

Zbyněk Siegel

Jak hledat a najít zaměstnání

Rady a tipy pro uchazeče
3., aktualizované a rozšířené vydání



Poradce
pro praxi

Knihy edice **Poradce pro praxi** se věnují nejrůznějším tématům z oblasti komunikace, rozvoje osobnosti, budování kariéry a vedení lidí. Edice je určena jak profesionálům z řad odborných pracovníků, například lektorům, koučům, manažerům či personalistům, tak všem ostatním, kteří chtějí zlepšit své komunikační a jiné dovednosti.

Zbyněk Siegel

Jak hledat a najít zaměstnání

Rady a tipy pro uchazeče

3., aktualizované a rozšířené vydání

TIRÁŽ TIŠTĚNÉ PUBLIKACE:

Vydala Grada Publishing, a.s.

U Průhonu 22, Praha 7

tel.: +420 234 264 401, fax: +420 234 264 400

www.grada.cz

jako svou 4824. publikaci

Odpovědné redaktorky Mgr. Andrea Bláhová, Mgr. Lucie N. Marková

Sazba Antonín Plicka

Počet stran 112

Třetí vydání, Praha 2012

Vytiskly Tiskárny Havlíčkův Brod, a.s.

Husova ulice 1881, Havlíčkův Brod

© Grada Publishing, a.s., 2012

Cover Photo © fotobanka allphoto

ISBN 978-80-247-4407-0

ELEKTRONICKÉ PUBLIKACE:

ISBN 978-80-247-7130-4 (ve formátu PDF)

ISBN 978-80-247-7131-1 (ve formátu MOBI)

ISBN 978-80-247-7132-8 (ve formátu EPUB)

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 **restně stíháno**.*

Obsah

O autorovi	5
Úvod	6
1. kapitola	
Jaké máme šance?	8
Nezaměstnanost objektivně	9
Úřad práce versus uchazeč	10
Problematika znevýhodněných skupin	12
Plánování a finance	13
Význam přípravy	14
Profesní orientace	16
„Jakákoliv práce“	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	27
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	59

3. kapitola

Oslovení zaměstnavatele	60
Posuzování pracovních inzerátů – požadavky	61
<i>Z pohledu zaměstnavatele</i>	<i>62</i>
Oslovení zaměstnavatele	63
<i>Písemné oslovení zaměstnavatele</i>	<i>65</i>
<i>Telefonické oslovení zaměstnavatele</i>	<i>70</i>
<i>Osobní oslovení zaměstnavatele – vlastní iniciativa</i>	<i>72</i>
Personální agentury	74
Pracovní portály a agenti	75

4. kapitola

Osobní pohovor	76
Otázky při osobním pohovoru	79
<i>Máte děti?</i>	<i>80</i>
<i>Několik otázek, které činí uchazečům o zaměstnání největší potíže</i>	<i>83</i>
Potvrzení termínu osobního pohovoru	87
Den před pohovorem	89
V den osobního pohovoru	90
Hodnocení pohovoru	92

5. kapitola

Neúspěch – součást hledání zaměstnání	96
Co můžeme očekávat od jednotlivých kroků – důvody neúspěchu ...	97
<i>Kde a jakým způsobem hledat skutečné důvody neúspěchu</i>	<i>99</i>
Evidence jednotlivých kroků	101
Kdy pracovní nabídku přijmout a kdy ji odmítnout	103
Desatero pro motivaci	107
Nejčastější chyby, kterých se uchazeči o zaměstnání dopouštějí	108

O autorovi

Zbyněk Siegel (*1971)

