



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Uplatnění absolventů na trhu práce



Anotace

Předkládané e-learningová téma se zabývá uplatněním absolventů na trhu práce z pohledu zaměstnavatelů. V úvodu je popsán vývoj trhu práce a jeho charakteristik. Stěžejnější část se věnuje absolventům škol a jejich specifickému postavení na trhu práce. Je zde kapitola, která se věnuje konkurenčním výhodám, kterými absolvent může být vybaven. V další části jsou popsány nejčastěji využívané formy spolupráce škol se zaměstnavateli jakožto možnost pro mladé lidi již v průběhu studia vytvořit si výhodnější pozici, které jim usnadní vstup na trh práce. Navazující část je věnovaná samotnému vstupu na trhu práce a zahrnuje cenné a praktické informace: možné procesy a cesty hledání zaměstnání, doporučení jak postupovat při nalezení vhodného inzerátu přes přípravu na výběrové řízení až po nástup do zaměstnání.

Profil absolventa

Zaměstnavatelům se v oblasti lidských zdrojů nabízejí dvě možnosti. Jednou z nich je péče o stávající zaměstnance. Druhé řešení, kterému se věnuje tento dokument je péče o mladé lidi do 30 let (absolventy škol). Pro personalisty je to tedy poznámka k tomu, aby se zamysleli, chtějí-li bojovat o nové, mladé, čerstvé potenciální zaměstnance, jaké možnosti se jim nabízejí a zároveň poznámka pro absolventy a poradce studentů, jaká kritéria brát při výběru budoucího zaměstnavatele také v úvahu.

Obsah,

Anotace.....	2
Profil absolventa.....	2
Obsah,	2
Úvod.....	3
Strategie lidských zdrojů – orientace na absolventy	5
Konkurenční výhody v 21. století – jak zvýšit svůj kredit u výběrového řízení.....	6
Druhy spolupráce se zaměstnavatelem.....	8
Vstup na trh práce	11
První kroky uchazeče o zaměstnání	13
Výběrové řízení	14
Nástup a adaptace	16
Závěrečný test.....	18

Úvod

Trh práce je vždy ovlivňován jak vnitřními, tak vnějšími podmínkami. Mezi nejdůležitější patří v první řadě celkový hospodářský vývoj země, který byl na začátku 90. let minulého století výrazně ovlivněn rozpadem tzv. socialistického bloku a otevřením se trhu práce. Trh práce radikálně ovlivnila postupná transformace centrálně plánované ekonomiky na ekonomiku tržní a demokratizace společnosti doprovázené vznikem nezaměstnanosti (situace na trhu práce se na samém počátku transformačního období vyznačovala plnou zaměstnaností). V počátečním období byla nezaměstnanost nízká, v následném období hospodářské recese vzrostla. Výraznější obtíže s uplatněním znamenala méně kvalifikovaná pracovní síla a pracovní síla s kvalifikací zaměřenou na útlumová odvětví národního hospodářství. Na začátku tisíciletí se výše nezaměstnanosti stabilizovala a v dalším období se situace začala výrazně zlepšovat. Vážným problémem se ale stala dlouhodobá nezaměstnanost.

V současné době je trh práce negativně ovlivněn celosvětovou hospodářskou recesí a prohlubují se závažné regionální i profesní nesoulady, které mají za následek desítky tisíc osob marně hledajících odpovídající pracovní uplatnění. Dochází ke snižování počtu pracovních míst v některých odvětvích. Nové technologie vytvářejí nová pracovní místa, ovšem zpravidla s požadavky na vyšší kvalifikaci.

V úvahu je potřebné brát fakt, že trh práce v příštích letech výrazně ovlivní i skutečnost, že počet absolventů přicházejících na trh práce vlivem demografického vývoje významně poklesne. V mnoha případech tak trh práce nezíská dostatečnou náhradu za pracovníky odcházející do důchodu. Důvodem je další významný faktor změny trhu práce, a to změny samotných preferencí zájemců o studium, u kterých lze sledovat jednak odlišné preference, ale i životní styl a cíle, které ovlivňují rozhodování o volbě povolání.

Z pohledu ohrožení nezaměstnaností patří mezi rizikové skupiny na trhu práce mladá populace včetně absolventů škol. Této skupině je třeba věnovat zvýšenou pozornost. Období od ukončení školy až po nalezení si vhodného zaměstnání je nejtěžší a nejkritičtější. Ve zmíněném období se ve vysoké míře projevuje nezkušenost absolventa a současně obavy ze strany potencionálního zaměstnavatele. Uplatnění absolventů škol na trhu práce ovlivňuje soubor faktorů a ne všechny jsou v dosahu působení vzdělávacího systému. Vzdělávací systém ale působí jako výrazný faktor předurčující budoucí uplatnitelnost (zaměstnatelnost) absolventů škol. Působí jako významný zdroj pro vybavení absolventů potřebnými znalostmi, schopnostmi a dovednostmi a tím ovlivňuje jejich připravenost k plnohodnotnému začlenění do pracovního procesu a dalšího vzdělávání.

Dalším faktem, který ovlivňuje stávající situaci na trhu práce je jistě i fakt, že se nám znatelně zvyšuje kvalifikovanost, vzdělanost populace. V posledních deseti letech můžeme dobře mapovat nárůst absolventů vysokých škol. S tím se musí zaměstnavatelé a trh práce také vyrovnat.

