

Zbyněk Siegel

JAK HLEDAT A NAJÍT ZAMĚSTNÁNÍ

Rady a tipy pro uchazeče

2., aktualizované a rozšířené vydání



Poradce
ro praxi

Upozornění pro čtenáře a uživatele této knihy

Všechna práva vyhrazena. Žádná část této tištěné či elektronické knihy nesmí být reprodukována a šířena v papírové, elektronické či jiné podobě bez předchozího písemného souhlasu nakladatele. Neoprávněné užití této knihy bude **trestně stíháno**.

Používání elektronické verze knihy je umožněno jen osobě, která ji legálně nabyla a jen pro její osobní a vnitřní potřeby v rozsahu stanoveném autorským zákonem. Elektronická kniha je datový soubor, který lze užívat pouze v takové formě, v jaké jej lze stáhnout s portálu. Jakékoliv neoprávněné užití elektronické knihy nebo její části, spočívající např. v kopírování, úpravách, prodeji, pronajímání, půjčování, sdělování veřejnosti nebo jakémkoliv druhu obchodování nebo neobchodního šíření je zakázáno! Zejména je zakázána jakákoliv konverze datového souboru nebo extrakce části nebo celého textu, umísťování textu na servery, ze kterých je možno tento soubor dále stahovat, přitom není rozhodující, kdo takovéto sdílení umožnil. Je zakázáno sdělování údajů o uživatelském účtu jiným osobám, zasahování do technických prostředků, které chrání elektronickou knihu, případně omezují rozsah jejího užití. Uživatel také není oprávněn jakkoliv testovat, zkoušet či obcházet technické zabezpečení elektronické knihy.



Copyright © Grada Publishing, a.s.

*Knihy edice **Poradce pro praxi** se věnují nejružnějším tématům z oblasti vedení lidí a řízení firem, marketingu a prodeje, rozvoje pracovních, komunikačních a manažerských dovedností, budování kariéry a rozvoje osobnosti. Edice je určena jak profesionálům z řad odborných pracovníků, manažerů a podnikatelů, kteří si chtějí osvěžit své vědomosti a ověřit si v praxi nabyté znalosti, tak těm, kteří se připravují na svoji budoucí profesi nebo začínají budovat svoji profesní kariéru.*

Zbyněk Siegel

Jak hledat a najít zaměstnání

Rady a tipy pro uchazeče

2., aktualizované a rozšířené vydání

Vydala Grada Publishing a.s.

U Průhonu 22, Praha 7

tel.: +420 220 386 401, fax: +420 220 386 400

www.grada.cz

jako svou 2913. publikaci

Odpovědná redaktorka Mgr. Andrea Bláhová

Sazba Antonín Plicka

Počet stran 112

Druhé vydání, Praha 2007

Vytiskly tiskárny EKON, družstvo

Strázná 17, Jihlava

© Grada Publishing a.s., 2007

Cover Photo © isifa.com

ISBN 978-80-247-2048-7 (tištěná verze)

ISBN 978-80-247-6519-8 (elektronická verze ve formátu PDF)

© Grada Publishing, a.s. 2011

Obsah

O autorovi	7
-------------------------	----------

Předmluva	9
------------------------	----------

1. kapitola

Jaké máme šance?	11
Význam přípravy	13
První kroky	15
Co je v sázce?	16
„Jakákoliv práce“	17
Stanovení reálné doby nástupu	18
Základní postoj na trhu práce	19
Získávání informací	21

2. kapitola

Životopis	23
Z pohledu zaměstnavatele	25
Analýza pracovní náplně volného pracovního místa	26
Základní body životopisu	26
Osobní údaje	27
Vzdělání (naše kvalifikace)	28
Další kvalifikace	30
Jazykové znalosti	32
Pracovní zkušenosti	33
Pár „triků“ v životopisu	35
Charakteristika pracovní náplně	40
Pracovní zkušenosti čerstvých absolventů škol	41
Další znalosti	42
Řidičský průkaz	42
Zdravotní stav	43
Rejstřík trestů	43
Reference od bývalých zaměstnavatelů	43
Osobní profil	44
Zkratky	44
Seřazení údajů v životopisu	44