V roce 1997 založil soukromou personální agenturu a od té doby se zabývá problematikou uchazečů při hledání zaměstnání. Působí jako poradce, lektor a kouč v oblasti personalistiky, trhu práce a vzdělávání. Vytvořil systém poradenských služeb a postupů, které v praxi prokázaly nejvyšší účinnost a obecnou platnost. Od roku 2003 pravidelně publikuje v nakladatelství Grada Publishing a příležitostně i v jiných médiích. Několik let také působil jako poradce při Úřadu práce ČR. Tato publikace, která je dnes standardním výukovým materiálem řady vzdělávacích institucí při realizaci poradenských a motivačně vzdělávacích aktivit, vychází výhradně z praktických zkušeností a z každodenní práce s uchazeči při reálném hledání zaměstnání. Doporučené postupy a poznatky již využily a stále využívají tisíce čtenářů s velmi pozitivním ohlasem. Současně autor děkuje za reakce, náměty a dotazy čtenářů v souvislosti s publikacemi *Jak úspěšně hledat a získat zaměstnání* a *Sestavte si atraktivní životopis*.

Kontakt na autora: z.siegel@seznam.cz.



Úvod

Z nezaměstnanosti se stal skutečný fenomén moderní doby, která slyší jen na to, co zní dostatečně děsivě. Jistě, ztráta zaměstnání není zrovna radostná událost. O to spíš však není potřeba situaci ještě dramatizovat a šířit nesmyslné mýty, které mají s realitou pramálo společného, negativně ovlivňují postoje uchazečů, účelově slouží vyšším zájmům a navíc se často vzájemně vyvracejí.

Neobjektivní média, manipulace, politické ambice a dopady světové ekonomické krize vytvořily ornou půdu pro zakořenění obecného povědomí, že ztráta zaměstnání je tragédie nepopsatelných rozměrů. Ze všech stran se valí zprávy o propouštění, bezradnosti, nedostatku pracovních míst a protekčním obsazování toho mála, co ještě zbylo. Oproti tomu zvýšená pozornost věnovaná hrstce flákačů vytváří dojem, že nezaměstnaní pracovat stejně nechtějí, a tak je potřeba s nimi náležitě zatočit. To je ovšem poněkud paradoxní. Jestliže je práce skutečně dost, pak není potřeba tolik zdůrazňovat negativní důsledky výpovědi. A pokud je opravdu nouze o pracovní místa, je pro změnu absurdní zdůrazňovat, jak všichni zneužívají „štědrý“ sociální systém.

Obyčejný člověk má potom zcela oprávněný dojem, že vlastně nic nefunguje. Na jednu stranu jako by nikdo pracovat nechtěl, na druhou stranu jako by žádná pracovní místa nebyla a k tomu všemu jako by všichni jen propouštěli. A když se náhodou nějaké to volné místo objeví, tak kdo by zaměstnal absolventa bez praxe, maminku od dvou dětí, staršího uchazeče, nebo dokonce někoho se zdravotními obtížemi? Takové volné místo je přece obsazováno v úzkém okruhu vyvolených, respektive známých.

Není těžké se dovtípit, proč je na nezaměstnanost pohlíženo jako na výhradně negativní jev. Mediální zpravodajství postavilo na negacích celou svoji filozofii. Koho by zajímalo, že starší žena našla práci? Daleko atraktivnějším tématem je riziko propouštění v určité firmě a rozhovor s někým, kdo v takovém okamžiku vcelku přirozeně neví, co bude dělat, bude-li propuštěn. To ví totiž skutečně jen málokdo. Také patřičný důraz na byť zanedbatelné procento zneuživatelů sociálního systému dává zelenou pro drastické nástroje, které však zpravidla pocítí hlavně ti nejslušnější. A tak média bojují o sledovanost, politici se perou o preference, a pokud jde o skutečné řešení situace na trhu práce, máme tu v záloze krizi, která se stala tím nejuvmluvnějším argumentem pro neschopnost. Je totiž mnohem jednodušší přidělit

nezaměstnaným roli jakýchsi parazitů společnosti než vytvořit jedno nové pracovní místo.

Ztráta zaměstnání má však i své pozitivní stránky. Jak je možné, že každodenně nacházejí nové uplatnění uchazeči ve všech regionech a profesích? Jak je možné, že do práce nastupují muži, ženy, absolventi, maminky s dětmi i starší uchazeči, a dokonce řada z nich našla právě díky nezaměstnanosti lepší, perspektivnější i lépe placenou práci? Realita je totiž poněkud odlišná než účelově zneužívané informace, které tuto stranu mince poněkud ignorují.