Zaměstnavatelům se v oblasti lidských zdrojů nabízejí dvě možnosti:

1. První z nich je **péče o stávající zaměstnance**. Primárně zvýšení motivace zaměstnance což vede dále ke zvýšenému výkonu. Forem, jak zaměstnance motivovat je několik. Mezi ty nejsnazší, které ale motivují nejkratší dobu, jsou peníze: zvýšení mzdy, finanční odměny, prémie apod. U větších společností se osvědčily například investice do re-kvalifikace zaměstnanců, jejich další vzdělávání – obecně tedy investice do zvyšování kvalifikace zaměstnanců. Takový motivátor je efektivní nejen pro firmu jako takovou, ale zároveň i danému jedinci zvyšuje tržní hodnotu na trhu práce.

Vedle těchto základních motivačních forem může společnost ještě využít různých příspěvků: na dovolenou, týden dovolené navíc, příspěvky na životní/důchodové pojištění, příspěvky na pojištění např. jednotlivých členů rodiny, příspěvky na bydlení, na zdravotní péči, na stravování (dnes jsou velmi využívané firemní kantýny nebo tam, kde nemohou být zřizovány, tak např. stravenky) apod.

2. Druhou cestou je **péče o mladé lidi do 30 let (absolventy škol)** - podchycení čerstvých absolventů a v některých případech už o podchycení studentů (budoucích absolventů), tj. budoucích zaměstnanců. Tomuto druhému řešení bychom se chtěli věnovat v celém dokumentu, nicméně je nezbytné zmínit, že právě jedna cesta není schopna existovat bez té druhé. Pokud je péče zaměstnavatele a firem o stávající zaměstnance kvalitní a je tím známá, je to jedním z bonusů a zároveň i kritérií, proč potenciální noví zaměstnanci volí právě danou společnost jako svého budoucího zaměstnavatele.

Pro personalisty je to tedy poznámka k tomu, aby se zamysleli, chtějí-li bojovat o nové, mladé, čerstvé potenciální zaměstnance, jaké možnosti jim nabízejí a zároveň poznámka pro absolventy a poradce studentů, jaká kritéria brát při výběru budoucího zaměstnavatele také v úvahu.

Strategie lidských zdrojů – orientace na absolventy

Jak jsme v minulé kapitole předznamenali, strategie lidských zdrojů, navazující personální procesy a obecně smýšlení zaměstnavatelů se muselo v poslední době změnit, respektive více přizpůsobit své směřování tak, aby odpovídalo a reflektovalo potřeby zaměstnavatele v návaznosti na aktuální situaci trhu práce.

Jak jsou na tom ale školy? Reflektuje dnes školství stávající situaci na trhu?

Odráží se změny v požadavcích ze strany zaměstnavatelů i ve skladbě přípravy jedinců na pracovní výkon?

V současné době není školství schopné plně reflektovat potřeby trhu práce, tedy potřeby a požadavky zaměstnavatelů a přizpůsobit tomu tak svoje kurikula, natož pak produkovat pouze ty absolventy, kteří nebudou mít problémy se uplatnit na trhu práce. Je třeba si ale uvědomit, že při hospodářském poklesu jsou absolventi vždy více postiženi, protože jim chybí zkušenosti a praxe. To, co se teď děje v České republice, probíhá podobně i v ostatních státech Evropské unie a jinde ve světě.

Na vině není školství samo. Dovolím si tvrdit, že na vině není ani skupina zaměstnavatelů, ale že jde v současné době o kombinaci hned několika faktorů. Primárně v České republice neexistuje úzká provázanost a procesní logická návaznost mezi zaměstnavateli a školami a zároveň sem vstupuje i nevhodný profil absolventa. Většině studentů chybí sociální kompetence, jako např. pro-aktivita, vlastní iniciativa, vlastní za-angažovanost apod.

Je pravda, že v poslední době roste procento studentů, kteří si vedle studia přivydělávají v jakýchkoli oborech a zároveň se zvyšuje i počet studentů, kteří se snaží při studiu zvýšit svoje šance u zaměstnavatelů získáváním zkušeností přímo v oboru, který studují nebo v rámci spolupráce přímo s potenciálním budoucím zaměstnavatelem.

Konkurenční výhody v 21. století – jak zvýšit svůj kredit u výběrového řízení

Ještě donedávna platilo, že co vystudujeme, tím i budeme. V současné době dochází k odklonu od tohoto rčení a spíše opak bývá pravdou. Pokud uděláme analýzu trhu zaměstnanců, zjistíme, že značná část se v současné době věnuje zcela jiné práci, než která jim byla předurčena oborem, který vystudovali a absolvovali v něm profesní přípravu.

Samozřejmě, že stupeň vzdělání i samotný obor je základním stavebním kamenem a odrazovým můstkem pro vstup na trh práce. Představme si, že by například někdo aspiroval na pozici neurochirurga po absolvování „pouze“ střední zdravotnické školy. Jsou povolání, kde vzdělání je hlavním klíčovým kritériem a zároveň jsou povolání, která spíše než na vzdělání staví na potenciálu jedinců, kteří se o danou pozici ucházejí. To jsou ale informace, které zjistíme při popisu práce, popřípadě pozice o kterou se ucházíme. Zaměstnavatel sám předepíše kritéria, která jsou pro něho a pro danou pozici důležitá a bez nichž se nelze obejít.

