

**Univerzita Palackého v Olomouci  
Cyrilometodějská teologická fakulta**

**Katedra křesťanské sociální práce**

*Mezinárodní sociální a humanitární práce*

Kateřina Kamenická

*Analýza pracovních nabídek v oblasti  
humanitární práce*

Bakalářská práce

vedoucí práce: Ing. Mgr. Jan Říkovský

**2015**

**Prohlášení:**

Prohlašuji, že jsem práci vypracovala samostatně a že jsem všechny použité informační zdroje uvedla v seznamu literatury.

V Olomouci dne 23. 3. 2015

.....

Kateřina Kamenická

**Poděkování:**

Chtěla bych na tomto místě poděkovat především Ing. Mgr. Janu Říkovskému za vedení práce, ochotu, vstřícnost a cenné podněty. Zároveň bych ráda poděkovala své rodině a všem přátelům, kteří mě podporovali po celou dobu studia i při psaní práce.

# Obsah

Úvod.....	6
1 Humanitární pomoc .....	7
1.1 Typy humanitárních katastrof .....	8
1.2 Aktuální humanitární krize .....	9
1.2.1 Epidemie Eboly.....	9
1.2.2 Ozbrojený konflikt v Sýrii .....	9
1.2.3 Konflikt na Ukrajině .....	10
1.2.4 Konflikt v Jižním Súdánu .....	10
1.2.5 Krize ve Středoafričské republice .....	10
1.2.6 Ozbrojený konflikt v Iráku .....	11
1.3 Způsob poskytování pomoci .....	11
1.3.1 Sektory pomoci .....	12
1.3.2 Aktéři humanitární pomoci .....	14
1.3.3 Humanitární pracovník .....	15
2 Řízení lidských zdrojů .....	18
2.1 Získávání a výběr pracovníků .....	18
2.2 Pracovní pozice .....	19
2.3 Řízení lidských zdrojů v humanitárním sektoru .....	20
2.3.1 Plánování lidských zdrojů.....	20
2.3.2 Nábor humanitárních pracovníků .....	21
3 Dosavadní výzkumy na téma.....	23
4 Metodologie analýzy pracovních nabídek .....	25
4.1 Výzkumný cíl, dílčí cíle, hypotézy a operacionalizace hypotéz .....	25
4.2 Použitá metoda výzkumu .....	29
4.3 Výzkumný soubor .....	30
4.4 Způsob zpracování dat .....	31
4.4.1 Stanovení proměnných .....	31

4.4.2	Časový harmonogram výzkumu .....	33
4.5	Výsledky výzkumu.....	34
4.5.1	Nabízené pozice .....	34
4.5.2	Sektory pomoci .....	38
4.5.3	Požadavky na uchazeče v závislosti na sektorech pomoci .....	39
4.5.4	Požadované kompetence .....	40
4.5.5	Požadavky na jazykové dovednosti .....	41
4.5.6	Požadované vzdělání.....	41
4.5.7	Inzerující organizace .....	42
4.5.8	Délka spolupráce.....	43
4.5.9	Lokalita výkonu práce .....	44
4.5.10	Odměna náležící pracovníkovi .....	45
4.6	Diskuse.....	46
Závěr	.....	48
Použité zkratky	.....	50
Seznam použitých zdrojů.....		51

# Úvod

Tématem této práce je řízení lidských zdrojů v humanitární oblasti. Konkrétně se bude zabývat procesem získávání pracovníků, který se vzhledem ke specifické povaze sektoru odlišuje jak v podmínkách, jež může poskytovatel člověku ucházejícímu se o nabízenou pozici nabídnout, tak v požadavcích kladených na uchazeče.

Humanitární pomoc jako součást zahraniční pomoci je oblastí mezinárodní sociální práce reagující na stav nouze kdekoliv v zahraničí. Výkon této profese je spojen s velkými výzvami, humanitární pracovník by měl být psychicky odolný a zároveň by měl ctít humanitární hodnoty. Aktérů podílejících se na pomoci je mnoho, nejvíce pak různě velkých nevládních organizací, které jsou poskytovateli nezanedbatelného množství pracovních míst.

Cílem práce je zjistit, jaká je aktuální nabídka práce pro humanitární pracovníky na mezinárodní úrovni. Dosažené výsledky by měly být prakticky využitelné zejména pro studenty oborů zahraniční pomoci či sociální práce, kteří získají povědomí o možnostech uplatnění po absolvování studia, o požadavcích, které by měli splňovat, ale i o tom, co je v případě vybrání na pozici čeká. Mohly by se stát podnětem pro univerzity poskytující vzdělání v relevantním oboru, které na základě této práce zjistí, zda profil absolventa jimi poskytovaného oboru odpovídá možnostem uplatnění v mezinárodní sféře. Sekundárně mohou být výsledky užitečné pro organizace působící v oblasti a to z hlediska informací o situaci na trhu práce v humanitární pomoci.

Práce je rozdělena na teoretickou a výzkumnou část. Teoretická část obsahuje tři kapitoly, kdy první se zabývá humanitární pomocí, jejími aktéry, událostmi na které obecně reaguje, ale také aktuálními událostmi. Druhá kapitola pojednává o řízení lidských zdrojů se zaměřením na humanitární sektor a ve třetí kapitole jsou zmíněny výzkumy související s tématem práce. V empirické části je uvedena metodologie kvantitativní analýzy obsahu pracovních nabídek a samotné výsledky analýzy.

Osobní pohnutkou k výběru tématu byl zejména osobní zájem o problematiku humanitární pomoci a zároveň praktická využitelnost výsledků výzkumu.

# 1 Humanitární pomoc

Tato kapitola vymezuje oblast, ve které humanitární pracovníci hledají zaměstnání. Popisuje, v jakém prostředí a kontextu mohou pracovníci poskytovat pomoc. Jsou zde zmíněny největší krize, které aktuálně probíhají, a definovány jednotlivé oblasti neboli sektory pomoci, které mají odlišné úkoly a odpovědnosti, a které jsou ve správě specializovaných organizací. Zmiňuje i jednotlivé aktéry v humanitární pomoci a v neposlední řadě i roli a očekávání od humanitárního pracovníka.

Úřad OSN pro koordinaci humanitární pomoci definuje humanitární pomoc jako činnost s cílem zachránit lidské životy a zmírnit utrpení krizí zasažených obyvatel. Pomoc dále dělí na tři kategorie podle stupně kontaktu se zasaženými lidmi: přímá pomoc, nepřímá pomoc a podpora infrastruktury (ReliefWeb, 2008, 31-32). Jak píše Princová (2009, s. 63-66), humanitární pomoc (v angličtině výstižněji emergency relief) reaguje především na přírodní katastrofy, ozbrojené konflikty, dlouhotrvající humanitární krize nebo na chudobu a měla by mít pokud možno co nejkratší trvání. Podle Austrian Development Cooperation (2009, s. 8) má humanitární pomoc v období prvních šesti týdnů po katastrofě zahrnovat především zajištění pitné vody a potravin, přístřeší, lékařské pomoci a ochrany a péče o uprchlíky a lidi bez domova.

Humanitární charta přiznává právo na ochranu a pomoc každému člověku, který byl zasažen konfliktem nebo katastrofou (The Sphere Project, 2011, s. 20). Na toto právo navazuje hlavní záměr humanitární pomoci, jímž je, jak píše Riddel (2011, s. 311), nejen zabránit ztrátám na životech, ale také umožnit trpícím lidem zachovat si svou důstojnost. Ministerstvo zahraničních věcí ČR však uvádí, že poskytovatelé pomoci reagující na katastrofy, by při své práci kromě hlavního záměru měli zohledňovat zároveň čtyři mezinárodně uznávané principy, jimiž jsou nestrannost, nezávislost, neutralita a lidskost (MZV ČR, nedatováno). Princová (2009, s. 67-68) dále zmiňuje, že humanitární organizace či humanitární pomoc jako taková, jsou pod neustálým tlakem způsobeným dárci, nedostatkem času, ale i konkurencí mezi organizacemi, který se může podepsat na výsledném efektu.

Rozvojová pomoc, jejímž cílem je dlouhodobě zlepšit životní podmínky obyvatel, navazuje na pomoc humanitární, avšak velmi často dochází k jejich prolínání, zejména

pak v případech komplexních krizí zapříčiněných množstvím faktorů (Dušková, Harmáček, 2011, s. 104).

## 1.1 Typy humanitárních katastrof

Je důležité si uvědomit, v jakém prostředí se bude humanitární pracovník vyskytovat. Celý kontext situace by měl být zohledněn při výběru pracovníka na danou pozici. V následujícím textu jsou detailněji popsány takové typy katastrof či krizí, které jsou v současné době významné, a reaguje na ně humanitární pomoc.

ReliefWeb (2008, s. 22) definuje katastrofu jako závažné narušení fungování komunity nebo společnosti způsobující rozsáhlé lidské, materiální, ekonomické a environmentální ztráty, které přesahují schopnosti společnosti se s katastrofou vypořádat pomocí vlastních zdrojů. Mezinárodní federace Červeného kříže a Červeného půlměsíce dále dodává, že katastrofy jsou výsledkem kombinace zranitelnosti komunity, rizika a neschopnosti komunity či společnosti redukovat negativní důsledky události (IFRC, nedatováno). Humanitární koalice dělí katastrofy do tří hlavních skupin: přírodní katastrofy, katastrofy zapříčiněné člověkem a komplexní krize, které jsou kombinací přírodních, člověkem zapříčiněných událostí a dalších faktorů, jako je zranitelnost, a vedou k rozsáhlé humanitární krizi. Humanitární krize většinou doprovázejí další negativní aspekty jako zvýšený výskyt násilí, významné ztráty na životech, přesuny obyvatelstva, rozsáhlé škody na společnosti a ekonomice (Humanitarian Coalition, nedatováno).

Epidemie je zástupcem přírodní katastrofy, konkrétně biologické, kdy podle Světové zdravotnické organizace onemocnění propukne v mnohem větším měřítku než by bylo v dané oblasti, sezóně či komunitě předvídatelné. Epidemie se může šířit v rámci vymezeného zeměpisného území, nebo se může rozšířit do více zemí. Šíření nemoci probíhá v rámci několika dní či týdnů, v některých případech však i několik let (WHO, nedatováno).

Příkladem člověkem zapříčiněné katastrofy je ozbrojený konflikt definovaný jako spor mezi dvěma či více stranami, který zahrnuje použití zbraní. Mezinárodní humanitární právo dělí ozbrojený konflikt na mezinárodní, v němž proti sobě stojí dva a více států, a nemezinárodní, kdy jsou v konfliktu vládní síly s ozbrojenými skupinami nebo ozbrojené skupiny bojují proti sobě navzájem (ReliefWeb, 2008, s. 12).



## **1.2 Aktuální humanitární krize**

Nabídka pracovních míst v humanitární pomoci se odvíjí od probíhajících katastrof a je tedy vhodné zde zmínit aktuální události, které ovlivní výsledky výzkumu. Účelem této podkapitoly je však jen uvést čtenáře do kontextu působení organizací, proto je zde uvedena pouze stručná informace o situaci v zasažených zemích a jejím dopadu na obyvatele, případně uvedení některých z mnoha organizací, které v místě krize působí.

### **1.2.1 Epidemie Eboly**

Západní Afrika čelí od března roku 2014 největší epidemii eboly v historii, která postihla zejména Guineu, Libérii a Sierra Leone (ECHO, 2015). Odhady Světové zdravotnické organizace se k datu 22. února roku 2015 vyšplhaly k číslu 23 729 lidí nakažených virem s 9 604 smrtelnými případy. Infekce se rozšířila velmi rychle na velkém území zejména kvůli místnímu špatnému zdravotnickému systému a bylo tedy zapotřebí okamžité reakce (WHO, nedatováno). Valné shromáždění OSN v reakci na rychlé šíření epidemie ustanovilo svou vůbec první zdravotnickou misi: The UN Mission for Ebola Emergency Response (UNEER) v září roku 2014, jejímiž hlavními úkoly je vyléčení nakažených pacientů, nalezení všech osob, které přišly s nakaženým do kontaktu, zajištění bezpečných a důstojných pohřbů a mobilizace místních komunit (OSN, nedatováno). Do pomoci zasaženým zemím se zapojilo mnoho dalších organizací, mezi nimi například Médecins Sans Frontières (MSF), která zřídila celkem osm center pro identifikaci a léčbu nemoci (MSF, nedatováno). Oxfam International podporuje činnost zdravotnických center dodávkami vody, hygienického vybavení, ale i školením zdravotníků, kteří se dostávají do přímého kontaktu s nakaženými (Oxfam International).