Ztrátu zaměstnání je proto potřeba přijmout nikoliv jako ryzí tragédii, ale hlavně jako příležitost. Výpověď znamená ukončení jedné etapy a současně zahájení etapy druhé. Je pouze na každém z nás, zda se necháme odradit negativní atmosférou a zmanipulovanými zprávami a vzdáme se bez boje, zda se necháme zdecimovat rozmary mocných, kteří nám hází klacky pod nohy, nebo využijeme svůj potenciál a energii k lepší budoucnosti.

autor

7

Jaké máme šance?

- ▶▶ Jak je to s nezaměstnaností doopravdy
- ▶▶ Mlýnské kameny státní správy
- ▶▶ Kdo je na tom lépe a kdo hůře
- ▶▶ Plánovaně k cíli
- ▶▶ Kdo ví, co hledá, spíše to i najde
- ▶▶ Štěstí přeje připraveným

Nezaměstnanost objektivně

K tržní ekonomice nezaměstnanost neodmyslitelně patří a je její zcela přirozenou součástí. Iluze o její likvidaci jsou pouhým diletantismem podobně jako čekání na „lepší časy“. Navíc situace na českém trhu práce není až tak dramatická. Nezaměstnanost se objevila v roce 1991. V následných letech se utvářela, respektive rostla až do roku 1999, kdy se stabilizovala na přibližně 9 %. Od té doby nezaznamenává zásadní ani dlouhodobé výkyvy. Světlou výjimkou se stala léta 2007–2008, kdy nezaměstnanost výrazně poklesla a následně se vrátila do svého „normálu“. V tomto období se pro změnu potýkali s obrovskými problémy zaměstnavatelé. Nízká nezaměstnanost totiž vytvořila opačnou situaci a na trhu práce byl výrazný nedostatek kvalifikované pracovní síly a to prakticky ve všech odvětvích i regionech.

Průměrná nezaměstnanost, počínaje rokem 1999, činí při započítání zmíněného příznivého dvouletého období 8,4 %. Tato reálná čísla dávají možnost pohlédnout na situaci na trhu práce mnohem objektivněji.



Nejedná se totiž o jakousi krizi současnosti, ale o relativně „standardní“ stav, ve kterém se pohybuje převážnou většinu zmíněných let.

Po celou tuto dobu lidé nejen nacházejí zaměstnání, ale dokonce ani nedochází k žádné kumulaci konkrétních cílových skupin na úřadech práce. Tolik diskutovaná obtížná uplatnitelnost starších lidí, maminek s dětmi, absolventů bez předchozího zaměstnání apod. by logicky musela znamenat zvýšený podíl těchto uchazečů na celkovém počtu nezaměstnaných. Žádná z těchto skupin však výrazný nárůst nezaznamenala. Lze říci, že struktura uchazečů o zaměstnání odpovídá struktuře populace, což znamená, že zaměstnání nacházejí všechny tyto skupiny uchazečů obdobnou měrou. Navíc drtivou většinu uchazečů o zaměstnání lze zařadit do některé ze znevýhodněných skupin, což samotné znevýhodnění poněkud zpochybňuje. Jsou-li totiž „všichni“ znevýhodněni, potom žádné znevýhodnění existovat nemůže.

Na nezaměstnanost je možné pohlížet negativně, neboť sama o sobě je jevem negativním. Příliš vysoká nezaměstnanost znamená obtížnou situaci uchazečů. Příliš nízká potom obtížnou situaci zaměstnavatelů. A optimální, respektive „zdravá“ nezaměstnanost? Ta je pro změnu dlouhodobě neudržitelná. Je zřejmé, že každé období dává příležitosti, a dosavadní historie jen potvrzuje srovnatelné podmínky a skutečnost, že zaměstnání nalézt lze. Chce to jen objektivní úsudek.