Jak jsme již řekli, pro některé je vzdělání velice důležité. Na druhou stranu vezměme si fakt, že absolventů v tom či daném oboru je ročně několik stovek ne-li tisíce. Pak se vědomosti, které jsme absolvováním oboru získali, stávají tím základním a zároveň společným. Strategie vzdělávání je taková, že profil absolventa střední ekonomické školy, průmyslového učiliště se zaměřením na textil apod. je podobný v Brně, v Praze, v Jihlavě i Karlových Varech. Pokud se mi, jako personalistovi, tito uchazeči přihlásí na stejnou pozici, budou-li všichni absolventi střední ekonomické školy, pak můžeme očekávat, že informace, které při studiu obdrželi, budou velice obdobné. Jak takové uchazeče tedy zaměstnavatel odliší a podle čeho si vybere „toho nejlepšího“, toho, který bude nejlépe odvádět dané úkoly? Toho, který do firmy „zapadne“ nejlépe?

Samozřejmě, vše, co jsme tu zmínili, jsou jen předpoklady, že se tomu tak stane. Žádný personalista nemůže říci se 100% jistotou, že právě vybraný kandidát tyto všechny zmíněné atributy splní, nicméně personalista, jako člověk na slovo vzatý, by měl být schopen do určité míry dané předpoklady odhalit a odhadnout.

Co je tedy tím hlavním, co uchazeče odliší od jiných?

Co tedy v současné době můžeme brát jako konkurenční výhodu a na co se třeba i systematicky připravovat, abychom zvýšili pravděpodobnost svého úspěchu?

Pokud jste si Vy nebo Vaši svěřenci položili podobnou otázku, pak jste na dobré cestě.

Na co se tedy v dnešní době připravit jako na konkurenční výhodu?

- Vedle vzdělání to může být praxe, zkušenosti, které student/absolvent může předložit z dob studií, z praxí, brigád, výpomocí na dohody, zapojení do projektů, vlastní aktivita, další absolvované relevantní kurzy, projevení zájmu o obor zapojením do různých mimoškolních aktivit apod. Pokud se absolvent při přijímacím pohovoru prokáže „něčím navíc z praxe“ je to jistě velký plusový bod k dobru. Možnosti jak praxi získat, jaké jsou možnosti ze strany školy, ze strany studentů a ze stran zaměstnavatelů si řekneme v dalších kapitolách.

- Vedle výhod v profesních (neboli tvrdých) dovednostech jsou to v současné době hlavně tzv. Soft-skills. **Profesní (neboli „tvrdé“) dovednosti** zahrnují znalosti, dovednosti a návyky získané příslušným vzděláním a praktickými zkušenostmi a jsou úzce svázány s konkrétní odborností. Jejich zvládnutí umožňuje výkon určitých profesí či povolání. **Soft-skills**, v překladu **klíčové (neboli „měkké“) dovednosti**, jsou takové znalosti, schopnosti a dovednosti, které se jeví jako nezbytné pro úspěšné uplatnění nejenom na trhu práce, ale i v běžném životě. Jejich zvládnutí by mělo přispět k větší flexibilitě pracovníků v širokém slova smyslu, tzn. k jejich schopnosti vykonávat rozličné odborné úkoly nebo měnit bez větších problémů různé profese, a tak napomáhat sladovat schopnosti pracovníků s požadavky zaměstnavatele. S tím, jak získávají na významu kvalifikace přesahující jednotlivé profese a mění se požadavky na práci, roste i důraz kladený na klíčové kompetence.

Pokud bychom měli vyjmenovat alespoň některé z měkkých dovedností, pak by to byla např: **schopnost nést zodpovědnost, čtení a porozumění pracovním instrukcím, ochotu učit se, schopnost řešit problém, schopnost týmové práce, umění jednat s lidmi, komunikační schopnosti** apod.

Jak jsme před chvílí předznamenal, jsou tyto oblasti těžko prokazatelné, a proto se k jejich odhalení používají různé metody, zpravidla psychologické testy, které odhalí potenciál člověka dané rysy projevit. O tom se zmíníme podrobněji také v dalších kapitolách.

Druhy spolupráce se zaměstnavatelem

V předchozí kapitole jsme se zmínili o možnostech, jakým způsobem zvýšit svůj kredit při přijímacím řízení, jak se odlišit od zbytku absolventů se stejným profilem - jednou z cest bylo získat praxi, zvýšit kvalifikaci či navázat vztah s budoucím potenciálním zaměstnavatelem již při studiu.

V současné době zaměstnavatelé využívají čím dál více možnosti podchytit si mladé studenty, spolupracovat s nimi již při studiu a snáze si je motivovat i adaptovat na budoucí povolání.

V této kapitole bychom si vyjmenovali a popsali různé formy spolupráce, které společnosti nabízejí a zároveň tak, kde se jednotliví studenti/absolventi mohou „uchytit“.

V současné době je část zaměstnavatelů aktivních ve snaze nalákat studenty/absolventy do svých řad. Některé z aktivit jsou jednoduché, nenáročné, jiné jsou sofistikované, propracované do detailů. V každé z nich mají ovšem studenti možnost primárně poznat zázemí společnosti, získat kontakty a nahlédnout více „pod pokličku“ konkrétních procesů ve společnosti.