Výhody životopisu	46
Příklady důsledně zpracovaných životopisů	46
Fotografie	57

3. kapitola

Výběr pracovních míst	59
Posuzování pracovních inzerátů – požadavky	61
<i>Z pohledu zaměstnavatele</i>	<i>62</i>
Oslovení zaměstnavatele	64
<i>Písemné oslovení zaměstnavatele</i>	<i>64</i>
<i>Telefonické oslovení zaměstnavatele</i>	<i>68</i>
<i>Osobní oslovení zaměstnavatele – vlastní iniciativa</i>	<i>70</i>
Personální agentury	72

4. kapitola

Osobní pohovor	75
Otázky při osobním pohovoru	78
<i>Máte děti?</i>	<i>79</i>
<i>Několik otázek, které činí uchazečům o zaměstnání největší</i> <i>potíže</i>	<i>82</i>
Potvrzení termínu osobního pohovoru	87
Den před pohovorem	88
V den osobního pohovoru	89
Hodnocení pohovoru	91

5. kapitola

Neúspěch – součást hledání zaměstnání	95
Co můžeme očekávat od jednotlivých kroků – důvody neúspěchu ...	96
<i>Kde a jakým způsobem hledat skutečné důvody neúspěchu</i>	<i>98</i>
Evidence jednotlivých kroků	100
Kdy pracovní nabídku přijmout a kdy ji odmítnout	102
Desatero pro motivaci	106
Nejčastější chyby, kterých se uchazeči o zaměstnání dopouštějí	107

Závěr	110
--------------------	------------

Listárna	111
-----------------------	------------

O autorovi

Zbyněk Siegel (*1971)

V roce 1997 založil soukromou personální agenturu. Od té doby působí jako odborný poradce uchazečů při hledání zaměstnání. Několikaleté zkušenosti získané intenzivní spoluprací s uchazeči o zaměstnání, z analýz a studií trhu práce vedly k vytvoření a realizaci systému poradenských služeb. Tento projekt, zaměřený výhradně na problematiku uchazečů při hledání zaměstnání, prokázal v praxi nejvyšší účinnost a obecnou platnost. Několik set uchazečů o zaměstnání, kteří se tohoto projektu zúčastnili, našlo odpovídající pracovní uplatnění s podstatně menšími obtížemi a ve výrazně kratším čase. Systém poradenských služeb dále zpracoval do podoby vzdělávací akce, akreditované MŠMT ČR, a jako školitel vzdělávání dospělých ji realizuje v praxi pod pracovním názvem *Umění najít zaměstnání – strategie úspěšného uchazeče*. Interaktivní výuka s individuálním přístupem se u účastníků setkává s velmi pozitivním ohlasem. Současně autor děkuje za všechny reakce čtenářů a i dále se těší na vaše názory a náměty, které můžete zasílat na e-mailovou adresu: z.siegel@seznam.cz.



*Zvláštní poděkování za spolupráci,
která umožnila podrobnější studii problematiky
trhu práce, ověření a získání nových poznatků,
o nichž tato publikace pojednává:*

*Mgr. Milanu Hornovi,
řediteli Úřadu práce v Bruntále,*

*Bc. Evičce Čechové,
ředitelce Akademie J. A. Komenského v České Lípě.*

Předmluva

Problematika hledání zaměstnání má u nás poměrně krátkou tradici. Přesto prošla zajímavým vývojem. Když před lety vstupovali na trh práce první uchazeči, byla oproti dnešku situace podstatně odlišná. Lze říci, že poptávka po pracovní síle převyšovala nabídku. V řadě případů stačilo oslovit několik společností a domluvit se na podmínkách nástupu. Také proces výběrového řízení měl mnohem jednodušší charakter. Pokud bylo volné pracovní místo nějakým způsobem zveřejněno, vesměs se jednalo o přímý kontakt. Uchazeč mohl společnost oslovit telefonicky a prodiskutovat možnosti profesního uplatnění nebo ji přímo navštívit a jednat osobně. Pohovor, pokud ho s ohledem na dnešní průběh můžeme vůbec takto nazývat, probíhal přímo po telefonu či hned při první návštěvě společnosti, často také s okamžitým výsledkem. Najít nové zaměstnání tak mnohdy bylo otázkou několika dní.