Máme obdobné podmínky jako uchazeči před námi. A pokud budeme k hledání zaměstnání přistupovat odpovědně, aktivně a s rozumem, výsledek na sebe nenechá dlouho čekat. Najít práci je totiž pouhá dovednost, kterou není tak obtížné si osvojit.

Úřad práce versus uchazeč

Zaměstnání hledá většina lidí dvěma způsoby. Prvním je vlastní iniciativa a druhým je povinná aktivita iniciovaná úřadem práce. Mezi těmito způsoby jsou zásadní rozdíly. Nejprve je nutné si uvědomit, kdo nese odpovědnost za aktivitu a výsledek hledání zaměstnání a komu to současně přináší hlavní užitek. **Je to výhradně uchazeč a nikdo jiný.** Žádná další instituce tento účel nenaplnuje. Domněnka, že úřady práce tu jsou od toho, aby uchazečům hledaly práci, je zcela mylná. K tomu totiž nemají kompetence ani možnosti.

Úřad práce je v první řadě evidenčním místem, které spravuje legislativu v oblasti zaměstnanosti, respektive nezaměstnanosti. Registrace na úřadu práce znamená získání určitých práv a přijetí odpovídajících povinností. Mezi práva patří nárok na podporu (hmotné zabezpečení), hrazení zdravotního, případně sociálního (důchodového) pojištění a možnost využití podpůrných nástrojů, jako je například rekvalifikace, hmotná podpora při zahájení podnikání, konzultace s psychologem apod. V případě, kdy výše hmotného zabezpečení nedosahuje výše 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 podpory. Co se týče zaměstnání, je úřad práce v roli zprostředkujícího subjektu, který v tom nejlepším případě vystaví uchazeči doporučení na jednání ke konkrétnímu zaměstnavateli. Jak toto jednání dopadne, však záleží pouze na uchazeči. Jde-li o povinnosti vůči úřadu práce, ty je zkrátka nutné plnit, ať už budou sebenesmyslnější.

Problém je v tom, že poměr uchazečů je ve srovnání s personální kapacitou pracovníků zprostředkovaní na úřadech práce zcela nevyvážený. To v praxi znamená, že jeden pracovník má na starost několik stovek uchazečů, což znemožňuje efektivní práci. Jestliže uchazeč stráví na úřadu práce jednou měsíčně deset minut, pak je zřejmé, že celý proces nemůže mít jiný charakter než kontrolně formální.

Zájem ze strany úřadu práce se jakoby zvýší až po pěti měsících, kdy dochází k sestavení tzv. individuálního akčního plánu (IAP). Tento původně poradenský nástroj, jehož cílem je stanovení posloupnosti aktivit a časového harmonogramu na jejich plnění, má zvýšit aktivitu a efektivitu uchazeče při

hledání zaměstnání. Samotná myšlenka není vůbec zcestná, ale je založena na důkladné anamnéze uchazeče, individuálním přístupu, intenzivním postupu, průběžném vyhodnocování a operativním řešení překážek. Způsob realizace je nejbližší termínu „koučování“, o němž ale v případě úřadu práce nemůže být žádná řeč. Důsledná anamnéza a intenzivní vedení by totiž znamenaly mnohonásobně vyšší časovou náročnost a intenzitu schůzek. Navíc tento nástroj, podobně jako žádný jiný, nemůže fungovat na každého uchazeče.

Z původně zdařilé myšlenky poradenské metody se stal jakýsi poradenský hybrid, který uchazečům nejen nepomůže, ale mnohdy i uškodí. Pokud si má uchazeč po pětiměsíční evidenci na úřadu práce vypracovat životopis a na jeho zpracování dostane tři měsíce, pak tato metoda spíše nezaměstnanost plánuje, než řeší. Navíc je otázkou, jakou zpětnou vazbu na vypracovaný životopis uchazeč následně obdrží. Proběhne-li vůbec, lze ji považovat za relevantní jen v případě, že jí předcházela důsledná anamnéza uchazeče. Životopis totiž musí být cílený. Uplatňování IAP v praxi probíhá zpravidla tak, že uchazeči dostávají stejné či obdobné aktivity a to ve stejné či obdobné posloupnosti. Založit hledání zaměstnání na plnění těchto aktivit je prakticky jistotou trvalé nezaměstnanosti. To, co může uchazeč udělat sám za nanejvýš dva týdny, řeší v režii úřadu práce i několik let.