Přejděme k jednotlivým aktivitám, do kterých se mohou studenti zapojit:

- a) **Exkurze škol do společnosti** - jednodenní návštěva u zaměstnavatele umožní studentům poznat zejména pracovní zázemí společnosti (prostředí, pracovní stroje, pracovní místa, apod.), a také nahlédnout do každodenní praxe. Není to ovšem vhodný způsob pro podchycení vhodných talentů a zmapování potenciálních uchazečů o zaměstnání. Je to spíše prostor, jak své představě o společnosti dodat konkrétní podobu a v případě, že jsme si o společnosti něco předem zjišťovali, pak jde o prostor pro případné dotazy, dokreslení skutečnosti apod.
- b) **Praxe a stáže** – zajišťují většinou velké společnosti v regionech, kde jsou i školy zastřešující přímo obor jejich podnikání (úzká spolupráce s místními školami). Praxe a stáže ve společnosti v průběhu studia umožní studentů po jistou dobu vyzkoušet si pracovat v dané společnosti. Je to taková „neoficiální“ zkušební doba. Nejen že si studenti zkusí, jaké je v dané firmě pracovat, jaká je firemní kultura, firemní prostředí, pracovní zázemí, vytvoří se blízké kontakty se zaměstnanci apod. Jde zároveň i o zkušební dobu z pohledu zaměstnavatele - snaží se mapovat studenty na stáži, praxi – jejich výkon, spolupráci, jak „zapadnou“ do kolektivu apod. a po skončení mohou vybrané studenty oslovit s nabídkou práce. Zde ovšem více než na studentovi leží celá záležitost na domluvě školy a zaměstnavatele (spolupráce není jednoduchá pro ošetření všech krizových faktorů).

Zahraniční stáže jsou pracovní pobyty v zahraničních firmách podnikajících v oblasti, kterou student studuje nebo má vystudovanou na střední, vyšší odborné či vysoké škole. Stáž mu zejména umožní získat cenné zkušenosti v oboru, potřebnou praxi, jazykové znalosti a v neposlední řadě důležité kontakty (stává se, že mezinárodní firma účastníka po návratu ze stáže zaměstná i v domovské zemi). Cílem tedy není vydělávání peněz, ale obohacení profesního života.

- c) **Seminární/bakalářské/diplomové práce a pomoc při projektech** – Aktivita, kterou může iniciovat sám student nezávisle na škole či instituci. Zpravidla se očekává pro-

aktivita ze strany studenta. Nestává se často, že by velké společnosti vypisovaly samovolně témata k výběru studentům. Takovéto aktivity jsou spíše nadstandardním servisem, které společnosti poskytují studentům individuálně nežli systematicky. Pokud se ale ovšem objeví téma práce či projektu, které by bylo přínosem i pro společnost, nic nebrání tomu, aby se započala velmi úzká spolupráce se studenty. Zde ovšem není student zapojen přímo do pracovního procesu, spíše mapuje společnost jako pozorovatel. I přesto má možnost poznat společnost z jiného úhlu pohledu než skrze pouhý inzerát. Zpravidla se v takovém případě také nestýká s větším množstvím zaměstnanců, ale jak už to u písemných prací či projektů bývá, je ke studentovi zpravidla přiřazen nějaký „garant“ – tedy zpravidla jeden zaměstnanec, pod jehož dozorem a za jehož pomoci se dané téma zpracovává.

- d) **Soutěže pro studenty a absolventy** – pořádání různých oborových i mimooborových soutěží pro studenty a čerstvé absolventy se těší velké oblibě. Jedná se zpravidla o jednu z možností, jak obsadit absolventské pozice těmi opravdu „nejlepšími“ – vítězi soutěže. Zpravidla se jedná o lehčí verzi skupinového výběrového řízení. Vítěz je zpravidla osloven na možnou volnou pozici.
- e) **Výzkumné projekty** – takové aktivity zpravidla mají stejný průběh jako spolupráce na písemných pracích a jiných projektech. Opět se zde očekává, že student bude spíše pro-aktivně vyhledávat a oslovovat společnosti ke spolupráci, než že by společnosti oslovovaly studenty.
- f) **Spolupráce firmy při výuce** – Některé společnosti, pokud k takovým věcem mají kapacity, začali podporovat vzdělávání svých budoucích uchazečů o zaměstnání a podílejí se určitými způsoby na vlastním průběhu výuky. Poskytují k dispozici odborníky na dané přednášky, organizují workshopy pro studenty, konference, kde sdílejí poznatky a zkušenosti – zkrátka podílejí se na předávání informací studentům. Takové aktivity zpravidla iniciuje škola a student je cílovou uživatelskou skupinou.
- g) **Účast na závěrečných zkouškách** – Některé firmy vysílají své zaměstnance jako odborné garanty při závěrečných zkouškách. Zpravidla se vedle teoretických jedná hlavně o praktické složení závěrečných zkoušek, kde nominovaný garant-zaměstnanec může podchytit vysoce talentované studenty/absolventy a po té předat kontakt společnosti, která může dané absolventy oslovit. Tento styl spolupráce je na straně školy a možnostech zaměstnavatelů.
- h) **Zvyšování kvalifikace učitelů** – Zaměstnavatelé se snaží podporovat samotné učitele v jejich vzdělávání a zvyšování jejich kvalifikace. Někdy se můžeme setkat i s tím, že i učitel spolupracuje se společností na nějakém projektu, výzkumu či podobně - pak právě daný konkrétní učitel může být stěžejním bodem pro získání know-how o společnosti, procesech a přes něho se můžeme dostat k bližším informacím o potenciálním zaměstnavateli.
- i) **Financování/garance kurzů, vzdělávacích předmětů** – reakcí firem na stávající situaci na trhu práce je mimo jiné i sponzoring určitých oborů a vzdělávacích kurzů. Jedná se o činnost, kdy si firmy často „zasponzorují“ obor, tím mají možnost participovat na tvorbě náplně vzdělávacího kurikula a tak tím předchází faktu, že by absolventům daných oborů chyběly nějaké informace či by se profil daného absolventa radikálně lišil od požadavků na trhu. Takové formy spolupráce si ovšem