### **1.2.2 Ozbrojený konflikt v Sýrii**

Konflikt v Sýrii trvá již čtvrtým rokem a podle Generálního ředitelství pro humanitární pomoc a civilní ochranu Evropské komise (ECHO) (2015, s. 1-2) se jedná o největší humanitární krizi od dob druhé světové války. Primárními oběťmi konfliktu jsou obyvatelé Sýrie, kteří jsou nuceni k přesídlení, stávají se oběťmi sexuálního násilí, děti jsou často rodičům odebrány, aby se staly dětskými vojáky, dochází k hromadným

vraždám a ztrátám na životech v důsledku ozbrojeného konfliktu. Úřad OSN pro koordinaci humanitárních záležitostí (UNOCHA) odhaduje, že více než dvanáct milionů lidí potřebuje humanitární pomoc, zhruba sedm a půl milionu obyvatel Sýrie bylo násilím vnitřně přesídleno a necelé čtyři miliony obyvatel byly přinuceny opustit zemi (UNOCHA, nedatováno). V zemi působí i česká nezisková organizace Člověk v tísni, která se zde zaměřuje nejen na okamžitou pomoc, ale zároveň na programy dlouhodobějšího charakteru vzhledem k vývoji krize (Člověk v tísni, nedatováno).

### **1.2.3 Konflikt na Ukrajině**

V důsledku konfliktu mezi ozbrojenými skupinami a vládními ozbrojenými silami na východě Ukrajiny, který začal na začátku roku 2014, došlo k vnitřnímu přesídlení téměř jednoho milionu lidí, přes půl milionu uprchlo do zahraničí a pět milionů obyvatel se stále nachází v oblastech zasažených konfliktem (ECHO, 2015, s. 2). Člověk v tísni se v rámci humanitární pomoci soustředí na nejzranitelnější skupiny obyvatelstva, přiděluje potraviny, hygienické potřeby, pomáhá při rekonstrukci příbytků a zajišťuje další identifikované potřeby obyvatel (Člověk v tísni, nedatováno).

### **1.2.4 Konflikt v Jižním Súdánu**

V prosinci roku 2013 vypukla v Jižním Súdánu občanská válka po několika desítkách let konfliktů. Obyvatelé jsou vystaveni nejen násilí, ale také problému s nedostatkem potravin, čisté vody a špatné dostupnosti zdravotní péče vzhledem k tomu, že Jižní Súdán patří do nejméně rozvinutých zemí světa (ECHO, 2014, s. 2). Podle údajů UNOCHA bylo k lednu roku 2015 milion a půl vnitřně přesídlených obyvatel a půl milionu uprchlo do sousedních zemí. Humanitární organizace poskytly pomoc čtyřem milionům obyvatel zasažených konfliktem (UNOCHA, nedatováno). UNHCR zajišťuje základní potřeby uprchlíků v uprchlických táborech, ve kterých nejsou pouze obyvatelé Súdánu, ale také uprchlíci ze Středoafričské republiky nebo Demokratické republiky (UNHCR, nedatováno).

### **1.2.5 Krize ve Středoafričské republice**

Středoafričská republika je další z afrických zemí, která trpí chudobou a zároveň násilím páchaným na obyvatelích skupinami ozbrojenců, jehož intenzita stále narůstá od konce roku 2013. Dochází k rozsáhlému porušování lidských práv a tisíce obyvatel byly

zavražděny (ECHO, 2015, s. 1-2). Krize je závažná také z důvodu velkého množství uprchlíků, údaje k lednu roku 2015, které poskytuje UNOCHA hovoří o půl milionu uprchlíků do jiných zemí a půl milionu vnitřně přesídlených lidí (UNOCHA, nedatováno). ECHO se soustředí mimo jiné na projekty zajišťující ochranu obyvatelstva, přístup ke zdravotní péči a potravinám, distribuuje dodávky čisté vody a zajišťuje koordinaci humanitární pomoci (ECHO, 2015).

### **1.2.6 Ozbrojený konflikt v Iráku**

Od ledna roku 2014 eskaluje konflikt v Iráku mezi ozbrojenými složkami vlády a Islámským státem. Podle UNOCHA (2015, s. 16) konflikt zasáhl několik milionů lidí, kteří nemají přístup k základním potřebám v důsledku rozšiřování území zabraného Islámským státem. Tři a půl milionu Iráčanů žije na území, které je pod kontrolou Islámského státu (IS), kolem pěti milionů obyvatel je v kritické situaci a potřebuje pomoc. Soustavně dochází k porušování lidských práv a mezinárodního humanitárního práva všemi zúčastněnými stranami. Více než čtyři miliony obyvatel, což je dvanáct procent celkového počtu obyvatel, je závislých na distribuci potravin a téměř milion vnitřně přesídlených lidí potřebuje akutně nouzové přístřeší.

## **1.3 Způsob poskytování pomoci**

Poskytování humanitární pomoci funguje na bázi spolupráce mezi čtyřmi skupinami poskytovatelů: vlády států, mezinárodní organizace, orgány OSN a nevládní organizace. Vlády a mezinárodní organizace ve většině případů poskytují prostředky nevládním organizacím a orgánům OSN, které následně realizují samotnou pomoc (Riddel 2011, s. 315). Za účelem zefektivnění a zpřehlednění pomoci vznikly orgány, které se zabývají koordinací humanitární pomoci. Princová zmiňuje orgán OSN OCHA, dále orgány velkých sítí nevládních organizací, jako je Caritas Internationalis nebo Mezinárodní federace červeného kříže a červeného půlměsíce, které informují členské organizace o nutné pomoci, jejím rozsahu a o aktuální situaci (Princová 2012, s. 16-17). Zároveň existují různé sítě a webové portály, které informují o aktuálních krizích – server Relief Web provozovaný UNOCHA slouží organizacím jako zdroj aktuálních informací a analýz situací v probíhajících globálních krizích a katastrofách a je podkladem pro plánování pomoci. Další se snaží o zkvalitnění poskytování pomoci - jde

například o síť Active Learning Network for Accountability and Performance in Humanitarian Action (ALNAP), která se zabývá vzděláváním, odpovědností a celkovou profesionalizací organizací v humanitárním sektoru (ALNAP, nedatováno).

### 1.3.1 Sektory pomoci

V roce 2005 došlo k reformě koordinace humanitární pomoci – Humanitarian Reform Agenda, která vnesla do pomoci několik nových prvků, jejichž cílem je zvýšit předvídatelnost, odpovědnost a partnerství v humanitárním sektoru. Sektory pomoci byly navrženy organizací Inter-Agency Standing Committee (IASC) (UNOCHA, nedatováno). Každý ze sektorů má odlišné funkce a okruh svých činností (Jahre, Jensen 2009). Rolí UNOCHA je podporovat spolupráci mezi jednotlivými sektory a harmonizovat jejich činnost (UNOCHA, nedatováno).

Humanitární pomoc byla rozdělena do jedenácti sektorů. Každému z nich je přidělena vedoucí organizace, jejímž úkolem je koordinovat nevládní organizace v rámci svého sektoru (UNOCHA, nedatováno):

- Voda, sanitace a hygiena – vedoucí organizací sektoru WASH (Water, Sanitation and Hygiene Cluster) je Dětský Fond OSN (UNICEF), která má spolu s dalšími třiceti dvěma členy za cíl zlepšovat koordinaci ve svém sektoru, zvyšovat připravenost na humanitární krizi a posilovat technické kapacity tak, aby byla odpověď na humanitární krizi adekvátní a efektivní. Primárním účelem sektoru je dodávání vody, sanitace a hygieny oblastem postiženým mimořádnými událostmi (WASH Cluster, nedatováno).
- Přístřeší – sektoru společně předsedá Mezinárodní federace Červeného kříže a Červeného půlměsíce (IFRC) a Úřad vysokého komisaře OSN pro uprchlíky (UNHCR), kdy IFRC má na starosti reakci zejména na přírodní katastrofy a UNHCR vede sektor v oblastech obývaných lidmi vnitřně přesídlenými z důvodu ozbrojeného konfliktu (Shelter Cluster, nedatováno).
- Ochrana – sektor se v reakci na humanitární katastrofy zaměřuje na ochranu obyvatelstva, při ozbrojených konfliktech zvláště na ochranu vnitřně přesídlených lidí. Je rozdělen do čtyř větví: ochrana dětí, genderově založené násilí, ochrana země, obydlí a majetku a odstraňování min. Každou z větví má ve správě některá z členských organizací, která se

ve své činnosti soustředí právě na danou oblast (například UNICEF na ochranu dětí), avšak vedoucí postavení v sektoru má UNHCR (Global Protection Cluster, nedatováno).

- Výživa – cílem sektoru je zajistit a zlepšit stav výživy u obyvatelstva zasaženého mimořádnou událostí prostřednictvím odpovídající reakce, která je včasná a efektivní. Vedoucí postavení má v sektoru organizace UNICEF (Global Nutrition Cluster, nedatováno).
- Logistika – sektor je zodpovědný za koordinaci pomoci, spravování informací a poskytování logistických služeb v rámci reakce na katastrofy. Logistikové působí jako prostředníci mezi jednotlivými aktéry v humanitární pomoci. Organizace pověřená vedením sektoru je Světový potravinový program (WFP) (Logistics Cluster, nedatováno).
- Zdraví – vedoucí postavení v sektoru má Světová zdravotnická organizace (WHO) a spolu s dalšími třiceti sedmi organizacemi se zasazuje o zkvalitnění humanitární reakce v oblasti zdraví (Global Health Cluster, nedatováno).
- Potraviny – sektor byl založen s cílem koordinovat zajištění potravin během humanitárních krizí, řešit problémy s dostupností potravin, přístupem k potravinám a jejich využitím. Sektor spravují společně Organizace pro výživu a zemědělství (FAO) a WFP (Food Security Cluster, nedatováno).
- Krizové telekomunikační prostředky – do čtyřiceti osmi hodin od katastrofy jsou díky tomuto sektoru poskytnuty důležité bezpečnostní služby, možnost komunikace, přístup k internetu, které jsou nezbytné pro humanitární pracovníky při jejich životy-zachraňujících akcích. WFP je organizací, která byla jmenována do vedení sektoru (Emergency Telecommunications Cluster, nedatováno).
- Vzdělání – primárním cílem sektoru vedeného organizacemi UNICEF a Save the Children je zajištění předvídatelného, dobře koordinovaného a spravedlivého poskytování vzdělání lidem zasaženým humanitární krizí (Global Education Cluster, nedatováno).
- Primární obnova – sektor spravovaný Rozvojovým programem OSN (UNDP), který je zaměřen na komplexní stabilizaci oblastí a obyvatel zasažených katastrofou, probíhá paralelně s humanitární činností, ale cíle

a mechanismy se liší. Jeho cílem je rozšířit humanitární pomoc o obnovu základních služeb, infrastruktury, živobytí, přístřeší, opětovné začlenění vysídlených obyvatel a další; to vše s podporováním iniciativy u zasažených komunit (UNDP, nedatováno).

- Koordinace a management táborů – vedoucími organizacemi sektoru jsou Mezinárodní organizace po migraci (IOM) a UNHCR, které koordinují činnost organizací, jejichž cílem je zlepšit životní podmínky vnitřně přesídlených lidí prostřednictvím efektivního poskytování ochrany a služeb v uprchlických táborech. Jejich úkolem je rovněž snaha o nalezení trvalejšího řešení a obhajování práv vnitřně přesídlených lidí (CCCM, nedatováno).

### **1.3.2 Aktéři humanitární pomoci**

System humanitární pomoci (v anglickém jazyce přesnější název emergency aid, humanitarian assistance nebo relief aid) je poměrně složitý díky různým aktérům, kteří se na něm podílí. Riddel je dělí do čtyř skupin: vlády států, mezinárodní organizace, orgány OSN a množství větších či menších nevládních organizací (Riddel 2011, s. 113). Vzdělávací síť ALNAP (2010, s. 2) uvádí čtyři hlavní role vlád států: odpovědnost za pozvání mezinárodní pomoci, poskytnutí pomoci a ochrany, odpovědnost za kontrolu a koordinaci vnější pomoci a ustanovení právních předpisů, jimiž se bude pomoc řídit. Vzdělávací organizace v humanitární pomoci ELRHA (2010, s. 10) uvádí, že hlavními aktéry z hlediska objemu podpory jsou nevládní organizace. Princová dělí humanitární organizace na zprostředkující a přijímající. Zprostředkující organizace vytvářejí projekty podle přání svých dárců a vysílají své zástupce do země, kde chtějí projekty realizovat. Většinou zde spolupracují s místními nevládními organizacemi, místní vládou a lokálními autoritami. Přijímající organizace jsou tvořeny místními lidmi, zástupci komunity, které je poskytována pomoc (Princová, 2012, s. 29-30). Velký důraz je kladen na participativní přístup, tedy snahy o co největší zapojení krizí zasažených lidí do humanitární reakce. Míra zapojení by se měla odvíjet od okolností a podmínek, ale místní lidé by měli být zapojeni do jedné či více fází projektu či programu (posouzení, návrhu, implementace, monitorování či zhodnocení) (ALNAP, 2009, s. 24).