Podobná situace je také při zařazování uchazečů do projektů spolufinancovaných Evropským sociálním fondem, se kterými se v posledních letech roztrhl pytel. I zde platí, že původní myšlenka měla bezpochyby dobrý záměr. Přinést osvětu, inovaci a zkvalitnění poradenských služeb pro uchazeče o zaměstnání. Z dobrého zájmu se však velmi rychle stal tvrdý byznys, ve kterém stojí samotný uchazeč často až na druhém místě. Je totiž vesměs, coby klíčový indikátor, větším přínosem pro projekt než samotný projekt pro uchazeče. Vždyť řada projektů se často liší pouze v identifikaci cílové skupiny účastníků. Prakticky lze říci, že různí lidé v různých projektech absolvují stejné aktivity, které jsou nezbytné pro naplnění projektového záměru. Nikoliv pro řešení situace uchazeče. Kdyby tomu bylo jinak, situace na trhu práce by vypadala podstatně příznivěji.

Je tedy nezbytné si uvědomit, že **získání zaměstnání je výhradně v rukou uchazeče** a záleží pouze na něm, co je pro to ochoten udělat a jaké podpůrné nástroje využije. To má samozřejmě i své výhody. Uchazeč není při výkonu svých aktivit limitován časově a zaměstnání i potřebné informace může hledat třeba celé dny. Vyplatí se pouze určité oddělení vlastní, neomezené aktivity a povinností vůči úřadu práce. Vlastní iniciativou můžeme být rychle v cíli a povinnosti je holt nutné plnit. Rozhodně však nemůžeme čekat, že změníme mechanismy státní správy nebo že naši situaci vyřeší někdo za nás.

Problematika znevýhodněných skupin

Jak již bylo zmíněno, je problematika znevýhodněných skupin uchazečů poněkud zavádějící. Pokud bychom hovořili o jedné konkrétní skupině, mohlo by být určité znevýhodnění opodstatněné. S ohledem na všechny známé cílové skupiny je však situace o poznání jiná. Je totiž mnohem obtížnější najít někoho, kdo znevýhodněný není, než někoho, kdo znevýhodněný je. Důraz na jednu cílovou skupinu vyvolává dojem, že takoví uchazeči mají na trhu práce složitější postavení než ostatní. Mezi ostatními jsou však další cílové skupiny, které vyvolávají obdobný dojem. Kdo je na tom tedy lépe? Čerstvý absolvent nebo starší uchazeč? Jestliže je absolvent znevýhodněný nedostatečnou pracovní zkušeností, co potom znevýhodňuje starší uchazeče? Ti mají přece bohaté pracovní zkušenosti. Jsou tedy znevýhodněni vyšším věkem? To ovšem vyvrací znevýhodnění absolventů, kteří jsou mladí, nezávislí, adaptabilní i perspektivní.

Dalším příkladem mohou být ženy s dětmi. Zde je pro změnu znevýhodnění založeno na riziku častých absencí způsobených například péčí o nemocné dítě. Znamená to však, že ostatní ženy jsou ve výhodě? Nikoliv. Mladým absolventkám přece chybí již zmíněná pracovní zkušenost. S rostoucím věkem se zvyšuje riziko odchodu na mateřskou dovolenou. A když jsou děti již odrostlé, blíží se problematika vyššího věku. A podobně bychom mohli pokračovat.