mohou dovolit veliké společnosti, pro které je kompenzace situace na trhu klíčovou otázkou.

Vstup na trh práce

V předchozí kapitole jsme uvedli, jakým způsobem je možné spolupracovat s firmami již při studiu a vytvořit si tak výhodnější pozici po absolvování školy a při vstupu na trh práce.

V této kapitole se budeme zabývat momentem, kdy se ze studenta stává absolvent – potažmo uchazeč o zaměstnání. Jaké cesty je možné využít při hledání vhodného zaměstnání; kde všude můžeme odpovídající informace získat apod.

Obecně by se dalo říci, že proces hledání práce a zaměstnání můžeme rozlišit do dvou základních kategorií:

- a) jako **aktivní proces** – tedy proces, kdy je uchazeč o zaměstnání sám o sobě aktivní: aktivně až pro-aktivně vyhledává možnosti a příležitosti. Prochází nabídky, aktivně na ně odpovídá, rozesílá životopis (CV), motivační dopisy apod.
- b) jako **pasivní proces** – tedy proces, kdy uchazeč sám o sobě nevyvíjí žádnou aktivitu. Základním krokem je registrace na určitém webovém serveru nebo v nějaké personální společnosti/agentuře, kde bude v budoucnu veden jako uchazeč o zaměstnání a veškerou aktivitu tak místo uchazeče o zaměstnání obstarávají pracovníci dané personální agentury, kteří pravidelně uchazeče informují o možných volných vhodných pozicích.

S těmito dvěma cestami souvisí i **kde** možné zaměstnání hledáme. S vývojem internetu a webových služeb se možnosti hledání rozšířily. Mezi nejznámější oblasti, kde je vhodné volné pozice a pracovní příležitosti hledat patří:

1. **Známí a příbuzní** - nejspolehlivější zdroj, víte, kdo práci nabízí a zaměstnavatel má zase informace o vás, o volném místě se obvykle dozvíte první.
2. **Internet (webové stránky)** - webové servery jsou v současné době velice využívaným prostředkem pro hledání vhodného zaměstnání. Volné pozice jsou ve velmi krátké době ihned přístupné možným uchazečům a kandidátům, tzn. pro jednotlivé společnosti se doba obsazování pozic velice zkrátí, často jde i o finančně výhodné služby. Nejčastěji lze hledat práci na internetu přímo přes různé specifické servery - tzv. pracovní servery.

Výhodou tohoto způsobu je dostupnost, aktuálnost pro uchazeče a zejména možnost výběru dle vlastních kritérií:

dle lokality zaměstnavatele;

dle finančních podmínek;

typu pracovního poměru;

náročnosti dle požadavků na kandidáty apod.

Většina serverů nabízí jako jedno z výběrových kritérií i přímo možnost vyhledat brigády a pozice pro absolventy; tedy čerstvé/mladé uchazeče o zaměstnání. Pro uchazeče je výhodou, že přímo na daném serveru je možnost bezprostředně na danou nabídku reagovat. Odpověď na inzerát tedy nemá žádnou časovou prodlevu, což pro absolventa znamená i pravděpodobnou rychlou odpověď ze strany zaměstnavatele.

Mezi nejčastěji využívané pracovní servery patří např.: www.jobs.cz; www.doprace.cz; www.prace.cz; www.cvonline.cz; www.dobraprace.cz; www.hotjobs.cz; www.infojob.cz; www.careerjet.cz; www.profesia.cz; www.jobdnes.cz; www.volna-mista.cz; <http://jooble.cz> (nabídky práce pro osoby se zdravotním postižením),

- 3. Denní tisk** – některé deníky; týdeníky a různá periodika se v současné době věnují nabídkám zaměstnání – buď jsou svým zaměřením a tematikou centralizována na odvětví volných pozic nebo inzerují volná místa pomocí příloh.

Výhodou je cílová skupina a snadná dostupnost pro všechny, i ty, kteří nemají možnost přístupu k internetu. Nevýhodou je komplikovanost reakcí na inzerci v tisku; dále aktuálnost inzerátů – denní/týdenní zpoždění může být někdy až osudové a také komunikace s inzerentem je komplikovanější.

