u zúčastnených so zákl. vzdelaním (zároveň aj vyššia potreby spätnej väzby o výsledkoch auditu, prípadne otázky pre ďalšie usmernenia vzhľadom k ich pracovnej orientácii)
- Vysoká miera aktivity a „ životaschopnosti“ u významne vysokého počtu auditovaných žien oproti mužom
- Slabšia schopnosť práce na PC... potreba zaškolenia u vyššieho počtu zúčastnených
- Slabšia úroveň ovládania cudzích jazykov a nízka motivácia k zvyšovaniu u tejto zručnosti
- Slabá schopnosť asertívnej komunikácie u väčšiny zúčastnených (najmä v oblasti riešenia konfliktných situácií, argumentácie, skôr preferujú rezignačné správanie)vývoj v dobe pred 1989
- Slabá schopnosť riadenia ľudí a delegovania... u väčšiny nedostatok manažérskych schopností
- Menej zdatní v oblasti riadenia času, najmä určovania priorít a delegovania
- Veľmi slabá úroveň prezentačných zručností u väčšiny zúčastnených
- Zúčastnení so ZS a SŠ vzdelaním bez maturity potrebujú podporu pri písaní CV, motivačných listov a podporu na zvládnutie kontaktu s HR alebo priamo potenciálnym zamestnávateľom (ako zvládnuť rozhovor a vedieť povedať, čo chcem, presadiť sa)
- Relatívne dobrá úroveň väčšiny auditovaných pri tímovej práci (vedia sa počúvať, nechať iným priestor, nepresadzujú sa za každú cenu)
- Ochota prijať pracovnú pozíciu s potrebou nižšej kvalifikácie, akú majú..pričom úroveň pracovnej motivácie je väčšinou stabilná a dobrá
- Ochota rozvoja (najmä v doplnkových zručnostiach...PC, komunikácia)
- Slabšia pripravenosť a strach u väčšiny začať samostatne podnikáť (málo informácií, odvahy...
- Malá ochota u väčšiny meniť kvôli zamestnaniu bydlisko (nezáujem sťahovať sa, silné väzby)
- Vôľové vlastnosti ako vytrvalosť, zodpovednosť, svedomitosť, sebakontrola, ktoré sú z väčšej časti získané výchovou a majú veľký význam pre úspešnosť vo väčšine profesií, sú na priemernej a nadpriemernej úrovni u významnej časti zúčastnených
- Zručnosti ako vyjednávanie, asertívna komunikácia, delegovanie, riadenie ľudí, riadenie času sú u početnejšej časti zúčastnených na podpriemernej úrovni.
- Postoje v rámci organizácie k spolupracovníkom a nadriadeným sa javia vo väčšine prípadov ako lojálne a stabilné
- Hodnotová orientácia je predovšetkým zameraná na ekonomické hodnoty (financie), sociálne hodnoty (vzťahy, kolegiálnosť), ale tiež na teoretické hodnoty (rozvoj znalostí) Potreba moci sa v skupine zúčastnených javí ako minimálna

3.2 Identifikované bariéry a obmedzenia z hľadiska zamestnateľnosti cieľovej skupiny 50+

- Slabšia úroveň ovládania cudzích jazykov a nízka motivácia k zvyšovaniu tejto zručnosti
- Slabšia schopnosť práce na PC... potreba zaškolenia u vyššieho počtu zúčastnených
- Slabá schopnosť asertívnej komunikácie u väčšiny zúčastnených (najmä v oblasti riešenia konfliktných situácií, argumentácie, skôr preferujú rezignačné správanie)vývoj v dobe pred 1989
- Slabá schopnosť riadenia ľudí a delegovania... u väčšiny nedostatok manažérskych schopností
- Menej zdatní v oblasti riadenia času, najmä určovania priorít a delegovania
- Veľmi slabá úroveň prezentačných zručností u väčšiny zúčastnených
- Zúčastnení so ZS a SŠ vzdelaním bez maturity potrebujú podporu pri písaní CV, motivačných listov a podporu na zvládnutie kontaktu s HR alebo priamo potenciálnym zamestnávateľom (ako zvládnuť rozhovor a vedieť povedať, čo chcem, presadiť sa)
- Minimálna pripravenosť a strach u väčšiny začať samostatne podnikáť (málo informácií, odvahy...)
- Takmer nulová ochota u väčšiny meniť kvôli zamestnaniu bydlisko (nezáujem sťahovať sa, silné väzby)
- Potreba moci sa v skupine zúčastnených javí ako minimálna (motivácia viesť a riadiť ľudí)

PRÍLOHY

1 Úvodný dotazník

 Operačný program Efektívna verejná správa		 Európska únia Európsky sociálny fond	
<h3>Úvodný dotazník</h3>			
Meno a priezvisko, titul:			
Vek:			
Vzdelanie po ZŠ /aj neukončené/:			
	škola	odbor	rok
1.
2.
3.
Aktuálne som: zamestnaný/á - nezamestnaný/á			
Aktuálna pracovná pozícia:			
Spokojnosť s aktuálnym pracovným stavom: spokojný/á - nespokojný/á			
Predchádzajúce zamestnania:			
	obdobie	organizácia/firma	pracovná pozícia
1.
2.
3.
4.
5.
Moje záľuby:			
.....			
.....			

