

Pracovní list č. 3 – Požadavky zaměstnavatelů

Možná si kladete otázku, proč se při práci ve fiktivních firmách, kdy se budete učit, mimo jiné, vše kolem podnikání zaobírat i požadavky zaměstnavatelů a vlastním zaměstnaneckým poměrem. Odpověď je jednoduchá – ne všichni budou podnikat, ať už z jakýchkoliv důvodů, a i hledání práce či přehled o pracovním trhu může být vaším „podnikáním“.

Rozhodnutí o tom, jaké práci (oboru) se chci věnovat, není jednoduché. Na toto rozhodnutí má vliv mnoho faktorů, ve výsledku jde ale o to zhodnotit, co umím a můžu zaměstnavateli nabídnout (s přihlédnutím na neustálé **celoživotní vzdělávání**), jaké mám dovednosti oproti tomu, co aktuálně nabízí trh práce a jaké jsou trendy jeho směřování (tzn. kam se trh práce v daném oboru bude v budoucnosti posouvat a zda vůbec). Současná doba je pro toto rozhodování o to těžší, že se nacházíme v nastupující **4. průmyslové revoluci** a změny v jednotlivých oborech jsou nyní mnohem rychlejší, než tomu bylo dříve. Je tedy náročnější „předpovídat“, jak se budou jednotlivé obory (a související pracovní pozice) dále vyvíjet. Na druhou stranu se při hledání zaměstnání „boří“ hranice a můžete snadněji využít toho, že bydlíte v příhraničí a hledat zaměstnání i na druhé straně hranice.

Při hledání zaměstnání je důležité:

- mít představu o jakou práci se chci ucházet,
- zhodnotit své dovednosti,
- vědět, kde nabídky práce najdu,
- umět se v nabídkách a požadavcích zaměstnavatelů orientovat,
- vědět, jak se o nabízenou volnou pozici ucházet.

Abyste získali představu o práci, o kterou se chcete ucházet, je třeba znát své možnosti (dovednosti) a cíle (např. finanční zajištění, poznávání světa, naučit se něco nového atd.).

Dovednosti rozdělujeme na tzv. soft skills a hard skills.

→ **Soft skills** (měkké dovednosti), jsou dovednosti v oblasti chování (např. samostatnost, organizační dovednosti, kreativita, komunikační dovednosti, týmová spolupráce, flexibilita, schopnost vést tým, umět řešit problémy a konflikty, atd.).¹⁾

→ **Hard skills** (tvrdé dovednosti), jsou odborné znalosti a dovednosti (např. jazykové a počítačové znalosti, technické dovednosti, atd.).

Soft- a hard skills trénujte za pomoci multimediální učebny.

a) Jak trénovat soft skills?

Troufnete si mluvit na kameru? Víte, jak vypadá váš projev natočený? Vyzkoušejte to, a svůj projev tréninkem zlepšujte. Můžete si natočit simulované obchodní jednání, pracovní pohovor apod.

b) Jak trénovat hard skills?

V multimediálních učebnách máte k dispozici techniku i programy (např. Corel, AutoCAD, Photoshop), které je vhodné si alespoň částečně osvojit. Víte, jak používat přídatný dataprojektor, mikrofon, green screen, stativy, virtuální TV studia apod.? Multimediální učebnu můžete využít i pro prezentaci vaší fiktivní firmy v rámci ratingu.

Pro práci ve fiktivních firmách i na pracovních listech, využijte možnosti, které vám multimediální učebna nabízí.



Jakými konkrétními soft a hard skills disponujete? Jakými byste disponovat chtěli?

Vypracujte na čistý papír.

S ujasněním si, jak se na trhu práce uplatnit, může také pomoci vytvoření **profesní mapy**. Jak profesní mapu vytvořit si vyzkoušejte v pracovním listu č. 4 modulu č. 1.

Kariérové poradenství

Kariérové poradenství je služba, která vám může pomoci se směřováním dalšího vzdělávání, v osobním rozvoji, s přípravou na důležitý pracovní pohovor, volbou zaměstnání atd.

Kariérní poradci působí např. na školách, na úřadech práce, v neziskových organizacích, soukromých poradnách atd.

TIP

Vyzkoušejte některý z osobnostních testů. Mnoho z nich je k dispozici zdarma (zejména na internetu).