- 4. Firmy a společnosti** - nejideálnější, ale méně využívanou formou, je přímá komunikace s potenciálním zaměstnavatelem, tedy inzerentem volných pozic. Jde o sledování firemních vývěsek (např. pokud je společnost v místě bydliště); sledování internetových stránek společností a popř. při možnosti kontaktu s nějakým zaměstnancem dané firmy i doporučení na danou pozici.
- 5. Úřady práce** – společnosti mohou inzerovat vhodné volné pozice vedle internetových stránek; tisku také na úřadech práce. Pokud jste absolventem, je vhodnější volit ihned po ukončení studiu jednu z výše uvedených možností. Na úřadech práce jsou pozice vhodnější přímo pro osoby s delší periodou nezaměstnanosti. I na úřadech práce se však ve vašem bydlišti můžete setkat s pozicemi pro absolventy. Oslovení zaměstnavatele a reakce na inzerát je často komplikovaná podobně jako v tisku, ne-li komplikovanější – z pohledu procesu i časové náročnosti. Nabídka volných míst nabízených úřady práce je k dispozici i na <http://portal.mpsv.cz/>.
- 6. Agentury dočasného zaměstnání** - stanete se jejím zaměstnancem, ale podle potřeby jste vysílán do firem na krátkodobé práce. Služby jsou bezplatné. Pokud se však nepodaří najít pro vás práci, agentura s vámi rozváže pracovní poměr.
- 7. Personální veletrhy a veletrhy zaměstnání** - tato forma identifikace vhodných volných pozic pro absolventy je poměrně populární. Zaměstnavatelé prezentují své společnosti na veletrhu, kde mají studenti i absolventi možnost přímého styku nejčastěji se zaměstnanci z personálního - náborového oddělení, mohou se zeptat na konkrétní pozice a požadavky, projednat konkrétní příklad, situaci; dále také získat bližší vzhled přímo do společnosti, kultury, procesů, zvyklostí apod. Nejrozšířenější cílovou skupinou takovýchto veletrhů byli vysokoškolští studenti/absolventi, ale v poslední době se zaměstnavatelé orientují na chybějící kapitál i u absolventů středních a odborných škol.

První kroky uchazeče o zaměstnání

V předchozí kapitole jsme měli možnost zmapovat si příležitosti, kde hledat inzeráty volných pozic a míst. Zde bychom si řekli, jak postupovat, pokud nás určitý inzerát zaujme a rádi bychom na něj reagovali.

Při pročitání inzerátů bychom měli brát v potaz několik faktorů zároveň a dle nich hodnotit vhodnost pozice pro mě, popř. adekvátní kompetence z mé strany danou pozici zastávat.

Mezi faktory, které by zájemci o práci měli sledovat, patří: splňují požadavky, které jsou uvedeny k výkonu pozice – tedy vzdělání, jazyková úroveň, zkušenosti, kurzy a certifikace, trestní bezúhonnost, lokalita, druh pracovního poměru, platové podmínky, obor apod. V takovém případě je velice důležitá úroveň reálné sebereflexe – tedy schopnost reálně ohodnotit svůj potenciál i své možnosti a dovednosti. Pokud jsou kritéria výběru a požadavky na danou pozici v relativním souladu s tím, co mohu nabídnout, čeho jsem schopen apod. pak je na místě reakce na daný inzerát.

Zpravidla bychom v reakci na inzerovanou pozici měli uvést dva dokumenty: Životopis (CV – Curriculum Vitae) a motivační dopis:

- Průvodce „Jak si vytvořit svůj životopis“ naleznete na infoabsolvent.cz, v sekci Jak na to (<http://www.infoabsolvent.cz/Rady/Clanek/7-3-07/Jak-si-vytvorit-svuj-zivotopis>)
- I doporučení jak napsat „Motivační dopis“ je k dispozici na infoabsolvent.cz, v sekci Jak na to (<http://www.infoabsolvent.cz/Rady/Clanek/7-3-08/Motivacni-dopis>)

Oba dokumenty je vhodné mít napsané na počítači a uložené v dané elektronické podobě. Typ doručení zaměstnavateli závisí na požadavcích: elektronicky e-mailem na uvedenou adresu v inzerátu nebo poštou na poštovní adresu taktéž uvedenou v inzerátu.

V závislosti na způsobu doručení dokumentů (poštou, emailem) bychom doporučovali ověřit si u zaměstnavatele, zda dané dokumenty opravdu na určené místo došly – nejlépe telefonicky (emailem druhý den; poštou cca 3-4 dny po odeslání).

Pokud zaměstnanec společnosti potvrdí příjem motivačního dopisu a životopisu, pak stačí jen vyčkávat na reakci. Společnosti zpracovávají dané dokumenty a dle údajů, které jsou v nich uvedeny, pozvou nejvhodnější kandidáty na výběrové řízení nebo pohovor. Ostatním zpravidla každá společnost pošle děkovný dopis s informací, že do dalšího kola postoupili vhodnější kandidáti. Nicméně ani v takovém okamžiku není nutno plně rezignovat. Většina společností si došlé dokumenty o kandidátech po určité době archivuje a při vhodné nové volné pozici často uložené uchazeče znovu kontaktují.