S rostoucí nezaměstnaností však tyto postupy začaly poněkud zatěžovat. Provést jeden dva pohovory denně, navíc zaměřené na základní kvalifikační předpoklady, bylo snadné. Absolvovat deset dvacet pohovorů denně již znamená výraznou zátěž, a to nejen časovou. Bylo potřeba provést nějaká „regulační“ opatření. Jedním z nich byla specifikace požadavků, které snížily počet zájemců o zaměstnání a zdánlivě celý proces zefektivnily. Dalším z takových opatření bylo zavedení životopisu jako součásti výběrového řízení. Posoudit tyto písemné materiály je časově mnohem úspornější než provést stejný počet osobních pohovorů.

Vývojem procházel i způsob zpracování životopisu. Dříve se běžně používaly životopisy psané kompozičně, tedy stylem vět a odstavců, nebo ve strukturované formě, zaměřené na několik málo bodů vystihujících jednotlivé mezníky v životě uchazeče. Zda byl životopis psaný ručně, či na psacím stroji, nebylo až tak rozhodující.

Poslat v současné době životopis psaný ručně a navíc kompozičním způsobem v podstatě znamená jistotu okamžitého vyřazení z výběrového řízení. Přesto se i takové životopisy neustále objevují.

Mezi další aspekty, se kterými se uchazeči v minulosti nesetkávali, patří zasílání fotografií, psaní motivačních dopisů, různé formy praktických zkoušek, testů, psychotestů, pohovory s psychology atd.

Jestliže se dříve zaměstnavatelé snažili proces výběru pracovníka zjednodušit, je v důsledku současná situace mnohem složitější. Faktem ale je, že prioritou při výběru nového pracovníka není jednoduchost výběru, ale

jeho kvalita a efektivita. Složitost takového procesu pak můžeme považovat za zcela adekvátní.

Najít zaměstnání v průběhu několika dní je tak už spíše pouhou minulostí nebo výsledkem velké dávky štěstí. Vždyť v současné době standardní výběrové řízení trvá od svého vyhlášení do ukončení i několik týdnů. Zkrátka doba, kdy stačilo přijít do společnosti a s kompetentním pracovníkem prodiskutovat možnosti uplatnění, je už *passé*.

Nabídka pracovní síly dnes v řadě případů převyšuje poptávku, a uchazeči se tak stávají součástí nemilosrdného konkurenčního boje, ve kterém nevyhrávají pouze ti nejlepší, ale mnohem častěji ti nejpřesvědčivější. V čem spočívá tajemství jejich úspěchu? Jednoznačně v kvalitě prezentace. Můžeme mít sebelepší kvalifikaci, ale pokud ji nedokážeme „prodat“, je to, jako bychom ji neměli. Oproti tomu kvalitní prezentace často „skryje“ některé nedostatky. Nejde samozřejmě o to, zaměstnavatele klamat, nebo mu dokonce lhát, ale umět poukázat na své kvality, ať už při zpracování životopisu, oslovení zaměstnavatele nebo při osobním pohovoru.

Také tyto oblasti našťěstí procházely zajímavým vývojem. Naše publikace přináší postupy, které se několik let potvrzovaly v přímé praxi. Prokázaly nejen vysokou účinnost, ale také obecnou platnost. Je tak možné hledat zaměstnání ověřenou cestou, kterou již vyzkoušely stovky uchazečů, a to bez ohledu na věk, pohlaví, kvalifikaci, délku praxe či nezaměstnanosti.

Věřím, že i vám pomůže tato kniha úspěšně zdolat „labyrint“ trhu práce, a přeji vám brzký nástup do dobrého zaměstnání.

Zbyněk Siegel
autor



1

Jaké máme šance?

- » Hledání zaměstnání = hlavní činnost
- » Co je v sázce
- » Víme-li, co hledáme, spíše to najdeme
- » Kdo je kdo a jak toho využít
- » Šťěstí přeje připraveným

Uchazeči o zaměstnání jsou často rozdělováni do určitých skupin podle toho, co mají společného. Vesměs jde o aspekty, které charakterizuje jisté znevýhodnění. Takové dělení může mít někdy velmi nepříjemný dopad na psychiku uchazeče.