Zajímavý osobnostní test je k dispozici zde:

<https://www.16personalities.com/cs>



Zjistěte, zda na vaší škole působí kariérní poradce.

Pokud vím, jaké práci (oboru) se chci věnovat, musím také vědět, **kde můžu práci hledat**. Pro hledání práce slouží nejčastěji tzv. pracovní portály (webové stránky s nabídkami pracovních pozic), sociální sítě, Úřad práce, personální agentury, webové stránky konkrétních firem v neposlední řadě vaše kontakty.

Pracovní portály

Na klasických pracovních portálech je možnost vyhledávat pracovní nabídky podle lokality, kde byste chtěli pracovat, typu pracovního úvazku (plný/částečný úvazek), výše odměny, benefitů (práce z domova, služební vozidlo) atd.

Jaké jsou nejpoužívanější pracovní portály **v ČR**?

- Jobs.cz (spíše pro administrativní pozice, nižší, střední a vyšší management)
- Prace.cz (spíše pro administrativní a výrobní pozice)
- Welcometothejungle.com (dříve Proudly, portál, který představuje zájemcům kulturu v konkrétních firmách a tím láká nové uchazeče)
- Profesia.cz
- Atd.

Jaké jsou nejpoužívanější pracovní portály **v Polsku**?

- Pracuj.pl (nabídky práce od výrobních pozic až k vyššímu managementu, poradenství pro uchazeče)
- Praca.pl (spíše pro administrativní a výrobní pozice)
- Jobs.pl (přes 40 000 nabídek práce, poradenství)
- Aplikuj.pl
- Atd.



Jaké další pracovní portály existují?

.....

.....

Sociální sítě

Sociální sítě pro hledání práce můžeme rozdělit na dva typy:

- a) sociální sítě, které se na profesní oblast (včetně nabídek/hledání práce) zaměřují **primárně** – např. **LinkedIn**,
- b) sociální sítě, jejichž **hlavním cílem není** hledání/nabídka práce – např. **Facebook**.

Pokud práci přes sociální sítě nehledáte cíleně, neznamená to však, že sociální sítě nemohou ovlivnit, zda práci dostanete či ne. Mnoho personalistů (budoucích zaměstnavatelů) si kandidáty na pracovní pozici prověřuje, mimo jiné, z dostupných informací na internetu. V současné době je jedním z nejjednodušších způsobů podívat se, jestli je kandidát aktivní na sociálních sítích a eventuálně jak. Budoucí zaměstnavatel nemusí mít pochopení pro fotky a videa z častých bujarých večírků, vulgární komentáře apod. V takovém případě je lepší mít svůj profil na sociální síti celý „zamknutý“ pro cizí uživatele a zvážit každého uživatele, kterému svůj profil zpřístupníte.

Úřad práce

Úřad práce je státem zřízený úřad, který nabízí volná pracovní místa od zaměstnavatelů, pomáhá uchazečům s hledáním nové práce, umožňuje další vzdělávání nebo rekvalifikace atd.

Poskytuje i poradenství, v ČR prostřednictvím své služby **IPS** (Informační a poradenská střediska Úřadu práce ČR) - zejména pro studenty a absolventy středních, vyšších odborných a vysokých škol. Pomáhá při zjišťování uplatňování absolventů na trhu práce atd. V Polsku poskytuje poradenství všem zájemcům, kteří nemusí být registrováni na ÚP jako nezaměstnané osoby.

Personální agentury

Personální agentury nabízí několik možností. Zejména následující:

- jako uchazeč se u nich můžete registrovat a agentura vám bude hledat odpovídající práci,
- agenturu si najme firma a pro firmu bude hledat odpovídajícího uchazeče o zaměstnání (tzn., že některé inzeráty jsou vypisovány agenturou),
- stanete se zaměstnancem pracovní agentury a agentura vás bude posílat do firem, které potřebují aktuálně vykrýt vyšší potřebu zaměstnanců.

Do práce klasických pracovních agentur se dají zahrnout i tzv. **headhunteři** („lovci hlav“). Headhunteři hledají na zakázku od zaměstnavatele vhodné uchazeče do nejvyššího managementu firem (CEO – generální ředitel, CFO – finanční ředitel atd.) nebo na odborné a specifické pozice (např. bezpečnostní ředitel se zkušenostmi a certifikacemi). Headhunteři neloví jen mezi lidmi „bez práce“, ale velmi často přetahují zaměstnance z jiných firem.