Výběrové řízení

Pokud jste byli osloveni k účasti na výběrovém řízení, měli byste vědět, o jakou formu výběrového řízení se jedná. Zpravidla se můžete u výběru setkat s několika následujícími metodami:

- a) **Pohovor - interview** – vlastní výběrový pohovor začíná už příchodem do firmy a chováním uchazeče již v tomto momentě. I to je hodnoceno. Po příchodu do místnosti, kde bude probíhat pohovor, by měla být představena komise, dále průběh výběrového řízení, společnost a po té se přejde k vlastnímu rozhovoru. Motivační dopis a životopis slouží jako podklad pro rozhovor a dotazy. Mezi nejčastější okruhy dotazů patří např.: vzdělání, studium, jazyky, praxe (zkušenosti, stáže), motivace k reakci na inzerát, představy o budoucnosti, volný čas a koníčky, silné a slabé stránky vaší osobnosti atd. Pozornost bychom měli věnovat tzv. diskriminačním otázkám typu: víry, rasy, stav (svobodný, ženatý), zda máte/plánujete potomky a kdy? Apod. Na takové otázky máte právo **NEODPOVÍDAT**. Podobně jak se budou dotazovat nezávisle zaměstnanci společnosti, má každý uchazeč právo a prostor při výběrovém řízení dotazovat se otázky vztahované k dané pozici, které ho zajímají. Více rad k hladkému průběhu přijímacího pohovoru lze nalézt na stránce www.infoabsolvent.cz „Nebojte se přijímacího pohovoru“, v sekci Jak na to (<http://www.infoabsolvent.cz/Rady/Clanek/7-3-09/Nebojte-se-prijimaciho-pohovoru>).
- b) **Znalostní testy** - některé společnosti pro ověření kompetencí uchazečů předkládají k vyplnění při výběrovém řízení otázky z dané oblasti - často znalostní (jazykové, počítačové – sepsání emailu, vytvoření tabulky, úprava textu v nějakém dokumentu apod.). Jednou z verzí znalostních testů může být i předložení problému z dané oblasti, o kterou se uchazeč zajímá a je vztahována k volné pozici.
- c) **Assessment Centra** - jde o formu, kdy se u výběru setká více uchazečů najednou a jde vlastně o jakousi „soutěž“ mezi jednotlivci. Zpravidla se jedná o celodenní hodnotící setkání, které je protkáno několika různými aktivitami. Zároveň je zde přítomno zpravidla více hodnotitelů z dané firmy. Slouží zpravidla zejména pro porovnání a srovnání několika uchazečů mezi sebou v rámci uvedených hodnotících aktivit – pohovory, úkoly, rozhovor, řešení testů apod. Zkoumá se např. i chování ve skupině, reakce vyniknout před ostatními, vedení skupiny, schopnost spolupráce se zbytkem uchazečů atd. Na danou formu výběru se nelze nějak specificky připravit... jde spíše o to, že se projevuje více potenciál a osobnostní charakteristiky člověka než naučené informace a dovednosti.
- d) **Psychodiagnostické metody** - mnoho firem využívá vedle pohovoru a testů znalostních ještě některé z psychodiagnostických metod. Pomocí psychologických testů je možné odhalit intelektový potenciál člověka i jeho osobnostní profil, a tak se dá lépe určit vhodnost kandidáta na danou pozici příp. vhodnost do firemní kultury, týmu apod.

Tyto metody se obvykle člení na testy výkonností a schopností, osobnostní dotazníky a projektivní techniky. Psychologické testy výkonností a schopností zahrnují: testy inteligence, hodnocení manažerských předpokladů, testy tvořivosti a jiné specifické testy, kterými je možno zjišťovat zručnost, schopnost soustředit se, osobní tempo aj. Pomocí osobnostních dotazníků se zjišťuje temperament osobnosti, způsob chování

v rizikových situacích a odolnost vůči zátěži atd. Jako projektivní metody jsou chápány takové psychodiagnostické metody, kdy vyšetřovaná osoba projektuje sama sebe do nějakého svého výtvoru-většinou do kresby. Používají se spíše jako doplněk k osobnostním dotazníkům.

Tip: Důležité faktory při jakékoliv formě výběrového řízení:

- Chovat se přirozeně, ačkoliv tréma se vám jistě nevyhne.
- Přijít na pohovor včas. Vyplatí se předem si zmapovat adresu schůzky.
- Už prvních pár minut může rozhodnout - Zvolit vhodný pozdrav, úsměv, oční kontakt s tím, s kým budete mluvit, pevný stisk ruky při představování.
- Upravit vzhled odpovídajícím způsobem. Adekvátně situaci.
- Chovat se slušně, na otázky odpovídat pravdivě. Vymýšlet si báje odpovědi uškodí oběma stranám.
- Snažit se působit příjemně; neskákat do řeči, mluvit plynule, přesvědčivě, zaujatě vůči pozici apod.
- Pozitivně bude působit i znalost společnosti, ve které se o pozici ucházíte (prostudovat předem).
- Přinést dokumenty (CV a motivační dopis) s sebou je výhodou a znakem připravenosti a důslednosti kandidáta. Přinést různé certifikáty, osvědčení apod. je také vhodné.

Nástup a adaptace

Pokud úspěšně absolvujete celý proces výběrového řízení, nastane moment nástupu do společnosti:

Zaměstnavatel je povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. Je velice důležité prostudovat si podrobně danou smlouvu, a pokud něčemu nerozumíme, ptáme se ihned na místě, popř. požádáme, zda není možné na den si smlouvu vypůjčit domu a tam ji v klidu prostudovat např. s přáteli, rodiči, odborníkem.