Jestliže někdo vstupuje na trh práce s vědomím, že je znevýhodněn, může neúspěch již automaticky předpokládat. Uchazeč si tak uvědomuje sníženou šanci uspět ještě dříve, než zaměstnání vůbec začne hledat.

Tento vstupní pesimismus se pak zpravidla projeví nízkou aktivitou od samotného počátku hledání. Pokud se navíc uchazeč se svým znevýhodněním ztotožní, nakonec přestane hledat zaměstnání úplně. Již předem ví, proč bude odmítnut. Jeden „handicap“ tak mnohdy zastíní celou řadu předností.

Úspěch nám však zajišťují právě naše přednosti, které by náš případný „handicap“ měly zastínit. Jediným znevýhodněním tak zůstává pouze naše vědomí, které bude jen stěží objektivní. Jestliže jsme totiž my znevýhodněni, znamenalo by to, že ostatní jsou ve výhodě. Uvedeme několik příkladů pro srovnání.

Na jedné straně máme čerstvé absolventy škol a na straně druhé starší uchazeče. Jsou-li absolventi znevýhodnění chybějící praxí, co znevýhodňuje starší uchazeče? Ti mají bohatou praxi a zkušenosti. Jsou tedy znevýhodnění vyšším věkem? Co potom ale znevýhodňuje absolventy? Ti jsou mladí, nezávislí, adaptabilní i perspektivní. To by znamenalo, že určitou výhodu mají pouze uchazeči nižšího věku, kteří mají současně praxi, a to nejlépe v oboru, kde se hodlají uplatnit. Tím se nám okruh zvýhodněných uchazečů výrazně snižuje.

Dále tu jsou ženy s malými dětmi. Ty mohou být věkově přijatelné a navíc mohou mít i praxi, avšak riziko častých absencí způsobených například omezením dítěte, a tudíž snížená nezávislost se případnému zaměstnavateli jeví poněkud nevýhodně. Mají tedy ostatní ženy výhodu? Mladým absolventkám chybí již zmíněná praxe. S rostoucím věkem se zvyšuje riziko odchodu na mateřskou dovolenou. Když děti odrostou, blíží se žena k hranici nevýhodného věku. Okruh zvýhodněných uchazečů se tak opět velmi výrazně snižuje. Jsou tu ale také uchazeči se zdravotním omezením, dlouhodobě nezaměstnaní apod.

I kdyby se nám nakonec podařilo definovat zvýhodněného uchazeče, budeme ho pro změnu obtížně hledat. Existují totiž i další znevýhodňující

prvky, jako například jazyková vybavenost, ochota do zaměstnání dojíždět, schopnost pracovat samostatně, mzdové možnosti a nároky i celá řada dalších.

Zkrátka nikdo z nás není dokonalý a nedostatky máme všichni. To nám všem dává **stejně šance**. Důkazem je i skutečnost, že všude pracují lidé různého věku, pohlaví, kvalifikace, s různou délkou praxe, s dětmi i bez dětí apod.

Z toho vyplývá, že žádné znevýhodnění nemůže platit všeobecně. Různí zaměstnavatelé mají při obsazování pracovních pozic rozličné nároky. To, co jeden zaměstnavatel ochotně vítá, jiný zásadně odmítá. Jedno však mají vždy společné. Pracovní místo chtějí obsadit někým, kdo má předpoklady podat efektivní pracovní výkon. Důležité jsou tedy pouze naše kvality, které zaměstnavateli slouží jako garance profesního přínosu.



Není důležité, proč by nás mohl zaměstnavatel odmítnout, ale proč by nás měl zaměstnat! Zaměříme tak pozornost na to, co novému zaměstnavateli přinášíme. Rázem zjistíme, že všichni máme celou řadu výhod, a naše šance na úspěch se výrazně zvýší.

Význam přípravy

Hledání zaměstnání můžeme považovat za svou „novou kvalifikaci“, neboť budeme vykonávat zcela odlišnou činnost než v zaměstnání samotném. Současně se pro nás stane naší hlavní činností.