Mnoho organizací jedná v souladu s minimálními standardy obsaženými v příručce The Sphere Project, jejichž úlohou je zefektivnit poskytovanou pomoc, která

reaguje na situaci a potřeby. Velký důraz je kladen na odpovědnost vůči dárcům a příjemcům pomoci (The Sphere Project, 2011).

Humanitární organizace se mohou velmi lišit v různých aspektech jako je velikost, oblast zaměření, apod. Největší humanitární organizací je Mezinárodní federace Červeného kříže a Červeného půlměsíce, jejímiž členy je sto osmdesát devět zemí. Poskytuje ochranu a pomoc všem lidem zasaženým katastrofou nebo konfliktem po celém světě (IFRC, nedatováno). Organizací podobného měřítko je Caritas Internationalis, která je postavena na katolické víře a stará se o chudé, zranitelné a vyloučené lidi. Jedná se o globální síť sto šedesáti organizací poskytujících pomoc ve svých mateřských státech i mimo ně (Caritas Internationalis, nedatováno). Organizace je možné rozdělit do kategorií podle oblastí, na něž se soustředí. V oblasti katastrof a konfliktů se angažuje již zmíněná organizace IFRC, The International Rescue Committee, UNHCR a samozřejmě mnoho dalších. V oblasti zaměřené na zabezpečení potravin je to například Action Against Hunger, Church World Service či program OSN WFP. Na oblast zdraví se specializuje zejména organizace MSF/Doctors Without Borders, International Medical Corps nebo organizace zřizovaná OSN WHO. CI, Catholic Relief Services, Islamic Relief Worldwide, Mercy Corps, Oxfam International a World Vision bojují s chudobou. CARE, UNICEF, Save the Children a další se snaží ochraňovat především ženy a děti (Council on Foreign Relations, nedatováno).

### **1.3.3 Humanitární pracovník**

Definice humanitárního pracovníka, kterou poskytuje ReliefWeb (2008, s. 33), zahrnuje do pojmu všechny vnitrostátní či zahraniční pracovníky zaměstnané humanitárními organizacemi k provádění svých činností. Model humanitární profese, jak uvádí ELRHA, předpokládá, že lidé do této práce vstupují s již získanými dovednostmi z jiné profese. Rozdíl je v tom, že stejnou profesi budou praktikovat ve specifickém prostředí, jakým je prostředí katastrof či konfliktů, ve snaze o dosažení humanitárních cílů. V humanitární profesi navíc existuje soubor klíčových hodnot, znalostí a dovedností, které si všichni odborní pracovníci potřebují osvojit. Organizace jsou při svých snahách zvyšovat kompetence zaměstnanců podporovány několika poskytovateli výcviku. Jedním z nich je People in Aid, globální síť zaměřená na lidské zdroje, dále Bioforce poskytující odbornou přípravu a osvědčení v oblastech logistiky, administrativy a řízení projektů, nebo konsorcium Learning for International NGOs

(LINGOs) sdružující více než čtyřicet pět mezinárodních humanitárních organizací za účelem sdílení zkušeností a dalších zdrojů vzdělávání. (ELRHA, 2010, s. 10, 45).

Klíčovými dovednostmi humanitárních pracovníků by měly být především (Target Jobs, nedatováno):

- Entusiasmus
- Schopnost vytváření sítí
- Závazek organizaci a humanitárním hodnotám
- Dobré komunikační dovednosti
- Analytické schopnosti
- Organizační schopnosti
- Počítačová gramotnost
- Takt, diskrétnost a diplomatické schopnosti
- Schopnost týmové spolupráce
- Flexibilita
- Interpersonální schopnosti

Hugo Slim (2005, s. 1-2) zmiňuje přednosti, které by měly být kombinovány s ideály a realismem k docílení ideálního stavu: přiměřená očekávání, správný úsudek, soucit a mazanost. Ideální pracovník se má orientovat v Mezinárodním humanitárním právu a lidských právech a má zmocňovat lidi, aby za svá práva bojovali. Měl by umět jednat intuitivně a kreativně. Mnoho organizací, jak zmiňuje ELRHA, začalo postupem času cítit potřebu stanovení obecných, celoodvětvových kompetencí či standardů pro profesionální rozvoj, ke kterým by následně mohly přidávat své specifické kompetence (ELRHA, 2010, s. 29). Nevládní organizace People in Aid ve spolupráci se sítí britských humanitárních organizací CBHA definovala klíčové kompetence humanitárního pracovníka. Humanitární pracovník má znát humanitární kontext, být odborníkem na fázi pomoci, umět využít znalosti politického a kulturního kontextu. Musí umět uplatňovat humanitární principy, snažit se o efektivní dosahování výsledků skrze kvalitní programy a projekty, flexibilní rozhodování a pozitivní dopad projektů. Dále musí rozvíjet a udržovat vztahy s aktéry, s nimiž spolupracuje, být vůči nim odpovědný. Důležitou schopností humanitárního pracovníka je umět vyhodnotit bezpečnostní situaci a zajistit bezpečnost pro celý projekt. Musí se umět přizpůsobovat stále se měnícímu prostředí katastrofy a zvládat různé tlaky okolí. Poslední jmenovanou kompetencí je umět vést humanitární pomoc, mít schopnost ovlivňovat a motivovat ostatní a být si vědom vlastních dovedností (People in Aid 2003).



Náplň práce humanitárního pracovníka se liší v závislosti na postavení, organizaci, projektu, umístění role či zaměstnavateli. Typickými aktivitami jsou (Prospects, nedatováno):

- Řízení, monitorování a evaluace projektů (řízení projektového cyklu)
- Administrativní činnosti
- Provádění posouzení potřeb
- Fundraising
- Psaní návrhů projektů a projektových zpráv
- Správa rozpočtů a rozdělování prostředků
- Získávání, řízení a školení zaměstnanců a dobrovolníků
- Rozvíjení a udržování vztahů s partnerskými organizacemi v oblasti a budování kapacit
- Efektivní komunikace s vnitřními i vnějšími zúčastněnými stranami (dobrovolníky, dárci, příjemci pomoci, partnery)
- Vyjednávání a spolupráce s veřejnými orgány a dalšími nevládními organizacemi
- Provádění bezpečnostních postupů k zajištění bezpečnosti pracovníků v nestabilních oblastech, udržovat přehled o bezpečnostní situaci a učinit vhodná rozhodnutí

Humanitární pracovník by měl vždy jednat ve shodě s příslušnými vnitrostátními i mezinárodními předpisy, postupy a kodexy. Zároveň by měl dodržovat vnitřní předpisy a zásady své organizace (Target Jobs, nedatováno).

## 2 Řízení lidských zdrojů

V této kapitole jsou uvedeny obecné informace o řízení lidských zdrojů a jeho činnostech zahrnujících procesy vytváření pracovních míst, získávání a výběr zaměstnanců. Prostor je věnován rovněž výčtu pracovních pozic, o které je možné se ucházet. Kapitola dále popisuje specifika personálního řízení v humanitární pomoci. Zmíněné oblasti jsou stěžejní pro orientaci v kontextu nabízení pracovních pozic humanitárním pracovníkům a jsou rovněž podkladem pro stanovení některých hypotéz.

Kubátová (2013, s. 8) definuje řízení lidských zdrojů jako strategický přístup zaměřený na nejdůležitější prvek organizace, jímž jsou zaměstnanci. Koncepce řízení lidských zdrojů neboli personálního řízení se v některých progresivních podnicích, jak píše Koubek (2001, s. 15), začala objevovat v první polovině dvacátého století. Armstrong uvádí, že hlavním účelem přístupu je zvýšit výkonnost organizace prostřednictvím dobrého řízení zaměstnanců. Měl by být podporován a rozvíjen potenciál člověka, zajištěno kvalitní a účelné vzdělávání a rozvoj, mělo by se dbát na motivaci pracovní síly a v neposlední řadě vytváření vhodných pracovních podmínek (Armstrong 1999, s. 43, 47).

V řízení lidských zdrojů je velmi důležitý proces vytváření pracovních míst, jehož výstupem je profil pracovního místa s uvedeným názvem pracovního místa, charakteristikou práce, povinnostmi, nadřazenou funkcí, pracovními podmínkami a riziky práce (Kubátová, 2013, s. 23). Armstrong (1999, s. 146) se věnuje specifikaci pracovního místa stanovující požadavky zaměstnavatele na kvalifikaci, zkušenosti a schopnosti, případně další zvláštní požadavky kladené na pracovníka dosazeného na konkrétní pracovní místo.

### 2.1 Získávání a výběr pracovníků

Získávání a výběru pracovníků předchází proces plánování lidských zdrojů. Jak píše Armstrong (1999, s. 403), jde v něm o posouzení aktuálních a zejména budoucích potřeb podniku v oblasti lidských zdrojů.

Cílem získávání pracovníků je zajistit dostatečný počet uchazečů o volná místa prostřednictvím vyhledávání vhodných zdrojů, informování o volných místech a jednáním s uchazeči (Koubek, 2001, s. 117). Armstrong popisuje tři fáze procesu:

definování požadavků pro konkrétní pracovní místo, přilákání uchazečů, kdy je třeba vyhodnotit jak vnější tak vnitřní zdroje uchazečů, a dále inzerovat nabídky s možným využitím agentur. Cílem celého procesu je získat žádoucí množství kvalitních zaměstnanců s vynaložením minimálních nákladů (Armstrong, 1999, s. 447).

Existuje možnost přenechat proces získávání pracovníků specializované agentuře. Tímto způsobem jsou získáváni zejména kvalifikovaní odborníci. Jedním z nejvíce využívaných a rychlých způsobů získávání pracovníků je inzerce v tisku, rozhlasu, případně televizi. V dnešní době se pak stává oblíbené využívání internetu k inzerci pracovních nabídek, které je možné zveřejňovat na specializovaných serverech či internetových stránkách firem. Další možností je spolupráce s úřadem práce či vzdělávací institucí. (Kubátová, 2013, s. 42-43)

Kubátová (2013, s. 59) píše, že při vybírání pracovníka je nutné rozpoznat takového uchazeče, který nejvíce vyhovuje stanoveným požadavkům uvedeným v profilu pracovního místa. Požadavky rozděluje do tří oblastí: odborná způsobilost, do níž patří vzdělání a odborná praxe, dále pracovní chování a požadavky na osobnostní charakteristiky uchazeče. Armstrong (1999, s. 144) uvádí některá specifika při výběru manažerů pro práci v zahraničí (expatriantů), kdy je třeba se zaměřit na předchozí zkušenosti z práce v zahraničí, schopnost přizpůsobit se novým kulturám, soulad hodnot člověka s hodnotami kultury dané země a rodinné poměry.

## **2.2 Pracovní pozice**

Následující část, která se zabývá názvy a stručnou definicí obecných pracovních pozic, je čerpána ze slovníku vytvořeného Oddělením pro obchod a práci ve státě Idaho (2001). Názvy konkrétních funkcí se mohou u různých organizací lišit, ale náplň by měla být totožná.

Do vedoucích pozic spadá zejména pozice generálního manažera a manažera operací, jejichž úkolem je plánovat, řídit a koordinovat činnosti organizace, dále plánovat lidské zdroje a formulovat strategie. Jejich činnost podporují provozní manažeři, například manažeři administrativních služeb zajišťující veškerou dokumentaci činností a dohled nad činnostmi. Finanční manažeři spravují finanční záležitosti organizace, jako je účetnictví, dohlížení na rozpočty, apod. Organizace může mít i své manažery lidských zdrojů. Úkolem auditorů a účetních v organizaci je

kontrola, analýza a interpretace účetních záznamů za účelem poskytování rad na zlepšení či přípravy hlášení. Manažeři vzdělávání a rozvoje mají za úkol plánovat, koordinovat a řídit vzdělávací aktivity pro zaměstnance. Řízení či koordinaci dopravy, skladování a distribuční činnosti mají na starosti manažeři logistiky. Mezi další manažerské pozice patří manažer lékařských a zdravotnických služeb, jehož náplní je koordinace služeb v nemocnicích a lékařských střediscích, specialisté na krizové řízení, kteří koordinují činnosti spojené s reakcí na katastrofy, připravují plány a postupy.