-2	-1	0	1	2
úplne neplatí	skôr neplatí	neviem	skôr platí	úplne platí


Sám/a seba považujem za človeka, ktorý je:

1. komunikatívny	-2	-1	0	1	2
2. rozhodný	-2	-1	0	1	2
3. nebojí sa rizika	-2	-1	0	1	2
4. ambiciózny	-2	-1	0	1	2
5. dobre zvláda stres	-2	-1	0	1	2
6. ľahko rieši náročné úlohy	-2	-1	0	1	2
7. prispôsobivý	-2	-1	0	1	2
8. efektívne rieši konflikty	-2	-1	0	1	2
9. má rád zmeny	-2	-1	0	1	2
10. ovláda počítač	-2	-1	0	1	2
11. ovláda cudzí jazyk(y)	-2	-1	0	1	2


Mám radšej prácu:

individuálnu	je mi to jedno	prácu v kolektíve
pri ktorej vediem ľudí	je mi to jedno	som vedený/á
nesiem zodpovednosť	je mi to jedno	nenesiem zodpovednosť
riešim náročnejšie úlohy	je mi to jedno	riešim jednoduchšie úlohy
pri ktorej je častá zmena	je mi to jedno	pri ktorej je menej zmien
musím sa učiť niečo nové	je mi to jedno	nemusím sa učiť nič nové
kde sa musím rozhodovať	je mi to jedno	nemusím sa rozhodovať
súvisí s mojim vzdelaním	je mi to jedno	nesúvisí s mojim vzdelaním
kde mám možnosť postupu	je mi to jedno	nie je to pre mňa dôležité
kde často cestujem	je mi to jedno	pracujem hlavne na 1 mieste

2 Hodnotenie osobnostného potenciálu – príklad (celkovo 56 správ)



Operačný program
**Efektívna
verejná správa**



Európska únia
Európsky sociálny fond

|

PERSONÁLNY AUDIT

Hodnotenie osobnostného potenciálu

žena, 58 r.

Dátum:	21.8. 2018
Miesto:	Bzovík
Súčasný stav:	nezamestnaná
Vzdelanie:	SŠ s maturitou
Posudzovateľ:	Mgr. Viera Sýkorová, Ing. Pavol Košťan

Tato správa bola pripravená ako dôverný materiál pre účely projektu „Zamestnávanie 50+ na regionálnej úrovni“ a nie je možné ju predkladať ako celok hodnotenému človeku, s výnimkou častí „Osobné prednosti“ a „Osobné rezervy“.

Celková charakteristika

Osobnosť s vyššou úrovňou abstraktného myslenia avšak s nízkou úrovňou kreativity. V tíme môže byť prospešná realizáciou stanovených cieľov pri vedení inými, plnením úloh a zároveň primeranou dynamikou. Je v menšej miere samostatná a nerada nesie zodpovednosť. Snaží sa ísť za svojim cieľom, avšak nie konfrontáciou. Hľadá ústupčivé spôsoby, čím sa stáva menej prehľadná pre iných. Jej schopnosť riadenia ľudí je slabá. Príliš sa vyhýba riziku, je orientovaná na istotu.

Osobné odporúčania

Na základe tohto personálneho auditu a bez prihliadnutia na špecifické odborné kvality odporúčame:

- pracovná činnosť zameraná na plnenie jasne stanovených a formulovaných úloh
- tréning asertívnej komunikácie so zreteľom tiež na sebareflexiu

Osobnostné charakteristiky

MYSLÉNIE

úroveň = nulová základná stredná vysoká najvyššia
 0 1 2 3 4 5 6

Abstraktné myslenie					X		
Kreatívne / tvorivé myslenie			X				

OSOBNOSŤ

nulová základná stredná vysoká najvyššia
 0 1 2 3 4 5 6

Priebojnosť						X	
Emocionálna stabilita				X			
Vytrvalosť					X		
Komunikácia			X				
Prezentačné zručnosti				X			
Riešenie problémov			X				
Vedenie a motivovanie ľudí			X				
Pripravenosť práce v tíme			X				
Ochota ísť do rizika	X						
Samostatnosť		X					
Orientácia na odbornosť			X				
Flexibilita		X					
Sebareflexia		X					
IT					X		
Cudzie jazyky	X						

Level 5 (celkovo)

nulová základná stredná vysoká najvyššia
 0 1 2 3 4 5 6

Zručnosti				X			
Postoje		X					

Osobné prednosti:

- + kultivovaná imidž
- + vytrvalosť
- + vyššia úroveň pracovného nasadenia v oblasti svojho záujmu
- + schopnosť ovládania IT
- + dynamickosť

Osobné rezervy:

- neochota niesť zodpovednosť
- nižšia úroveň samostatnosti pri riešení úloh
- slabšia flexibilita a adaptácia na nové situácie
- slabšia úroveň sebapoznania
- nedostatočná schopnosť viesť a riadiť ľudí