Riziko spočívá převážně v tom, že zdůrazňování jakýchsi handicapů bez širších souvislostí se negativně odráží na psychice jednotlivců. Uchazeči pak často vstupují na trh práce s vědomím, že prakticky nemají šanci uspět. Neúspěch tedy automaticky předpokládají často ještě dříve, než vůbec začnou zaměstnání hledat. Tento vstupní pesimismus má zpravidla za následek nízkou aktivitu od samotného počátku hledání. Pokud se navíc uchazeč se svým znevýhodněním ztotožní, přestane nakonec zaměstnání hledat úplně. Předem ví, že bude odmítnut, a dokonce zná i důvod. Úsilí tak ztrácí jakýkoli význam.

Navíc žádné znevýhodnění nemůže platit všeobecně ani u konkrétní cílové skupiny. Různí zaměstnavatelé mají totiž při obsazování pracovních pozic rozličné představy a nároky. To, co jeden zaměstnavatel ochotně vítá, jiný zásadně odmítá. Jedno však mají společné vždy. Pracovní místo chtějí obsadit někým, kdo má předpoklady podat efektivní pracovní výkon. Věk, praxe, pohlaví apod. zde nejsou žádnou zárukou. Rozhodující roli hrají profesní předpoklady a kvality, které zaměstnavateli nejlépe garantují konečný přínos.



Pozornost si tak zaslouží otázka „proč by nás zaměstnavatel měl zaměstnat“ a nikoliv „proč by nás mohl odmítnout“. Zaměříme se tedy výhradně na naše přednosti a jejich využití. Zkušenosti prokázaly, že prakticky každý uchazeč má co nabídnout. Nutné je pouze znát své know-how a umět ho prodat. Sebeoprávněnější znevýhodnění ještě nikomu práci nenašlo.

Plánování a finance

Před samotným zahájením hledání zaměstnání se vyplatí alespoň základní finanční bilance. Ztráta zaměstnání znamená na jedné straně ztrátu finančního příjmu, na straně druhé vyžaduje hledání zaměstnání určitý časový prostor. Je nutné si uvědomit, že standardní výběrové řízení trvá od svého vyhlášení do ukončení i několik týdnů.

Nejprve si tedy spočítáme, jak dlouho můžeme být bez zaměstnání, respektive jak dlouho si můžeme dovolit práci hledat. Vyjdeme při tom z našich finančních možností. Měli bychom vzít v 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 přijatelnou životní úroveň.

Stanovení tohoto časového prostoru je naprosto zásadní pro psychickou vyrovnanost každého uchazeče o zaměstnání.

To ale neznamena, že se ho nebudeme snažit maximálně zkrátit. Mnoho uchazečů si dobu, po kterou mohou být bez zaměstnání, neurčuje a mívali pak přirozeně pocit, že musejí zaměstnání nalézt co nejdříve. To však nezáleží jen na nich. Jsou období, kdy je poptávka po nových pracovních silách nižší, například před vánočními svátky nebo během 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 relativní 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 bez 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.

Význam přípravy

První fáze hledání zaměstnání má vesměs charakter přípravy. Už zde můžeme ocenit původně stanovený časový prostor a adaptovat se na svou „novou profesi“. Hledat zaměstnání znamená vykonávat soubor aktivit podobně jako v jakékoli jiné profesi – bez znalosti prostředí a souvisejících procesů to bude trnitá cesta založená na řadě pokusů a omylů s obrovskou časovou ztrátou. Čím efektivněji začneme, tím dříve uspějeme. Je na místě si uvědomit, že nás čeká zcela odlišná činnost, než kterou jsme vykonávali či budeme vykonávat v zaměstnání samotném.

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, je o ní 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 (většinou) 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 navíc i další činnosti jako například zpracování životopisu, posuzování pracovních inzerátů, jednání při osobních pohovorech atd.

Tyto skutečnosti uchazeči o zaměstnání 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“. Uchazeči často tvrdí, že je příprava na hledání zaměstnání zdržuje a oni potřebují najít práci co nejrychleji. Na přípravu prý zkrátka nemají čas. Rozsáhlý průzkum však prokázal, že ti, kteří chtěli najít zaměstnání co nejdříve, ho nakonec hledali nejdéle.