Mezi vědecké pracovní pozice patří pozice epidemiologa, jehož funkcí je zjistit a popsat faktory nemoci, zdravotní postižení a zároveň rozvíjet prostředky pro prevenci a kontrolu nemoci. V oblasti sociálních služeb se mimo jiné vyskytuje pozice poradce pro duševní zdraví, jímž může být psycholog či psychiatr, kteří pracují s jednotlivci či skupinami. S cílem podpořit optimální duševní zdraví pomáhají například se zvládnutím stresu. Specialisté na bezpečnost a ochranu zdraví především hodnotí a analyzují pracovní prostředí, navrhnou strategie a postupy k prevenci zranění či onemocnění způsobenému například biologickými či chemickými látkami, provádějí inspekce a prosazují dodržování předpisů.

## **2.3 Řízení lidských zdrojů v humanitárním sektoru**

Humanitární pomoc je oblast velmi specifická, což se projevuje i v případě některých aspektů řízení lidských zdrojů. Cílem podkapitoly je informovat o procesech řízení lidských zdrojů vztahujících se k tématu práce. Konkrétně je to plánování budoucí potřeby pracovníků, které předchází samotnému nabízení pracovních pozic, a následný proces získávání pracovníků.

### **2.3.1 Plánování lidských zdrojů**

Základní výzvou při náboru pracovníků, zvláště pak v případě náhlé humanitární katastrofy, je podle Henryho (2004, s. 9) získat správnou osobu ve správný čas na správné místo. Pro větší organizace je mnohdy snazší získat potřebné pracovníky díky síti svých pracovišť v různých oblastech (UNHCR, IRC), ale záleží i na kvalitě strategií zpracovaných pro získávání potřebných lidí. Většina organizací si pro takové případy neočekávané potřeby vede registr potenciálních kandidátů (Henry 2004, s. 11).

Rutter (2011, s. 9) vidí jako nezbytné se v humanitárním sektoru zastavit a pečlivě plánovat lidské zdroje před samotným získáváním uchazečů, jelikož špatná příprava a výběr nesprávné osoby může mít závažné důsledky. Organizace Save the Children (People in Aid 2003, s. 17) například klade při získávání nových pracovníků největší důraz na opatření vedoucí k ochraně dětí, jelikož většina jejich pracovníků s dětmi a mladými lidmi přichází pravidelně do kontaktu. V praxi to znamená prověření minulosti uchazeče, výpisů z trestních rejstříků, záznamy o předchozích zaměstnáních. Při samotném pohovoru jde o odhalování nežádoucích vlastností uchazeče odborníky. Rutter dále píše, že organizace poskytující humanitární pomoc musí především přesně analyzovat, jaké schopnosti a kompetence jí v současném týmu chybí, aby mohla stanovit konkrétní požadavky na volné místo. Měla by mít vytvořený plán pracovní síly s popisem potřebných vlastností pracovníků, který koresponduje s plánem konkrétního projektu (Rutter 2011, s. 10). Henry (2004, s. 16) poukazuje na to, že jen velmi málo programů humanitárních organizací je ukončeno do jednoho roku a vzhledem k tomu, že většina personálu je zaměstnána v průměru na šest měsíců, lze očekávat velkou fluktuaci pracovníků. Organizace tedy potřebuje dobrý personální plán a dobré řízení lidských zdrojů, aby zvládla výměnu pracovníků účinně a efektivně.

### **2.3.2 Nábor humanitárních pracovníků**

Profil pracovní pozice by měl obsahovat praktické údaje jako název a úroveň pozice, místo výkonu, mzdu, podávání zpráv vedoucímu pracovníkovi, dále účel práce s podrobným popisem důvodu její existence a odpovědnosti a povinnosti pracovníka. Neměly by být opomenuty specifické požadavky na schopnosti, dovednosti, zkušenosti a vlastnosti uchazeče (Rutter 2011, s. 11). Po humanitárním pracovníkovi jsou v praxi vyžadovány zejména (Target Jobs, nedatováno):

- odborné znalosti
- vysokoškolský titul v oborech jako je lékařství, sociální vědy, strojírenství nebo jazyky
- relevantní pracovní zkušenosti (ve vysoké konkurenci mohou být důležitější než akademická kvalifikace)
- pracovní zkušenosti v humanitární pomoci či rozvojové spolupráci jsou téměř vždy nutností

Humanitární organizace využívají k inzerování pracovních nabídek tištěná média, vlastní webové stránky nebo stránky nevládních organizací zaměřených na inzerování a nábor pracovníků (Rutter 2011, s. 13). Henry (2004, s. 20) uvádí, že na základě využití těchto webů organizace často obdrží mnoho žádostí o pracovní místo a většinu uchazečů (i těch, kteří splňují požadavky) musí následně odmítat. Příkladem webů inzerujících pracovní nabídky je ReliefWeb nebo Thompson Reuters Foundation. S náborem tedy organizace nemají větší problémy, ale mohou se vyskytnout potíže s určitými pozicemi, jako je pozice seniorního vedoucího manažera, nebo kategoriemi dovedností. Problematickou oblastí jsou často nedostatečné jazykové kompetence pracovníků. Humanitární organizace rovněž kladou důraz na předchozí zkušenosti uchazeče se zaměstnáním v zahraničí, což je velkou nevýhodou pro nové pracovníky, kteří se snaží získat své první zkušenosti. Větší organizace mají své vnitřní pracovníky s údaji o jejich kompetencích. Tito pracovníci mohou být dočasně v případě katastrofy převedeni na jinou pozici. Díky těmto seznamům mohou organizace rychle získat potřebné lidi. Existují však i externí registry mezinárodně dostupných pracovníků, například Registr of Engineers for Disaster Relief (RedR). Výjimkou není ani hledání odborníků, kteří mohou přinést nový pohled na poskytování pomoci, mimo humanitární sektor (Henry 2004, s. 21-23).

### 3 Dosavadní výzkumy na téma

V této kapitole jsou uvedeny dva výzkumy související s řízením lidských zdrojů v sektoru humanitární pomoci uskutečněné v minulých letech. První z výzkumů se zabývá personálními činnostmi v reakci na katastrofy, druhý je zaměřen na kvalifikační požadavky v oblasti vzdělání kladené na uchazeče o zaměstnání v humanitární pomoci.

Sedm humanitárních organizací (CARE International, Catholic Relief Services, International Rescue Committee, Mercy Corps, Oxfam GB, Save the Children and World Vision International) sdružených do společenství Inter-Agency Working Group (IWG), jehož záměrem je zvýšit efektivnost humanitární pomoci, vytvořilo v roce 2004 projekt s názvem Emergency Capacity Building s cílem zdokonalit rychlost, kvalitu a efektivitu humanitárního společenství k záchraně lidských životů, ochraně lidských práv a celkovému zlepšení životních podmínek v mimořádných situacích. První fáze nyní již ukončeného projektu zahrnovala vytvoření a publikování více než dvaceti praktických příruček, nástrojů pomoci a výsledků výzkumů. Cílem druhé fáze bylo zajistit, aby vytvořené nástroje měly praktický dopad. Projekt je zaměřen na tři tematické oblasti: kapacity zaměstnanců, odpovědnost a měření dopadů a snižování rizika katastrof (Emergency Capacity Building Project, nedatováno). Výsledkem jednoho z provedených výzkumů orientovaného na rozvíjení kapacit je stanovení dvaceti osmi nejdůležitějších personálních faktorů při reakci na mimořádné události. Výzkum byl proveden v rámci organizací IWG a jejich manažerů. Mezi nejdůležitějšími personálními faktory je například uváděno provádění přesného posouzení místních podmínek a potřeb k vytvoření taktického personálního plánu, zajištění prostředí důvěry mezi národními a mezinárodními zaměstnanci, vedení nouzového seznamu se současným, bývalým a potenciálním personálem dostatečně kvalifikovaným pro zajištění předpokládané potřeby. Dalším uváděným faktorem je mít v rezervě dostatek finančních prostředků umožňujících rychlou mobilizaci pracovníků během mimořádných událostí, poskytování adekvátních programů na zvládání stresu personálu, atd. (Emergency Capacity Building, 2005)

V roce 2010 byl v rámci výzkumu s názvem „Professionalising the Humanitarian Sector“ zmíněn i průzkum vysokých škol poskytujících magisterské vzdělání v oblasti humanitární pomoci. Z výsledků průzkumu vyšlo najevo, že z téměř padesáti procent dotázaných univerzit více než tři čtvrtiny studentů s magisterským titulem odešly hledat

vyšší pozice v pomáhajícím sektoru a dvacet procent univerzit zaznamenalo, že alespoň polovině jejich studentů se podařilo najít lepší místo právě díky magisterskému vzdělání. Autoři výzkumu dále uvádí, že existuje nejméně osmdesát univerzit, kde je možné získat magisterský titul vztahující se k humanitární pomoci. Otázky položené čtyřem tisícům humanitárních pracovníků měly za úkol zjistit postoj pracovníků k magisterskému vzdělání. Většina zastávala názor, že v dnešním stále více se profesionalizujícím světě je mezinárodně uznávaný magisterský titul jednou z jistějších cest k postupu směrem k manažerským pozicím. Magisterský titul je tedy čím dál více vnímaný jako nezbytný. (Walker, 2011)



## 4 Metodologie analýzy pracovních nabídek

V této kapitole je popsána metodologie výzkumu, jeho realizace a následné vyhodnocení výsledků. Výzkumná otázka zní: Jaké jsou možnosti uplatnění pracovníka v humanitárním sektoru?

Celá kapitola je čerpána z mé absolventské práce (Kamenická, 2015), jejímž cílem byla příprava metodologie pro výzkum v oblasti nabídek pracovních pozic pro pracovníky v humanitární pomoci.

### 4.1 Výzkumný cíl, dílčí cíle, hypotézy a operacionalizace hypotéz

Hlavním cílem výzkumu je zjistit, jaká je aktuální nabídka práce pro humanitární pracovníky na mezinárodní úrovni. Stanovila jsem deset dílčích cílů specifikujících hlavní výzkumný cíl a uvádím hypotézy, které se k dílčím cílům pojí.

- 1) **Dílčí cíl:** Zjistit, jaké pozice jsou nejvíce nabízeny humanitárními organizacemi, jaké odpovědnosti a úkoly se k těmto pozicím váží a jaké požadavky jsou kladeny na kandidáty v souvislosti s těmito pozicemi.

Cíl je zaměřen na pozice, o které se humanitární pracovník může ucházet. Jeho úkolem je zjistit, jaký typ pozic je nejčastěji nabízen, na jaké povinnosti by se měl připravit v případě, že bude vybrán, a jaké požadavky by měl splňovat.

**Hypotéza č. 1:** Předpokládá se, že nabízené pozice budou určeny zejména pro zkušené pracovníky, kteří budou dosazováni na vyšší pozice, jako jsou pozice koordinátorů projektů nebo projektových manažerů.

Hypotéza bude potvrzena v případě, že pozice koordinátorů a projektových manažerů budou převažovat nad pozicemi nižšího charakteru.

**Hypotéza č. 2:** Předpokládá se, že činnosti spadající do působnosti konkrétní pozice budou ve vztahu k vyšším (seniorním) pozicím spíše komplexní, široce vymezené.

Hypotéza bude potvrzena v případě, že činnosti, za něž bude člověk na vyšší pozici odpovědný, budou spojené zejména s navrhováním a implementací strategií organizace, vedením programů a projektů a řízením lidských zdrojů. Tyto činnosti se objeví mezi nejčastěji uváděnými v pracovních nabídkách.

**Hypotéza č. 3:** Předpokládá se, že požadavky na uchazeče budou rovněž odpovídat náročnosti pozice a budou v případě seniorních pozic vyžadovat několikaleté zkušenosti v dané oblasti.

Hypotéza bude potvrzena, pokud budou k vyšším pozicím vyžadovány zkušenosti v oblasti alespoň několik let. Proměnná *roky pracovních zkušeností* bude tedy nejčastěji nabývat charakteristik zkušenosti *tři až pěti let* a *pět až deset let*. Proměnná pracovní zkušenosti bude nabývat nejvíce charakteristiky *implementace strategií a programů v rámci reakce na mimořádnou událost*. Nejčastěji uváděnými charakteristikami u proměnné *osobnostní předpoklady/schopnosti*, budou *organizační schopnosti* a *komunikační schopnosti*.

2) **Dílčí cíl:** Zjistit, do kterých sektorů pomoci jsou humanitární pracovníci nejvíce hledáni.

Dílčí cíl je zaměřen na přístup, který dělí zahraniční pomoc do několika oblastí se specifickými úkoly. Podrobněji je přístup popsán výše.