Vedle smlouvy často zaměstnavatel předloží i další dokumenty k podpisu: seznámení s bezpečností práce na pracovišti, s vnitřními předpisy, směrnicemi apod. U všech dokumentů doporučujeme stejný postup jako u pracovní smlouvy.

První, nový den v práci je velice důležitý. Je zahájena tzv. adaptace nového zaměstnance na pracovní prostředí. Adaptace jako taková může probíhat několika způsoby:

- a) Adaptace ihned na pracovní pozici, na pracovním místě. Zpravidla se ani o adaptaci nejedná, jelikož nový pracovník zahájí ihned výkon své činnosti nezávisle na faktu, že je zcela nový na pracovišti.
- b) Adaptace za pomoci přímého nadřízeného. Vedoucí pracovník provede nového zaměstnance po pracovišti; představí novým kolegům, blízkému týmu; zasvětil do zvyklostí, procesů atd. Nadřízený nového pracovníka by měl také určit harmonogram adaptace - časový plán, který definuje, jakým způsobem bude probíhat zaškolení pracovníka, nadřízený dále určí tzv. garanta adaptace nového pracovníka. Garantem by měl být kolega, který pomůže pracovníkovi nejen při seznamování s prostředím firmy, ale i s výkonem pracovních povinností (ukáže, jak a co dělat). Nadřízený by se měl v zaškolovacím období věnovat novému pracovníkovi více než je běžné u jiných jeho podřízených.
- c) Adaptační kolečko – Adaptace tímto způsobem je nejpropracovanější formou. Jedná se zpravidla o týdenní, někdy měsíční adaptaci. Nový zaměstnanec absolvuje tzv. kolečko po jednotlivých odděleních, v jednotlivých týmech, u jednotlivých procesů tak, aby zapadl do systému práce, získal zkušenosti, „osahal“ si vlastní povinnosti, seznámil se se širším okolím atd.

První dny v novém zaměstnání jsou podstatné. Doporučujeme držet se stejných zásad jako při výběrovém řízení. Zároveň jste v pozici, kdy i Vy už můžete volně rozhodovat o své budoucnosti. Důležité je, aby se Vám prostředí, pozice, kolegové líbili.

Každý nový zaměstnanec má zpravidla 3 měsíční zkušební lhůtu. V této době může zaměstnanec, kterému se na nové pozici nelíbí a nechce ji dále zastávat, bez udání důvodu podat výpověď. Není potřeba udávat důvod, čekat na výpovědní lhůtu apod. Pokud ovšem se do podobné situace dostane nový zaměstnanec po uplynutí zkušební lhůty, je opuštění nevhodného pracovního místa složitější - následuje dvouměsíční výpovědní lhůta ze zákona, pokud se jinak zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodne.

Tip: Vnímejte dění kolem sebe, pracovní náplň, kolegy, firemní kulturu apod. Pokud vše bude odpovídat Vaším představám, pak jste pravděpodobně uspěli při vstupu na trh práce a jediné, co je potřebné k tomu dodat je „Mnoho ŠTĚSTÍ“.

Závěrečný test

(správných může být více odpovědí)

- 1) Jak zaměstnavatelé řeší nedostatek pracovníků na trhu práce? - B
 - a) nákupem strojů
 - b) péčí o absolventy
 - c) přerušením výroby
 - d) prodejem podniku
- 2) Jaké mohou být benefity zaměstnancům? – A, D
 - a) stravenky
 - b) pomoc při nalezení životního partnera
 - c) darování domácího mazlíčka
 - d) příspěvek na zdravotní péči
- 3) Co znamená termín „soft skills“? – C
 - a) žádné dovednosti
 - b) tvrdé dovednosti
 - c) měkké dovednosti – komunikativnosti, kooperace, flexibilita
 - d) časová přizpůsobivost
- 4) Jak spolupracovat s firmami již při studiu? – A, C, D
 - a) exkurze
 - b) telefonování do firmy
 - c) spolupráce na projektech
 - d) psaní seminárních prací
- 5) Co je pasivní proces hledání zaměstnání? – D
 - a) aktivní reakce na inzerci v novinách
 - b) volání pravidelně do firem
 - c) sledování webových stránek personálních agentur
 - d) registrace v personální agentuře a čekání na odezvu o volné pozici
- 6) Mezi nejčastěji navštěvované pracovní servery nepatří? – D
 - a) jobs.cz
 - b) prace.cz
 - c) dobraprace.cz
 - d) google.cz
- 7) Kde hledat práci? – A, B, C
 - a) Tisk
 - b) Internet

- c) Úřad práce
 - d) Televizní noviny
- 8) Co znamená CV? – C
- a) Centrální výuka
 - b) Celoživotní vzdělávání
 - c) Curriculum Vitae – životopis
 - d) Celková Výměna zaměstnanců
- 9) Základní dokumenty pro výběrové řízení jsou? – B
- a) Fotografie a rodný list
 - b) životopis a motivační dopis
 - c) vysvědčení a doporučení
 - d) vysvědčení a fotografie
- 10) Mezi formy výběrového řízení patří? – A, C, D
- a) pohovor
 - b) losování
 - c) assessment centrum
 - d) testování
- 11) Co je adaptace? – A
- a) přizpůsobení, navyknutí na novou pozici, proces
 - b) reakce na inzerát
 - c) absolvování školy
 - d) tvorba životopisu