Samotná 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. Podobně jako podnikatel hledá uplatnění pro svůj sortiment či službu a snaží se je prodat různými způsoby, hledá uchazeč uplatnění pro svůj potenciál. Záleží tak pouze na každém z nás, co pro nalezení zaměstnání podnikneme. K tomu, abychom měli jistotu, že budeme postupovat skutečně efektivně, musíme nejprve vědět jak na to. Budeme se vlastně „rekvalifikovat“ na prodejce vlastního know-how na trhu práce.

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.

Je nutné podotknout, že při hledání zaměstnání neplatí vše na sto procent. Vždy se objeví výjimky, na kterých však nelze hledání zaměst-

nání stavět. Pravidla, kterými se hledání zaměstnání řídí, nemají konkrétní podobu a ani ji mít nemohou. Mají však **obecnou podobu** a to je pro úspěch 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“!

Profesní orientace

Nejprve si položíme jednoduchou otázku: **Jaké zaměstnání chceme najít?** V tomto případě se vyplatí maximální konkretizace cílových profesí s ohledem na využitelnost našich předpokladů. Čím širší spektrum profesí si vytýčíme, tím lépe. Časté omezení se na jednu či dvě profese výrazně snižuje využitelnost volných pracovních pozic a navíc je zcela neopodstatněné.

Prakticky každá pracovní pozice má okruh podobných pracovních pozic, které mají další okruh podobných pozic. Stačí tedy určit základní spektrum profesí a následně ho rozšiřovat o pozice s obdobnou pracovní náplní. Je zřejmé, že bude potřebná určitá orientace v náplních práce a vyplývajících předpokladech, ale jak již bylo řečeno, čekají nás zkrátka nové činnosti. Vzápětí zjistíme, že např. prodavačka má podobnou pracovní náplň jako recepční, servírka, skladnice nebo obchodní zástupce. Dostatečné zkušenosti nás také mohou katapultovat do náročnějších pracovních pozic a zmíněná prodavačka může usilovat např. o pozici vedoucí prodejny. Navíc můžeme využít dříve vymezený prostor pro hledání zaměstnání a průběžně si doplnit chybějící kvalifikaci (např. plánovanou rekvalifikací) a dále rozšiřovat možnosti uplatnění.

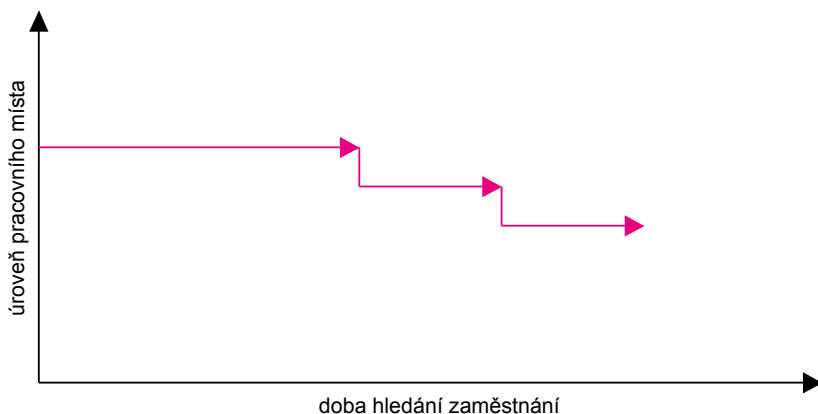
K dispozici máme několik úrovní, ve kterých můžeme spektrum pracovních pozic vytvářet:

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“.

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

V počátku hledání zaměstnání bývá na prvním místě zpravidla kvalita pracovní pozice a na druhém místě zaměstnání jako takové. Tato posloupnost se však může po čase zcela otočit. Uchazeči, kteří hledají zaměstnání déle než šest měsíců, často preferují zaměstnání jako takové a kvalita pracovní pozice hraje sekundární roli. Zkrátka čím déle hledají zaměstnání, tím rychleji chtějí uspět. Čím rychleji chtějí uspět, tím více slevují ze svých nároků, viz graf 1.