**Hypotéza č. 4:** Předpokládá se, že sektory, v rámci kterých budou pracovní pozice nabízeny, budou takové, které typově odpovídají aktuálním krizím a katastrofám. Vzhledem k povaze nynějších událostí se předpokládá, že jimi budou zejména oblasti ochrany a zdraví.

Hypotéza se potvrdí, pokud nejčastěji uváděné sektory budou v oblasti *ochrany a zdraví*.

3) **Dílčí cíl:** Zjistit, zda a jaké existují rozdíly v požadavcích na uchazeče o pozice v různých sektorech pomoci.

**Hypotéza č. 5:** Předpokládá se, že se požadavky na uchazeče budou lišit v závislosti na jednotlivých sektorech, a to zejména v oblasti pracovních zkušeností kandidáta.

Hypotéza bude potvrzena v případě, že požadavky vyjmenované v nabídkách pracovních pozic v určitém sektoru budou nabývat stejných charakteristik a budou se současně lišit od požadavků v sektoru jiném. Proměnná *pracovní zkušenosti* bude v pracovních nabídkách v sektoru zdraví nabývat mimo jiné charakteristiky *zkušenosti s poskytováním zdravotních služeb v zahraniční pomoci* a v sektoru ochrany charakteristiky *zkušenosti s programy na ochranu obyvatelstva, ochranu lidských práv*.

- 4) **Dílčí cíl:** Zjistit, jaké kompetence z Klíčových kompetencí humanitárního pracovníka podle CBHA (People in Aid, 2003) jsou popsány v pracovních nabídkách.

**Hypotéza č. 6:** Vyžadované kompetence budou podle Klíčových kompetencí humanitárního pracovníka stanovených CBHA zejména v první oblasti porozumění humanitárnímu kontextu a uplatnění humanitárních zásad.

Hypotéza bude potvrzena, pokud budou převládat požadavky na kompetence z první oblasti kompetencí podle CBHA, tedy *porozumění humanitárnímu kontextu a uplatnění humanitárních zásad*.

- 5) **Dílčí cíl:** Zjistit, jaké nároky jsou kladeny na jazykové dovednosti uchazeče o místo v humanitární pomoci.

**Hypotéza č. 7:** V jazykových požadavcích bude dominovat znalost anglického jazyka.

Hypotéza bude potvrzena, pokud bude nejčastěji uváděnou charakteristikou proměnné *jazykové dovednosti* charakteristika *ovládání anglického jazyka*.

- 6) **Dílčí cíl:** Zjistit, jaké dosažené vzdělání je nezbytné pro ucházení se o pozici v humanitární pomoci.

**Hypotéza č. 8:** Předpokládá se, že požadované vzdělání bude nejčastěji v oboru zahraniční pomoci, mezinárodních vztahů či managementu v návaznosti na **Hypotézu č. 1**.

Hypotéza se potvrdí, pokud bude u proměnné *požadované vzdělání* převažovat charakteristika *vzdělání v oblasti zahraniční pomoci, mezinárodních vztahů a managementu*.

- 7) **Dílčí cíl:** Zjistit, které organizace nejčastěji inzerují nabídky pracovních pozic v humanitární pomoci.

**Hypotéza č. 9:** Předpokládá se, že nejčastěji budou pozici nabízet organizace působící v sektoru ochrany a zdraví.

Hypotéza bude potvrzena v případě, že se bude v datech nejvíce objevovat organizace Save the Children, Oxfam nebo International Medical Corps.

- 8) **Dílčí cíl:** Zjistit, na jakou dobu je s pracovníky navazována spolupráce.

**Hypotéza č. 10:** Předpokládá se, že stanovená délka spolupráce mezi pracovníkem a organizací bude ve většině případů v řádu měsíců, jelikož jde o humanitární pomoc a tedy časově omezené období pomoci.

Hypotéza bude potvrzena v případě, že budou převládat inzeráty nabízející délku spolupráce od šesti měsíců do jednoho roku.

- 9) **Dílčí cíl:** Zjistit, ve kterých lokalitách mohou humanitární pracovníci své zaměstnání vykonávat.

**Hypotéza č. 11:** Předpokládá se, že lokality budou odpovídat zemím, které jsou aktuálně oblastí ozbrojeného konfliktu nebo byly zasažené náhlou katastrofou anebo v nich probíhá dlouhotrvající krize.

Hypotéza se potvrdí v případě, že nejčastěji uváděné charakteristiky proměnné *lokalita výkonu práce* budou *Sýrie, Jižní Súdán, Centrální Africká Republika, Ukrajina, Guinea, Libérie, Sierra Leone*.

- 10) **Dílčí cíl:** Zjistit, zda jsou v inzerátech uvedené odměny, které budou náležet pracovníkovi.

**Hypotéza č. 12:** Předpokládá se, že odměny náležící úspěšnému uchazeči za výkon práce ve většině inzerátů uvedeny nebudou a budou se odvíjet od zkušeností vybraného kandidáta.

Hypotéza se potvrdí, pokud budou převládat inzeráty neuvádějící odměnu náležící pracovníkovi.

## 4.2 Použitá metoda výzkumu

Tématem práce je nabídka pracovních pozic v humanitárním sektoru, která je nejlépe zjiřitelná studiem samotných inzerátů s pracovními nabídkami, zveřejňovaných humanitárními organizacemi hledajícími vhodné pracovníky pro konkrétní mise.

Vzhledem k tématu a cíli práce je nejvhodnější metodou kvantitativní výzkum. Jak píše Disman (2008, s. 285), je schopen poskytnout informace o velkém množství dat. Jeho cílem je testování předem stanovených hypotéz. Závěry vzešlé z kvantitativního výzkumu se dají prohlásit za obecně platné (Disman, 2008, s. 286). Technikou pro zjištění aktuální celosvětové nabídky pracovních míst humanitárním pracovníkům byla zvolena kvantitativní obsahová analýza, kterou popsal jako první Bernard Berelson v roce 1952 (Krippendorff 1980, s. 18). Podle Dismana (2008, s. 168) se jedná o vhodnou výzkumnou techniku ke studiu dokumentů. Definuje ji jako objektivní kvantitativní metodu pro analýzu nejrůznějších sdělení s možným zaměřením na obsah sdělení, formu, autora sdělení či adresáta. Vzhledem k zaměření této práce se bude výzkum zabývat především obsahem sdělení dokumentů. Krippendorffova (1980, s. 21) definice považuje obsahovou analýzu za výzkumnou techniku, která zkoumá symbolické významy zpráv a vyvozuje z dat platné a reprodukovatelné závěry. Scherer (2004, s. 29-30) ve své definici píše, že se jedná o kvantitativní výzkumnou metodu s cílem systematicky a ověřitelně popsat komunikační obsahy. Tyto obsahy jsou zkoumány podle několika předem stanovených znaků. Někteří autoři, mezi nimi i zmíněný Scherer (2004, s. 29), uvádějí možnost kombinace kvalitativního a kvantitativního šetření při použití metody obsahové analýzy. Kvalitativní analýza, která zkoumá obsah sdělení podrobněji, může být předstupněm analýzy kvantitativní a pomoci tak lépe definovat jednotlivé kategorie, do nichž budou data tříděna.

Krippendorff (1980, s. 24) říká, že při provádění obsahové analýzy je nutné dbát na vztah mezi daty a jejich kontextem. Osoba, která analýzu provádí, musí interpretovat význam sdělení ve vztahu k pravděpodobnému záměru autora textu, k prostředí, ve kterém se sdělení objevuje, a k efektům, které bude mít na příjemce sdělení.

Aby byl výzkum objektivní, musí být plán analýzy jasný a podrobný tak, aby bylo v případě opakování výzkumu na stejném materiálu dosaženo stejných výsledků. Jelikož jde o kvantitativní výzkum, je nutné si před samotným šetřením stanovit hypotézy, které pomohou definovat, jakými konkrétními sděleními se bude výzkum zabývat. Pokud je soubor sdělení příliš obsáhlý, je možné ho redukovat na určitý definovaný vzorek (Disman 2008, s. 169). Podle Scherera (2004, s. 35) si však výzkumník musí dát pozor, aby zmenšený vzorek stále umožňoval dospět k přiměřenému výsledku. Tento autor dále uvádí charakteristické znaky metody, kterými je zejména vysoká míra strukturovanosti, snadná ověřitelnost výzkumu a možnost posouzení velkého množství sdělení.

### **4.3 Výzkumný soubor**

Každý den se objevuje poměrně velké množství nabídek pracovních míst v humanitární a rozvojové pomoci, většinou je to v řádu desítek inzerátů na den. Vzorek bude redukován na nabídky pouze v oblasti humanitární pomoci definované výše, vzhledem k cíli práce. V praxi se však oblasti zahraniční pomoci často prolínají a nemusí být tedy snadno identifikovatelné, ke které z nich nabídka patří. V případě, že podobná situace nastane a pracovní nabídka nebude snadno zařaditelná, bude z výzkumného souboru vyřazena.

Inzeráty budou zkoumány pouze z jednoho ze zmíněných webů, které inzerují pracovní nabídky, jelikož na obou portálech jsou ve většině případů vyvěšeny stejné pracovní nabídky od stejných organizací. Z důvodu větší přehlednosti a jednoduché vyhledatelnosti jednotlivých inzerátů byl vybrán ReliefWeb, který je pod správou UNOCHA a mimo pracovních nabídek zveřejňuje i nejnovější informace o probíhajících krizích a katastrofách, na které mohou reagovat poskytovatelé humanitární pomoci, dále zpřístupňuje relevantní materiály (zprávy, posudky, mapy), které mohou být kýmkoliv využity (ReliefWeb, nedatováno).

Pro výběr inzerátů odpovídajících výzkumnému cíli byla stanovena kritéria tak, aby bylo zřejmé, které z inzerátů je možné zahrnout do výzkumného vzorku. Nabízené pozice se mají týkat humanitární práce, z názvu konkrétní pozice a kontextu uvedeného v inzerátu musí tedy vyplývat, že organizace hledá pracovníka pro reakci na akutní potřebu zasažené oblasti a lidí. Oblast, do níž bude vybraný pracovník poslán, bude oblastí buď přímo zasaženou, nebo takovou, která byla událostí ovlivněná následně (může jít například o uprchlické tábory v sousedních i vzdálenějších zemích přijímajících lidi, kteří utíkají ze své země či oblasti z důvodu ozbrojených konfliktů nebo jiných katastrof). Pro lepší vyhodnocení obsahu a zároveň rychlejší výběr inzerátů splňujících zmíněná kritéria je nezbytné mít alespoň základní znalosti o aktuálních krizích a katastrofách.

Inzeráty s nabídkami zaměstnání byly shromažďovány za období celého měsíce prosince, ve kterém se vyskytlo tři sta devatenáct nabídek, z nichž muselo být dvacet čtyři vyřazeno z důvodu nedostatečných informací o nabízené pozici. Výsledný počet zkoumaných inzerátů je tedy dvě stě devadesát pět.

## **4.4 Způsob zpracování dat**

V následující podkapitole bude popsán kódovací postup při získávání dat z výzkumného souboru a také období realizace výzkumu a jeho fáze.

Obsahy, které chceme podrobit zkoumání, je nutné nejdříve identifikovat a poté zaznamenat pomocí kódů. V první fázi kódování je třeba rozdělit výzkumný soubor do kódovacích jednotek, které budou základem pro vyhodnocování dat. Ve druhé fázi jsou tyto kódovací jednotky popsány pomocí několika proměnných (Scherer 2004, s. 38).

Z důvodu přehlednosti výzkumu i logičnosti jsem jako kódovací jednotku stanovila celý jeden inzerát s výjimkou části, ve které organizace prezentuje své poslání a činnost, a části s informacemi o situaci v dané zemi a vývoji krize.