Webové stránky konkrétní firmy

Velká část firem inzeruje volné pozice také přímo na svých webových stránkách. Kontaktování potenciálního zaměstnavatele takto napřímo může personalistům napovědět, že se o firmu

a konkrétní pozici skutečně zajímáte. Nevýhodou bývá, že u pozic zveřejněných přímo na webových stránkách firmy se jen zřídka dozvíte finanční rozpětí, za které je pozice nabízena.

Vaše kontakty

Občas opomíjený, avšak důležitý způsob hledání práce. Využijte vaše kontakty v okolí (rodina, přátelé apod.) – neví někdo o volné pozici vhodné pro vás? Pokud ano a může vás doporučit, získáte „konkurenční“ výhodu oproti jiným zájemcům – pro zaměstnavatele nebudete úplně cizí a i vy se můžete snadněji dozvědět, zda je tato práce skutečně pro vás.

Tento způsob hledání práce v některých firmách podporují i finančně – stávající zaměstnanci jsou motivováni odměnou za doporučení nového zaměstnance.



Diskutujte ve vaší fiktivní firmě nad požadavky, které by měl splňovat váš potenciální nový zaměstnanec tak, aby byl pro vaší firmu přínosem. Dále prodiskutujte, jak by ve vaší firmě probíhala poptávka po novém zaměstnanci (inzerátem – kde?, atd.)?

Teď víte kde a jak hledat práci. Jak může taková nabídka práce ale vypadat? **V pracovním inzerátu uvádí zaměstnavatel většinou:** název pozice, stručný popis náplně práce, předpokládaný datum nástupu, místo výkonu práce, požadované soft- a hard skills, někdy i nabízenou odměnu, benefity, atd.



Najděte 3 pracovní inzeráty týkající se vašeho studijního oboru a ve skupině prodiskutujte, v čem se liší, jaké mají výhody/nevýhody.

Odměna se nejčastěji uvádí jako mzda nebo plat, může být stanovena za měsíc, hodinu (např. při dohodě o pracovní činnosti) nebo úkol. **Uvedená částka se počítá jako hrubá mzda/plat, tzn., není to ta částka, kterou dostanete vyplacenou na bankovní účet (případně hotově).** Pro zjištění čisté mzdy/platu je třeba od hrubé mzdy odečíst sociální, zdravotní pojištění, daně a případně další srážky.



Uved'te, jaký je rozdíl mezi mzdou a platem. Pokud si nejste jistí, najděte odpověď s pomocí internetu.

.....
.....



Pomocí některé z online mzdových kalkulaček na internetu zjistěte, jaká bude čistá mzda (mzda, kterou dostane na bankovní účet) zaměstnance, který má hrubou mzdu 30.000 Kč (pracovní smlouva) a uplatňuje pouze slevu na poplatníka (tzn., má podepsané Prohlášení poplatníka k dani z příjmu, tzv. „růžový papír“).

.....

Nabídky práce od zaměstnavatelů mohou vypadat různě – může se jednat o klasické inzeráty, ale i o videa, ve kterých vám kreativně představí nabízenou pozici i firmu. Nabídky práce by neměly být diskriminační.

I když nesplňujete všechny požadavky na nabízenou pozici, zkuste i přesto zaměstnavatele oslovit (odpovědět na nabízenou pozici, zaslat životopis atd.). Zaměstnavatel může obsazovat i juniorskou pozici nebo může mít v pracovní nabídce napsány i požadavky, které se v praxi využijí buď velmi málo, nebo vůbec. Zaměstnavatele může také zaujmout z vašeho životopisu i něco jiného a budete mít možnost si požadavky, které zatím nesplňujete, dodatečně osvojit.

Jak napsat životopis, motivační dopis atd. bude součástí modulu č. 4.

Použité zdroje

- 1) <https://managementmania.com/cs/mekke-dovednosti-soft-skills>
- 2) <https://www.aplikuj.pl/porady-dla-pracownikow/1339/kompetencje-miekkie-i-twarde-co-musisz-o-nich-wiedziec>