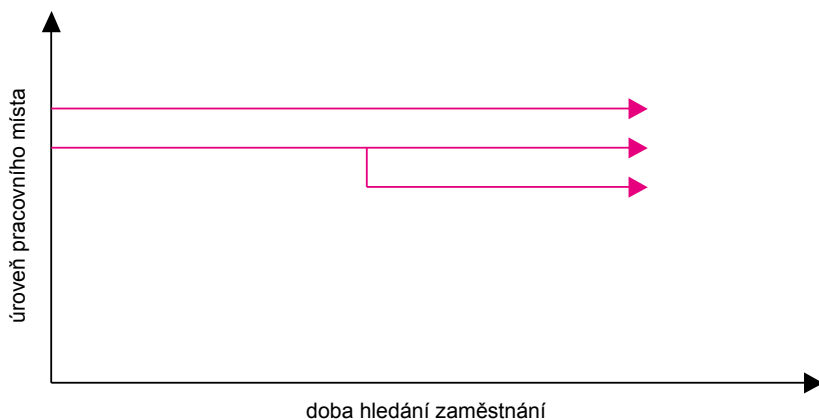


Graf 1 Standardní, avšak nešťastné snižování nároků způsobené délkou nezaměstnanosti

Poznámka ke grafu

Budeme-li hledat zaměstnání tímto způsobem, sami se postupně zbavíme příležitosti uspět na takových pracovních místech, kde můžeme nejlépe využít svou kvalifikaci nebo pracovní zkušenosti. Tím současně přestaneme být pro zaměstnavatele zajímaví. Navíc budeme často odmítáni z důvodu nevyužitelnosti již zmíněných zkušeností.

Chceme-li na trhu práce maximálně využít profesní spektrum a současně minimalizovat riziko neúspěchu, zvolíme následující postup, viz graf 2.



Graf 2 Zachování kvalifikační úrovně a rozšiřování spektra profesních možností

Neustále se budeme ucházet o pracovní místa na obdobné kvalifikační úrovni a současně o pracovní místa s kvalifikační úrovní o něco vyšší (neplatí zcela pro čerstvé absolventy škol). Budeme-li po nějaký čas neúspěšní, můžeme nepatrně slevit ze svých nároků, ale nikoliv na úkor dosavadních aktivit. Nezapomínejme, že největší šanci na úspěch máme právě v oblasti, kde máme nejvíce znalostí a zkušeností.



Tímto způsobem se nejen zvýší počet našich aktivit, ale také si rozšíříme spektrum možného uplatnění. Získáme více zpětných reakcí od zaměstnavatelů a můžeme se po čase zaměřit na pracovní místa, kde o nás projevuji největší zájem.

„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. **Jakákoliv práce tak vždy musí mít zcela konkrétní podobu.**

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** určitého zoufalství, 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.

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:

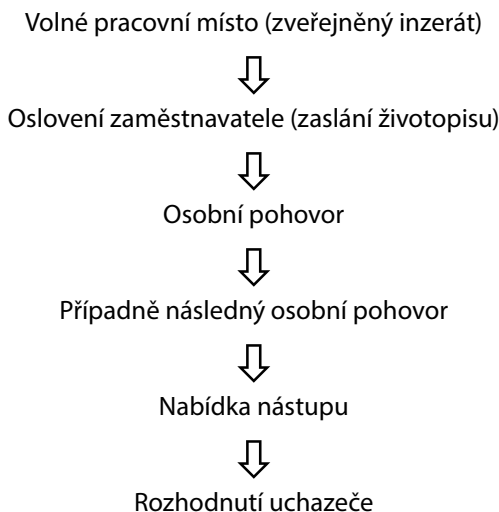
1. „Když chceme my“ – v tomto případě rozhoduje zaměstnavatel, avšak my jeho rozhodování ovlivňujeme.

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 o sobě, o přínosech pro společnost apod., 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:



1. 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.
2. 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.