### **4.4.1 Stanovení proměnných**

Každý inzerát bude posuzován podle osmi analytických proměnných navazujících na dílčí cíle, které pomohou odpovědět na výzkumnou otázku:

- *Lokalita* – region či země je faktorem, který může být zohledňován z důvodu rizik, která zde člověku potenciálně hrozí. Proměnná je u každého inzerátu v případě ReliefWeb uvedena v titulu.
- *Organizace* – konkrétní organizace je neopomenutelným aspektem při výběru zaměstnání. Člověk by měl předem vědět, zda se ztotožňuje s posláním a činnostmi dané organizace. Název organizace je součástí každého inzerátu, v některých případech i se základními informacemi o dané organizaci. Tyto informace však nebudou pro analýzu zvažovány a nebudou tedy předmětem kódování.
- *Pracovní pozice* – název pozice je vyjádřený v titulu každého inzerátu a v případě inzerce na ReliefWeb ještě spolu s destinací uvedený v odkazu na daný inzerát. Tato proměnná je tedy jednoduše zjistitelná. Pro výzkum je velmi důležitá, jelikož je prvotním zdrojem orientace potenciálního uchazeče, který jen na základě názvu pozice může například zjistit, že daná nabídka nespadá do jeho odbornosti. V praxi tedy může být prvním faktorem rozhodujícím o tom, zda bude člověk hledající zaměstnání pokračovat ve čtení nabídky.
- *Sektor* – oblasti zahraniční pomoci, které jsou popsány výše, se ve svém zaměření liší a je tedy důležité vědět, do kterého sektoru pozice spadá, pokud to není zřejmé již z názvu pozice. Není jisté, zda bude tato proměnná v inzerátech vždy uvedena, avšak na základě znalostí o jednotlivých sektorech by z kontextu inzerátu mělo být zjevné, do kterého ze sektorů bude pozice spadat. Je rovněž možné, že sektorů uvedených v inzerátu bude více, v takovém případě je nutné zaznamenat každý z nich.
- *Činnosti spojené s pozicí* – potenciální uchazeč musí zvážit, zda bude schopen vykonávat úkoly, které se k pozici váží. Je to pro něj další z podstatných faktorů při výběru z nabízených pozic. Proměnná bude mít v každé kódovací jednotce více charakteristik (v inzerátech je uveden výčet jednotlivých úkolů), každá z nich bude zanesena do záznamového archu.
- *Požadavky* – organizace ve své nabídce uvádějí výčet požadavků kladených na uchazeče, které byly rozděleny do šesti proměnných: *roky pracovních zkušeností, kompetence, pracovní zkušenosti, vzdělání, jazykové dovednosti a osobnostní předpoklady/schopnosti*.



- *Odměna* – pokud bude v kódovací jednotce uvedena výše odměny, která bude vybranému uchazeči náležet, je nezbytné zanést údaj o výskytu mzdy v podobě kódu do záznamového archu.
- *Délka spolupráce* – období, ve kterém bude navázána spolupráce, je další proměnnou, která bude zaznamenávána.

Identifikační proměnnou, která umožní kontrolu analýzy a zpětné dohledání konkrétního inzerátu bude *den* (celé datum), v němž byl inzerát zveřejněn.

K proměnným se pojí charakteristiky, které se budou s jednotlivými inzeráty měnit a budou tak výstupem pro analýzu. Charakteristikám proměnných budou přidělovány číselné hodnoty neboli kódy, které usnadní zanášení dat do záznamového archu. Hodnoty budou patřit ve všech případech do nominální škály, což znamená, že přidělená čísla nebudou vypovídat o reálné hodnotě charakteristiky, ale budou pouhým pojmenováním (Scherer, 2004, s. 40-41). Proměnná *roky pracovních zkušeností* může nabývat čtyř charakteristik:

- Do tří let
- Tři až pět let
- Pět až deset let
- Deset let a více

Proměnná *délka spolupráce* je rozdělena na tři charakteristiky:

- Krátkodobá spolupráce
- Střednědobá spolupráce
- Dlouhodobá spolupráce

Krátkodobá spolupráce pro účely tohoto výzkumu znamená uzavření pracovní smlouvy na dobu od tří do pěti měsíců, střednědobá od šesti do dvanácti měsíců a dlouhodobá spolupráce od třinácti měsíců výše.

#### **4.4.2 Časový harmonogram výzkumu**

- *Fáze přípravy výzkumu* – orientace v kontextu tématu a vypracování teoretických východisek pro zadaný cíl práce bude probíhat v lednu a na začátku února 2015.

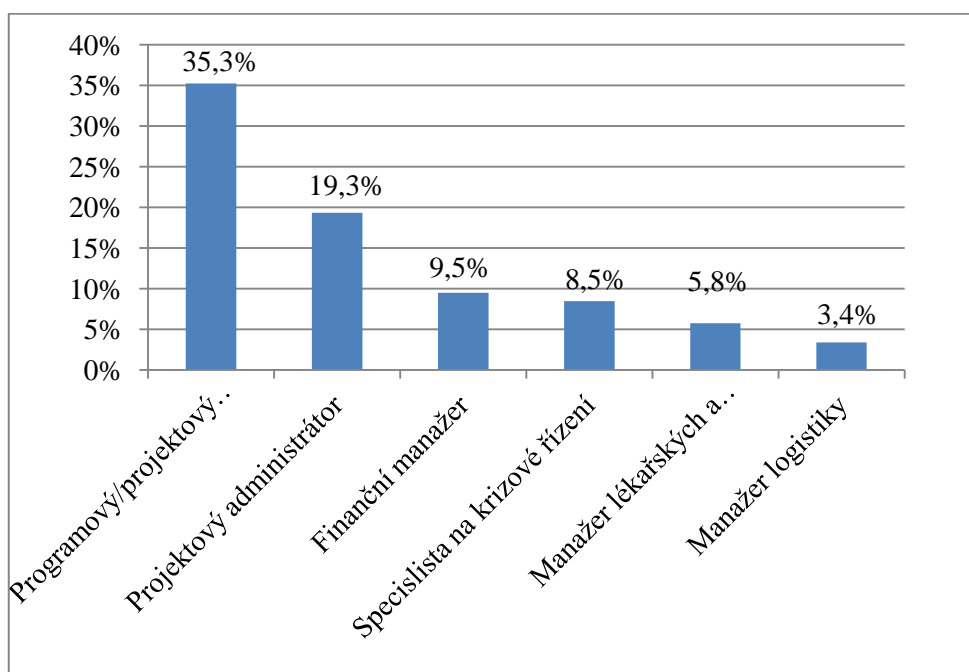
- *Fáze realizace výzkumu* – sběr dat neboli kódování výzkumného souboru bude probíhat v období od poloviny února roku 2015 do konce února roku 2015. Následná výpočetní fáze bude realizována od konce února 2015 do poloviny března 2015.
- *Závěrečná fáze* – v této finální fázi realizované v březnu 2015 budou z výsledných dat zanesených do záznamového archu vyvozeny závěry.

## 4.5 Výsledky výzkumu

V následující části budou představeny výsledky provedené analýzy pracovních nabídek. Ke každé z hypotéz bude připojen graf znázorňující výsledek jejího testování. Podkapitola má deset částí odpovídajících stanoveným dílčím cílům.

### 4.5.1 Nabízené pozice

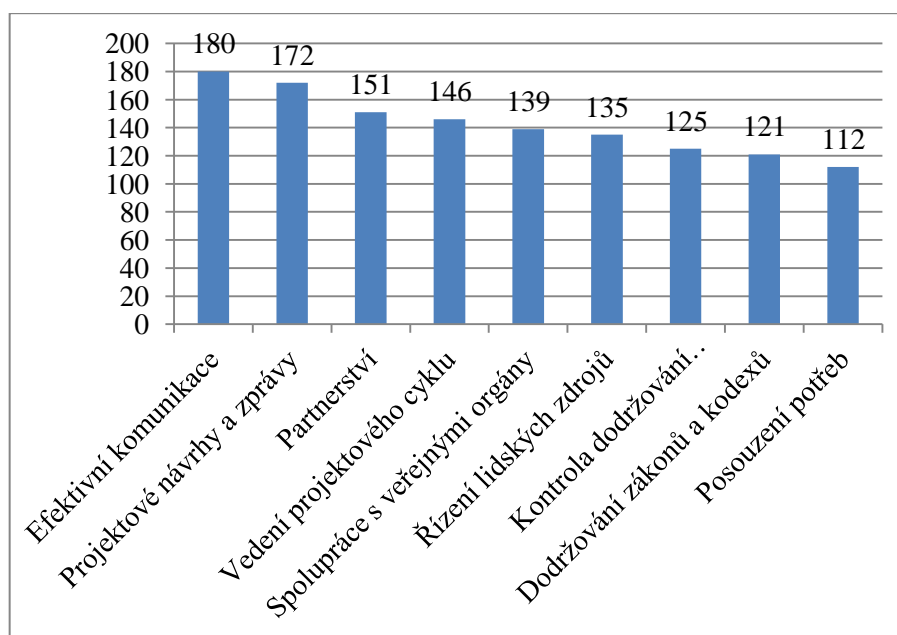
První dílčí cíl zabývající se nabízenými pozicemi byl rozdělen do tří hypotéz. **Hypotéza č. 1** (Předpokládá se, že nabízené pozice budou určeny zejména pro zkušené pracovníky, kteří budou dosazováni na vyšší pozice, jako jsou pozice koordinátorů projektů nebo vedoucích projektů.) byla testována proměnnou s názvem *Pracovní pozice*. Následující graf znázorňuje, jaké charakteristiky dosahovaly nejvyšších hodnot.



Graf č. 1 Nejčastěji nabízené pozice.

Z *Grafu č. 1* vyplývá, že převážná většina všech inzerátů nabízela vysoké funkce. Z počtu dvě stě devadesát pět pracovních nabídek byly celkem sto čtyři, tedy více než třicet pět procent, na pozici programového či projektového manažera. Další nejčastěji nabízené pozice byly: Projektový administrátor, Finanční manažer, Specialista na krizové řízení, Manažer lékařských a zdravotnických služeb a Manažer logistiky. Všechny tyto pozice se řadí k výše postaveným a **Hypotézu č. 1** je tedy možné prohlásit za pravdivou.

**Hypotéza č. 2** (Předpokládá se, že činnosti spadající do působnosti konkrétní pozice budou ve vztahu k vyšším (seniorním) pozicím spíše komplexní, široce vymezené.) byla testována na proměnné nazvané *Činnosti spojené s pozicí*. *Graf č. 2* ukazuje, jakých charakteristik tato proměnná nejčastěji nabývala.

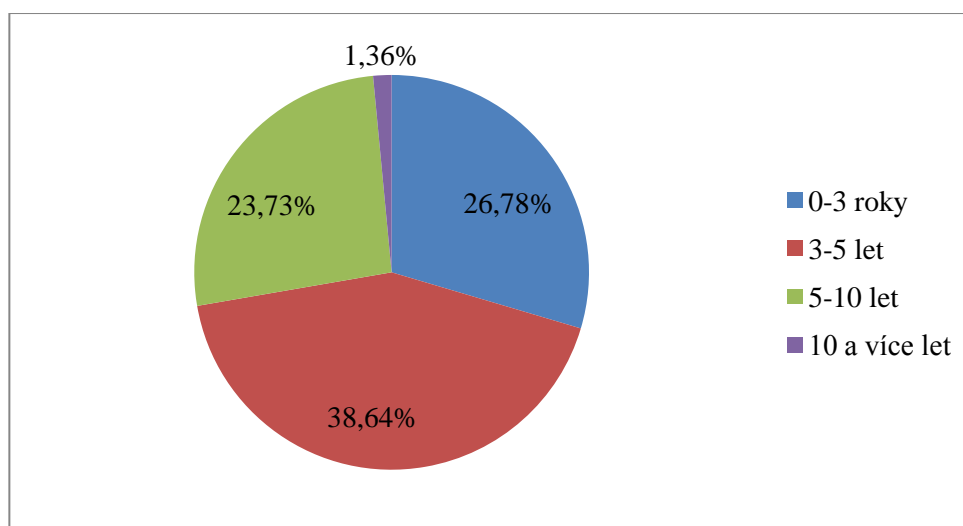


*Graf č. 2 Činnosti spojené s nabízenými pozicemi.*

V pracovních nabídkách byl vždy uveden výčet činností, jež bude vybraný uchazeč vykonávat. Činnosti uvedené v *Grafu č. 2* byly popisovány nejčastěji a, jak je z četnosti každé z nich patrné, byly v inzerátech poměrně často popisovány společně. Nejčastěji uváděnou činností spojenou s výkonem funkce byla efektivní komunikace se všemi zainteresovanými stranami, tedy zejména zaměstnanci, dárci, nadřízenými a příjemci pomoci. Tato činnost byla celkem uvedena ve sto osmdesáti pracovních nabídkách.

Dalšími frekventovanými činnostmi bylo psaní návrhů projektů a projektových zpráv; rozvíjení a udržování vztahů s partnerskými organizacemi v místě poskytování pomoci; vedení, monitorování a hodnocení projektů, tedy řízení projektového cyklu; vyjednávání a spolupráce s veřejnými orgány a dalšími neziskovými organizacemi; získávání, řízení a školení personálu, tedy řízení lidských zdrojů; kontrola dodržování vnitřních předpisů organizace; zajištění souladu s místními zákony, mezinárodními smlouvami a kodexy a poslední z nejčtetnějších činností je posuzování potřeb v oblasti pro implementaci vhodných projektů. Vzhledem k tomu, že stály tyto činnosti (nebo alespoň některé z nich) vedle sebe ve více než polovině inzerátů, je možné prohlásit **Hypotézu č. 2** za pravdivou.