Pro srovnání:

Hledání zaměstnání	Zaměstnání samotné
» Určujeme si povinnosti.	» Povinnosti jsou dány.
» Rozhodujeme, řídíme a organizujeme svou činnost.	» Naše činnost je v zásadě řízena a organizována, o naší činnosti je rozhodováno.
» Hodnotíme svou činnost.	» Naše činnost je hodnocena.
» Hledáme a napravujeme omyly.	» Na své omyly jsme upozorňováni a vedeni k nápravě, před omyly jsme varováni.

» Čelíme konkurenci.	» Konkurenci nemáme.
» V nesnázích hledáme řešení.	» V nesnázích poradí kolegové nebo nadřízení.
» Sami se motivujeme.	» Jsme motivováni.
» Sami se vyrovnáváme s neúspěchem, mnohdy velmi často a dlouho.	» Neúspěch je spíše nahodilý, vyvíjí se dlouhodobě.

Jsou tu i další činnosti, jako například zpracování životopisu, posuzování pracovních inzerátů, jednání při osobních pohovorech atd.

Uchazeči o zaměstnání tuto skutečnost velmi často podceňují. Vstupují na trh práce ve snaze uspět, aniž by tento trh alespoň do určité míry znali. Přitom právě neznalost trhu práce je nejčastějším důvodem dlouhodobého neúspěchu a následně dlouhodobé nezaměstnanosti, která je provázána pasivitou. V zásadě se jedná o zcela přirozený jev. Jestliže hledáme zaměstnání a po delší čas se potýkáme s neúspěchem, je obtížné věřit, že příště to určitě vyjde. Spíše se ptáme sami sebe, zda má vůbec smysl se snažit, když stejně nakonec vyberou někoho jiného, jako tomu bylo doposud.

Jakmile začnou tyto pesimistické úvahy převládat, začneme v podstatě vymýšlet důvody, proč zaměstnání nehledat. Navíc si tuto situaci náležitě omluvíme. V tomto okamžiku se z nás stávají ideální kandidáti na dlouhodobě nezaměstnané. Ne snad z toho důvodu, že bychom neměli dostatek předpokladů pro úspěch, ale proto, že zaměstnání přestaneme hledat, respektive přestaneme o něj „bojovat“.

Nejprve bychom se měli zamyslet nad tím, zda můžeme snadno uspět ve zcela odlišné činnosti, kterou hledání zaměstnání bez pochyb je, aniž bychom se jakkoliv připravili. Můžeme spoléhat na štěstí či jít cestou pokusů a omylů, avšak v obou těchto případech se jedná o ty nejriskantnější alternativy.

V zásadě vstupujeme z oboru do oboru a měli bychom se vybavit odpovídajícími znalostmi. Uchazeči často tvrdí, že je příprava na hledání zaměstnání zdržuje a oni potřebují najít práci co nejrychleji. Na přípravu prý zkrátka není čas. Rozsáhlý průzkum však prokázal, že ti, kteří chtěli najít zaměstnání co nejdříve, ho nakonec hledali nejdéle.

Sama příprava není časově příliš náročná a nijak nás neomezuje v našich aktivitách. Pouze nám pomáhá dosahovat mnohem vyšší efektivity bez ohledu na to, jak dlouho jsme nezaměstnaní.



I uchazeči, kteří byli bez zaměstnání několik let, zaznamenali úspěchy poté, co začali uplatňovat znalosti trhu práce v praxi.

Činnost, která je pro hledání zaměstnání charakteristická, má nejbližší k činnosti podnikatelské, respektive k obchodně reprezentační. Záleží totiž pouze na nás, co pro nalezení zaměstnání podnikneme. K tomu, abychom měli jistotu, že budeme tuto činnost vykonávat skutečně efektivně, musíme nejprve vědět jak. Můžeme se pak velice snadno a rychle „rekvalifikovat“.

Postupně se zaměříme na všechny podstatné okolnosti a pravidla, které úspěšné hledání zaměstnání ovlivňují. Samo hledání zaměstnání pak bude nejen příjemnější a jednodušší, ale také úspěšnější. Současně se tak vyhneme řadě omylů a následných zklamání.

