

Zbyněk Siegel

Jak hledat a najít zaměstnání

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



Poradce
ro praxi

Knihy edice **Poradce pro praxi** se věnují nejružnějším 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 **trestně 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</i> <i>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 děsivé. 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 dovědět, 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 byt' 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 nejvýmluvnějším 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 pohybujeme 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“ znevýhodnění, 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 pětíměsíční 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 absolují 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.