**Hypotéza č. 3** (Předpokládá se, že požadavky na uchazeče budou rovněž odpovídat náročnosti pozice a budou v případě vyšších pozic vyžadovat několikaleté zkušenosti v dané oblasti.) byla testována na třech proměnných: *roky pracovních zkušeností*, *pracovní zkušenosti* a *osobnostní předpoklady/schopnosti*. Proměnná roky pracovních zkušeností nabývala čtyř charakteristik, jejichž četnost znázorňuje následující graf.

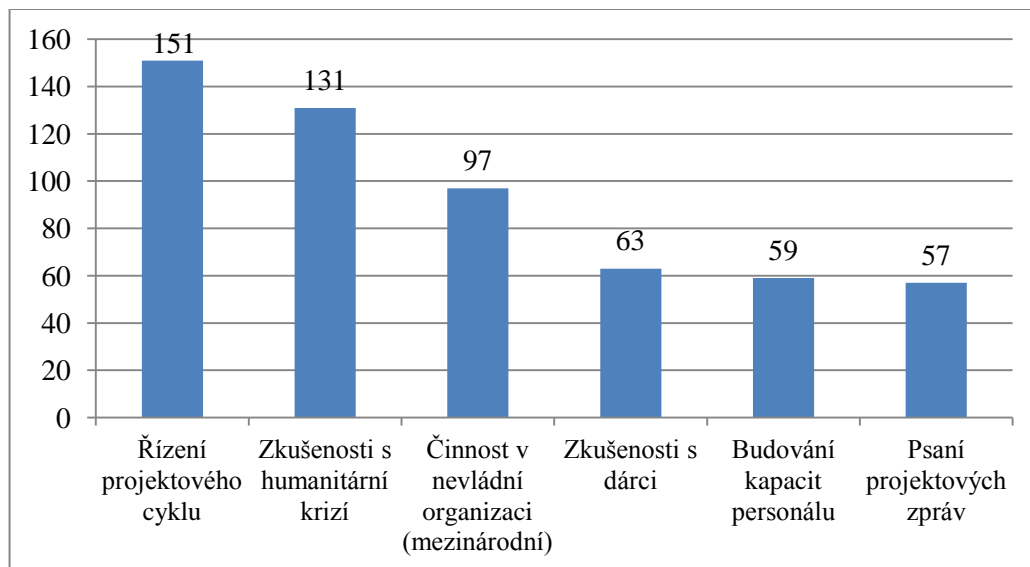


Graf č. 3 Požadované roky pracovních zkušeností

Z Grafu č. 3 je patrné, že uchazeči o práci v humanitární pomoci by měli mít několikaleté zkušenosti v oblasti. Nejčastěji uváděným požadavkem na zkušenosti byl tři roky až pět let. Druhá nejvyšší četnost byla zaznamenána u období do tří let

zkušeností, avšak ve výsledku převažují požadavky na delší zkušenosti a tato část **Hypotézy č. 3** může být prohlášena za pravdivou.

Nejvíce uváděné požadavky na pracovní zkušenosti jsou znázorněny v *Grafu č. 4*.



*Graf č. 4 Požadované pracovní zkušenosti*

Podobně jako v případě činností spojených s výkonem práce i požadavků na pracovní zkušenosti bylo v pracovních nabídkách uváděno několik. Nejvyšší četnosti v oblasti požadavků na pracovní zkušenosti dosahovalo řízení projektového cyklu, který zahrnuje návrh projektu, řízení implementace projektu, monitorování a zhodnocení. Druhým nejčastějším požadavkem byla zkušenost s reakcí na humanitární krize, která se objevila ve sto třiceti jednom inzerátu. Dalšími výrazně zastoupenými požadavky byly: zkušenost s činností v mezinárodní nevládní organizaci, zkušenosti s velkými dárci v humanitární pomoci, jako je USAID, EU, DfID, zkušenosti s budováním kapacit personálu a psaním projektových zpráv. I tuto část **Hypotézy č. 3** můžeme v závislosti na nejčastěji uváděném požadavku potvrdit.

Následující tabulka uvádí nejčastější požadavky na schopnosti uchazeče o danou pozici.

osobnostní předpoklady/schopnosti	četnost
Komunikační schopnosti	128
Organizační schopnosti	97

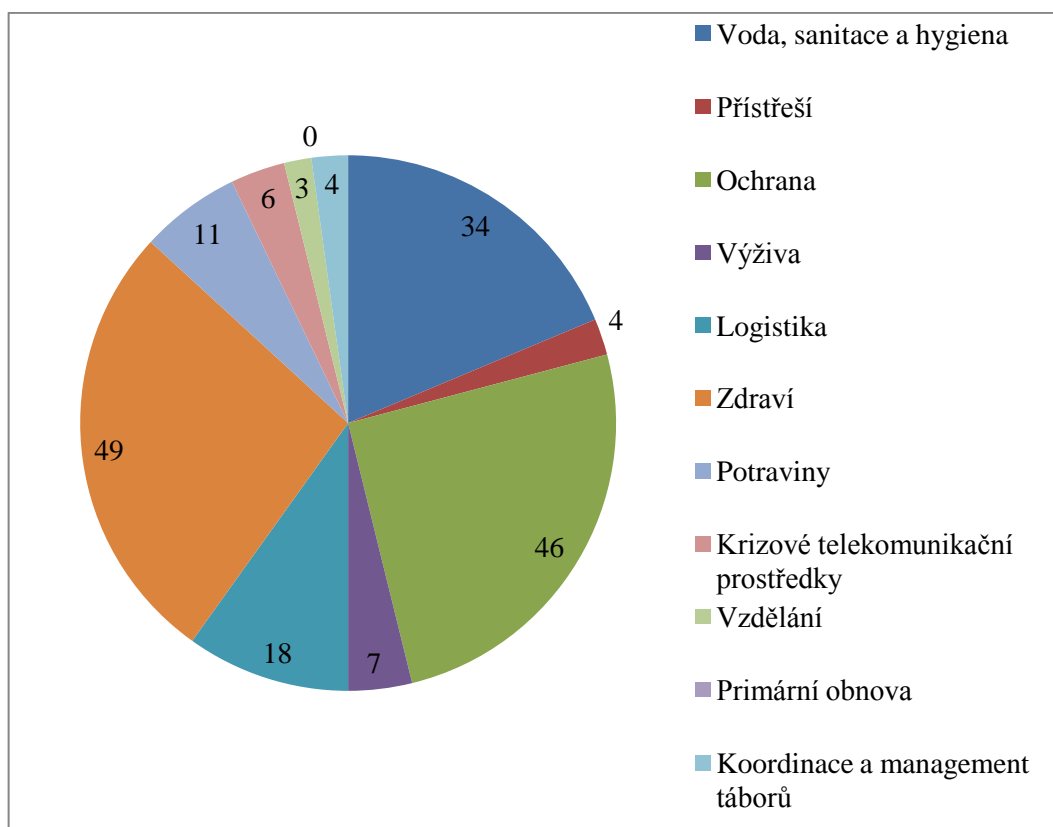
počítačová gramotnost	91
Interpersonální schopnosti	85
Flexibilita	73

Tabulka č. 1

V požadavcích na osobnostní předpoklady byly nejčastěji uváděny komunikační schopnosti a organizační schopnosti uchazeče. **Hypotézu č. 3** můžeme ve všech třech částech označit za pravdivou. Vysoké četnosti dosáhl i požadavek na počítačovou gramotnost, interpersonální schopnosti či flexibilitu.

#### 4.5.2 Sektory pomoci

Druhým dílčím cílem bylo zjistit, jaké sektory jsou v nabídkách nejčastější. **Hypotéza č. 4** (Předpokládá se, že sektory, v rámci kterých budou pracovní pozice nabízeny, budou takové, které typově odpovídají aktuálním krizím a katastrofám. Vzhledem k povaze nynějších událostí se předpokládá, že jimi budou zejména oblasti ochrany a zdraví.) byla testována na proměnné nazvané *sektor*, která mohla nabývat jedenácti charakteristik odpovídajících jedenácti sektorům v humanitární pomoci. Následující graf znázorňuje četnost sektorů v poměru k ostatním.



### Graf č. 5 Sektory pomoci

U některých nabídek nebylo možné identifikovat sektor, do něhož spadají. Většinou se jednalo o velmi obecné pozice. Jiné nabídky se naopak vztahovaly k několika sektorům zároveň, všechny z nich tedy byly započítány do celkového výsledku. Z grafu je patrné, že nevyšších hodnot nabýval sektor Zdraví, který se celkem vyskytl čtyřicet devětkrát, sektor Ochrany čtyřicet šestkrát a dále pak sektor Vody, sanitace a hygieny s počtem třicet čtyři. Naopak sektor Primární obnovy se v nabídkách nevyskytl ani jednou. **Hypotézu č. 4** můžeme vzhledem k nejčetnějšímu výskytu sektorů zdraví a ochrany potvrdit.

#### 4.5.3 Požadavky na uchazeče v závislosti na sektorech pomoci

Jedním z dílčích cílů bylo zjistit, zda se liší požadavky na uchazeče o pozice v různých sektorech. **Hypotéza č. 5** (Předpokládá se, že se požadavky na uchazeče budou lišit v závislosti na jednotlivých sektorech, a to zejména v oblasti pracovních zkušeností kandidáta.) byla testována na proměnné *pracovní zkušenosti* v závislosti na proměnné *sektor*. Dosažené výsledky jsou vyjádřeny v následující tabulce.

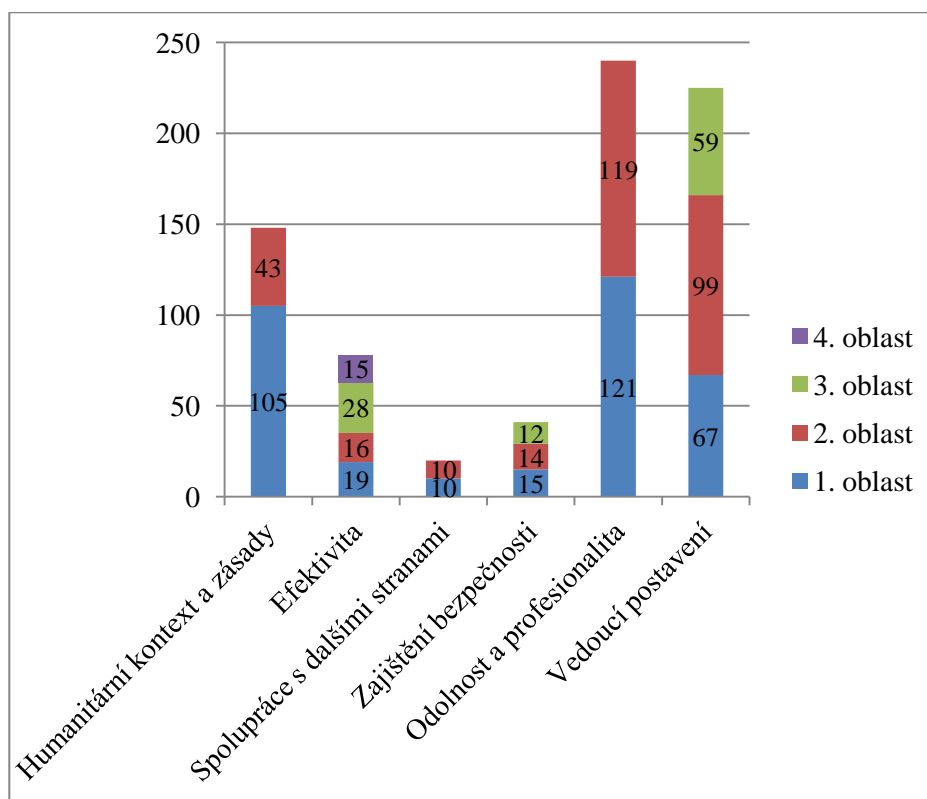
sektor	pracovní zkušenosti	četnost
Voda, sanitace, hygiena	zkušenosti v oblasti vody, sanitace a hygieny	28
Ochrana	zkušenosti s programy na ochranu (obyvatel, dětí, žen, uprchlíků)	37
Logistika	zkušenosti v oblasti logistiky	24
Zdraví	zkušenosti s poskytováním zdravotních služeb v zahraniční pomoci	28

Tabulka č. 2

Z tabulky je možné pozorovat závislost proměnné *pracovní zkušenosti* na *sektoru*. V případě každého sektoru byly vyžadovány zkušenosti s tímto sektorem související. Nejčastěji byly uváděny zkušenosti v dané oblasti, které jsou obsažené v tabulce, avšak vyskytovaly se rovněž požadavky na odborné znalosti, profesionální výcvik nebo zkušenosti s řízením projektů v konkrétním sektoru. **Hypotézu č. 5** můžeme tedy potvrdit.