Je nutné podotknout, že při hledání zaměstnání neplatí vše na sto procent. Vždy se objeví výjimky, na kterých však nelze hledání zaměstnání stavět. Pravidla, kterými se hledání zaměstnání řídí, nemají konkrétní podobu a ani ji mít nemohou. Mají však **obecnou podobu**, a to je pro úspěšné hledání zaměstnání plně postačující. Proto se také v této knize objevují termíny jako zpravidla, spíše, stěží, většinou apod., které charakterizují pravděpodobnost toho, že dosáhneme našich cílů. Některé věci zkrátka fungují více a některé méně.



Pro nás jsou podstatná ta pravidla ovlivňující úspěšnost hledání zaměstnání, která všeobecně prokázala nejvyšší účinnost. Právě na ně se zaměříme. Tím si současně zajistíme nejvyšší jistotu úspěchu. Budeme totiž vědět „jak na to“!

První kroky

V první řadě je nutné splnit základní „povinnosti“ nezaměstnaného a registrovat se na úřadu práce. Tím si zajišťujeme sociální (důchodové) a zdravotní pojištění a současně finanční podporu v nezaměstnanosti (hmotné zabezpečení). V případě, kdy výše hmotného zabezpečení nedosahuje hranice životního minima nebo délka nezaměstnanosti přesáhne období, po které je hmotné zabezpečení poskytováno, je evidence na úřadu práce nezbytná pro vznik nároku na poskytování dávek sociální péče. Ztráta zaměstnání s sebou přináší i ztrátu finančního příjmu. Pokud tento první krok neuděláme, můžeme si celou situaci ještě více zkomplikovat.

Co je v sázce?

Nejprve si položíme jednoduchou otázku: **Jaké zaměstnání chceme najít?**

1. Zaměstnání na vyšší kvalifikační úrovni než doposud.
2. Zaměstnání na obdobné kvalifikační úrovni jako doposud.
3. Zaměstnání na nižší kvalifikační úrovni než doposud.
4. Zaměstnání jakékoliv.

V případě čerstvých absolventů škol budeme vycházet z takových pracovních pozic (kvalifikační úrovně), na které jsme byli studiem připravováni.

Pravděpodobně všichni označíme odpověď č. 1 nebo č. 2. Na prvním místě je tedy kvalita pracovní pozice, na druhém místě je zaměstnání jako takové. Tyto odpovědi se však mohou v průběhu hledání zaměstnání zásadně změnit. Uchazeči, kteří hledají zaměstnání déle než šest měsíců, označují běžně také odpověď č. 3. Uchazeči, kteří hledají zaměstnání déle než dvanáct měsíců, pak označují běžně také odpověď č. 4. Příčinou těchto změn je tedy čas. Čím déle budeme hledat zaměstnání, tím rychleji budeme chtít uspět. Čím rychleji budeme chtít uspět, tím více budeme slevovat ze svých nároků. A výsledek? Na prvním místě bude zaměstnání jako takové a na druhém jeho kvalita. Není třeba rozvádět, že v zaměstnání budeme trávit osm hodin denně. Nástupem do takového zaměstnání riskujeme:

- » neuspokojivou činnost;
- » nižší finanční ohodnocení;
- » snížení dosavadní kvalifikace;
- » snížení životní úrovně;
- » obtížnější návrat do původní kvalifikační oblasti.

Zaměstnání, které nám nepřináší ani základní uspokojení, je pak spíše trápením. Naše situace se nástupem do takového místa prakticky nezmění a mnohdy se ještě více zkomplikuje. Tento „katastrofický“ scénář si uchazeči o zaměstnání raději ani nepřipouštějí. Právě to je ale důvod, proč se ve skutečnosti tak často odehrává. Kdyby si každý uchazeč takový scénář připustil, jistě by udělal maximum, aby ho změnil. Je tedy nutné přijmout odpovědnost za výsledek, kterého při hledání zaměstnání dosáhneme.

Hledání zaměstnání tedy nesmíme v žádném případě podceňovat a od samotného začátku k němu musíme přistupovat s maximální **aktivitou a nasazením**. To platí dvojnásob, jsme-li bez zaměstnání již delší dobu. **Jen tak si zajistíme tu nejvyšší pravděpodobnost, že najdeme zaměstnání, které se stane současně oceněním našeho úsilí.** Získáme:

- » uspokojivou činnost;
- » odpovídající finanční ohodnocení;
- » zvyšování kvalifikace;
- » možnost profesního růstu;
- » zachování nebo zvyšování životní úrovně;
- » vyšší sebevědomí.

„Jakákoliv práce“

Zaměstnavatelům nikdy nedáváme najevo, že jsme ochotni přijmout jakoukoliv práci, a to ani v případě, že by tomu tak skutečně bylo. Jestliže se budeme ucházet o konkrétní volné pracovní místo (inzerce apod.), což ve většině případů budeme, zaměříme svou pozornost právě na ně. Také pro zaměstnavatele bude obsazení takové pracovní pozice na prvním místě.

Dáme-li zaměstnavateli najevo, že jsme ochotni přijmout i jakékoliv jiné pracovní místo, měli bychom vědět, co tím způsobíme. Uchazeči o zaměstnání jsou často toho názoru, že projevení zájmu o jakoukoliv práci svědčí o skutečném zájmu pracovat, což zaměstnavatelé jistě uvítají. To je však zásadní omyl. Zájem o jakoukoliv práci je pouze **důsledkem**, nikoliv dobrovolným **rozhodnutím**. Kdyby si totiž tito uchazeči mohli vybrat, jakou pracovní pozici budou zastávat, jistě by rychle změnili názor. To zaměstnavatelé velice dobře vědí. Zájem o jakoukoliv práci pak zpravidla chápou tímto způsobem:

- » uchazeč sám dost dobře neví, v jaké pracovní pozici se hodlá uplatnit;
- » uchazeči je skutečně lhostejné, jakou pracovní pozici bude zastávat.

Důsledky jsou však zcela shodné. Nikdy nepřesvědčíme zaměstnavatele, že pro něj budeme přínosem bez ohledu na činnost, kterou budeme vykonávat.



Jestliže zaměstnavatele nepřesvědčíme, že budeme uspokojivě zastávat jednu pracovní pozici, nepřesvědčíme ho už vůbec o tom, že budeme uspokojivě zastávat jakoukoliv pozici, tedy každou, kterou nám přidělí.

Zaměstnavatel vždy upřednostní takové uchazeče, kteří mají zájem a důvod zastávat právě takovou pracovní pozici, již hodlá obsadit.

Stanovení reálné doby nástupu

Nyní můžeme začít plánovat. Nejprve si spočítáme, jak dlouho můžeme zůstat bez zaměstnání. Vyjdeme při tom z našich finančních možností. Měli bychom vzít z úvahu případné odstupné, výši hmotného zabezpečení, finanční příjem (příjmy) ostatních členů domácnosti a jiné finanční prostředky (úspory apod.). Snadno tak stanovíme období, po které si udržíme uspokojivou životní úroveň.

Stanovení této doby je **naprosto zásadní pro psychickou vyrovnanost každého uchazeče o zaměstnání.**

To ale neznamená, že se nebudeme snažit tuto dobu maximálně zkrátit. Mnoho uchazečů si dobu, po kterou mohou být bez zaměstnání, neurčuje a mívají pak přirozeně pocit, že musejí zaměstnání nalézt co nejdříve. To však není jen v jejich moci. Jsou období, kdy je poptávka po nových pracovních silách nižší, například období před vánočními svátky nebo období letních prázdnin. V těchto obdobích bývá nízká nabídka pracovních míst jak na úřadech práce, tak v inzertních rubrikách. Uchazeči, kteří chtějí najít zaměstnání co nejdříve, pak nabývají dojmu, že práce není, a zajímají se o místa s nižší kvalifikační úrovní, kterých je zpravidla dostatek po celý rok.

Nástup do takového zaměstnání pak bývá jen dočasným řešením. Velmi brzy si uvědomíme, že ztrácíme dosud získané zkušenosti, zaměstnání pro nás není kvalifikačním přínosem a finančně si většinou nepomůžeme vůbec. Dříve nebo později jsme opět na trhu práce. Pouze se naše opakovaná role komplikuje právě nepodstatnými zkušenostmi z takového zaměstnání, odcizením od původní kvalifikace a často ještě nižším hmotným zabezpečením. Výsledkem bývá opět potřeba najít zaměstnání co nejdříve.



Doba, kterou si můžeme stanovit na hledání zaměstnání tak, aby nebyla zásadně dotčena naše životní úroveň, bývá okolo šesti měsíců. Takové období je zpravidla postačující pro dostatek volných pracovních míst na trhu práce a při správném přístupu k hledání zaměstnání také pro úspěšný nástup.

Základní postoj na trhu práce

Budeme vycházet z toho, že hledání zaměstnání je založeno na jednání **dvou rovnocenných stran** (podobně jako například obchodní jednání). Je tedy zřejmé, že šanci na úspěch máme tehdy, budeme-li **plně respektovat zaměstnavatelovo právo rozhodovat a zároveň budeme plně využívat naše právo rozhodovat**. Chceme-li být úspěšní, musíme toto pravidlo nejen znát a dodržovat, ale také umět využít.

Procesu výběrového řízení se účastní dvě strany:

- » uchazeč o zaměstnání;
- » zaměstnavatel.

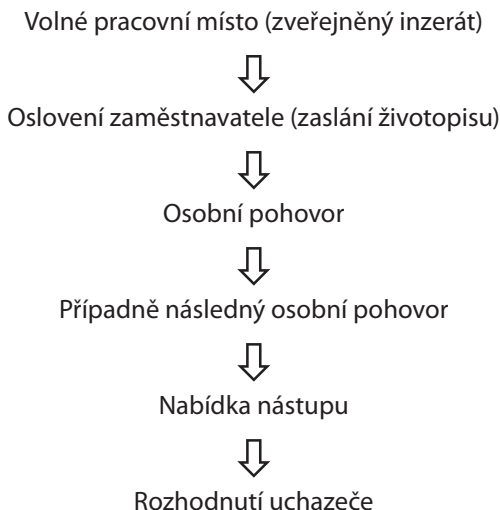
Ačkoliv se může zdát, že celý proces řídí zaměstnavatel, skutečnost je poněkud odlišná. V procesu výběrového řízení se postavení jednotlivých stran mění. Tyto změny lze snadno rozpoznat, a to následovně:

1. „když chceme my“ – v tomto případě rozhoduje zaměstnavatel, avšak my jeho rozhodování ovlivňujeme;
2. „když chce zaměstnavatel“ – v tomto případě rozhodujeme my, avšak zaměstnavatel ovlivňuje naše rozhodování.

Jestliže tedy rozhoduje zaměstnavatel, naším cílem je jeho rozhodování ovlivnit, respektive přesvědčit ho o správnosti jeho rozhodnutí (zaměstnat nás). **Více mluvíme, méně se ptáme.**

Jestliže však rozhodujeme my, využíváme svého práva, a to ve svůj prospěch. **Více se ptáme, méně mluvíme.**

Příklad průběhu celého procesu výběrového řízení:



- » V první fázi zaměstnavatel nabízí (dává na vědomí) volné pracovní místo, čímž ovlivňuje jednání uchazeče o zaměstnání.
- » Uchazeč posuzuje volné pracovní místo (pracovní inzerát) a rozhoduje se, zda osloví zaměstnavatele.
- » Zaslání životopisu.
- » Svým životopisem přesvědčuje uchazeč zaměstnavatele o svých předpokladech a ovlivňuje tak jeho rozhodnutí.
- » Zaměstnavatel posuzuje písemný materiál (životopis) a rozhoduje se, zda uchazeče pozve k osobnímu pohovoru.
- » Pozvání na osobní pohovor.
- » Při osobním pohovoru přesvědčuje uchazeč zaměstnavatele o svých předpokladech a ovlivňuje tak jeho celkový úsudek.
- » Zaměstnavatel posuzuje kvality uchazeče a rozhoduje se pozvat uchazeče k dalšímu jednání.
- » Další pozvání k osobnímu pohovoru, kterého se již účastní jen malý počet uchazečů.
- » Uchazeč opět přesvědčuje zaměstnavatele o svých předpokladech a znovu ovlivňuje jeho úsudek.