#### 4.5.4 Požadované kompetence

Zjistit, jaké kompetence z Klíčových kompetencí humanitárního pracovníka podle CBHA jsou popsány v pracovních nabídkách, bylo dalším dílčím cílem výzkumu. **Hypotéza č. 6** (Vyžadované kompetence budou podle Klíčových kompetencí humanitárního pracovníka stanovených CBHA zejména v první oblasti porozumění humanitárnímu kontextu a uplatnění humanitárních zásad.) byla testována na proměnné spadající do požadavků s názvem *kompetence* a získané výsledky jsou znázorněny v následujícím grafu.



Graf č. 7 Požadované kompetence podle CBHA

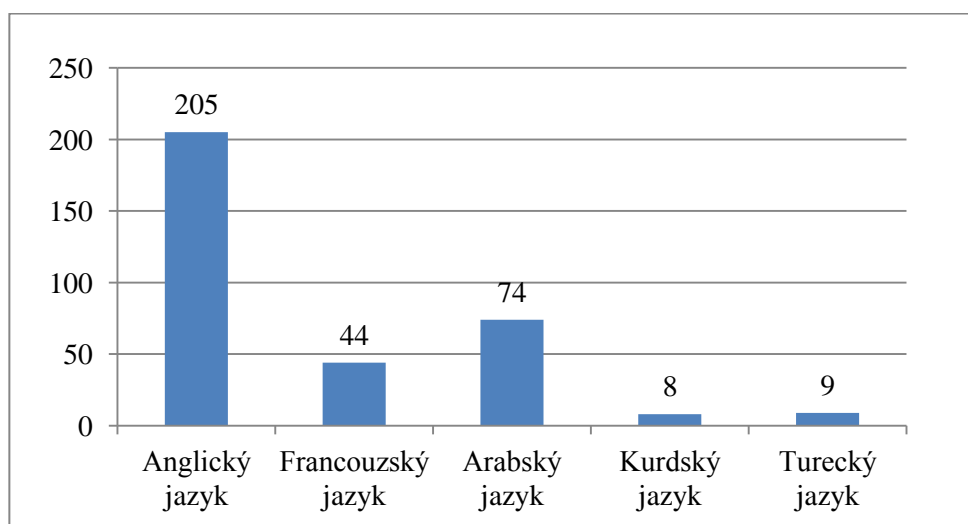
Z uvedeného grafu lze vyčíst, které kompetence jsou pro organizace nejdůležitější. Nejvíce zmiňované byly odolnost a profesionalita a vedoucí postavení. Kompetence, kterou CBHA (People in Aid, 2003), zmiňuje na pátém místě a hovoří především o schopnosti humanitárního pracovníka zvládat stres, se dělí do dvou oblastí: odolnost a zachování profesionality. Požadavek na odolnost pracovníka vůči stresu se objevil ve sto dvaceti jednom inzerátu, zachování profesionality pak ve sto devatenácti inzerátech. Šestá kompetence zabývající se schopností vést humanitární pomoc a



personál, je rozdělená do tří oblastí: sebeuvědomění, motivace a ovlivnění ostatních, kritické myšlení. Nejvyšší výskyt v rámci šesté kompetence zaznamenala druhá oblast s počtem devadesát devět. **Hypotézu č. 6** je nutné vyvrátit, jelikož předpokládala, že nejdůležitější oblastí kompetencí pro organizace bude oblast první.

#### 4.5.5 Požadavky na jazykové dovednosti

Dílčím cílem bylo zjistit, jaké nároky jsou kladeny na jazykové dovednosti uchazeče o místo v humanitární pomoci. **Hypotéza č. 7** (V jazykových požadavcích bude dominovat znalost anglického jazyka.) byla testována na proměnné nazvané *jazykové dovednosti*. Výsledky testování jsou znázorněny v *Grafu č. 8*.



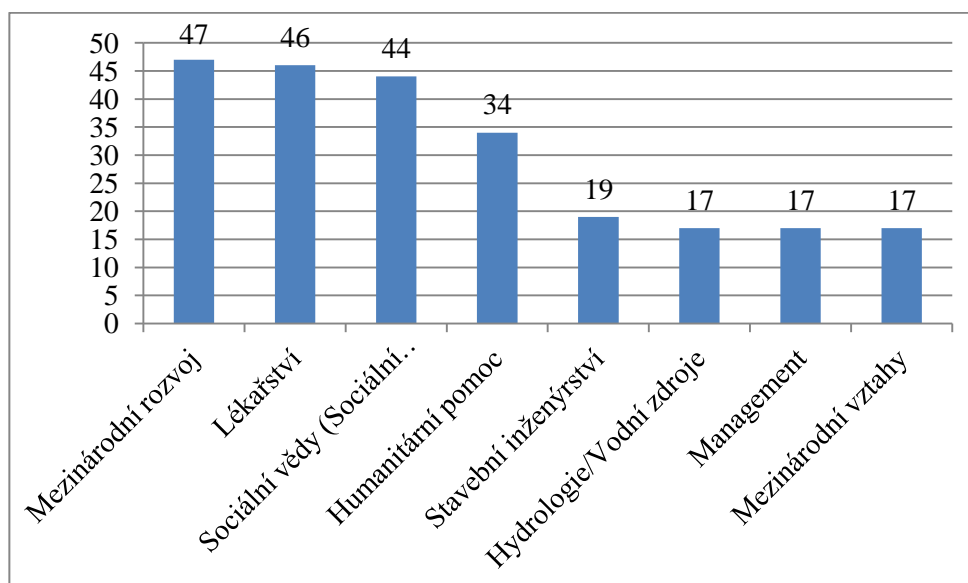
*Graf č. 8 Požadavky na jazykové dovednosti*

Požadavek znalosti anglického jazyka v pracovních nabídkách jasně převažoval. V některých případech byla angličtina kombinovaná s jiným z výše uvedených jazyků. Poměrně početný byl i výskyt arabského jazyka v požadavcích na dovednosti uchazeče. **Hypotézu č. 7** je možné prohlásit za pravdivou.

#### 4.5.6 Požadované vzdělání

Dílčím cílem bylo zjistit, jaké dosažené vzdělání je nezbytné pro ucházení se o pozici v humanitární pomoci. **Hypotéza č. 8** (Předpokládá se, že požadované vzdělání bude nejčastěji v oboru zahraniční pomoci, mezinárodních vztahů či managementu.)

byla testována na proměnné vzdělání. Graf č. 9 znázorňuje, jaké kategorie proměnné byly nejčastěji popsány.

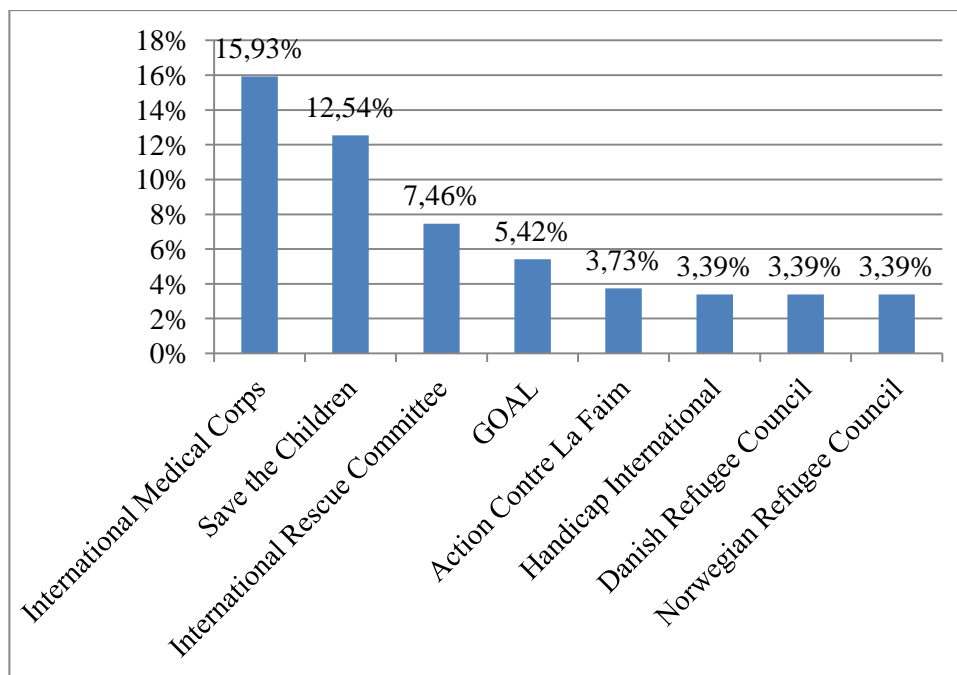


Graf č. 9 Požadované vzdělání uchazečů

V požadavcích na vzdělání se ve většině pracovních nabídek objevovalo několik možných oblastí dosaženého vzdělání, téměř vždy byl požadován magisterský titul. Nejčastější výskyt zaznamenala oblast zahraniční pomoci, do níž spadá vzdělání v Mezinárodním rozvoji a Humanitární pomoci, velmi často se objevoval i požadavek na vzdělání v lékařském oboru. Dalším frekventovaným oborem byly obecně Sociální vědy bez další specifikace. V *Grafu č. 9* jsou znázorněny další obory s četností jejich výskytu, mimo jiné obor Managementu. **Hypotézu č. 8** je možné prohlásit za pravdivou, jelikož se mezi nejvíce zmiňovanými obory vyskytl obor zahraniční pomoci, mezinárodních vztahů i managementu.

#### 4.5.7 Inzerující organizace

Dílním cílem bylo zjistit, které z humanitárních organizací nejčastěji inzerují nabídky pracovních pozic. **Hypotéza č. 9** (Předpokládá se, že nejčastěji budou pozici nabízet organizace působící v sektoru ochrany a zdraví.) byla testována na proměnné *Organizace*. V následujícím grafu jsou znázorněny nejvíce inzerující organizace spolu s četností jejich inzerátů v porovnání s ostatními.

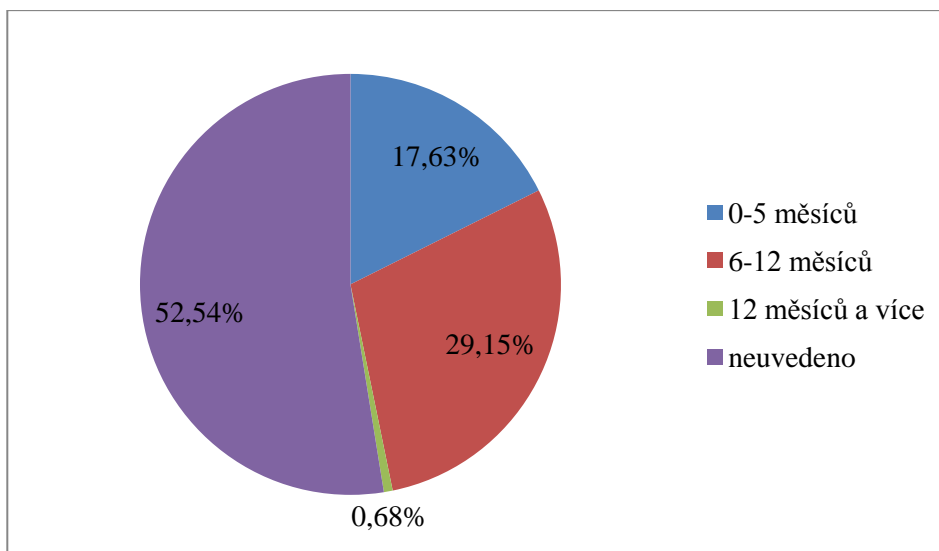


Graf č. 10 Nejčastěji inzerující organizace

Na *Grafu č. 10* lze vidět osm nejčastěji inzerujících organizací. Nejvyšší procento pracovních nabídek z celkového počtu dvě stě devadesát pět poskytla organizace International Medical Corps, která je zaměřená na programy v oblasti zdraví. Organizaci Save the Children poskytující ochranu zejména dětem patří přes dvanáct procent zkoumaných inzerátů. **Hypotézu č. 9** je možné potvrdit. Ostatní nejčastěji inzerující organizace znázorněné v grafu se soustředí převážně na oblast katastrof a konfliktů.

#### 4.5.8 Délka spolupráce

Dílčím cílem bylo zjistit, jak dlouhou spolupráci organizace nabízejí. **Hypotéza č. 10** (Předpokládá se, že stanovená délka spolupráce mezi pracovníkem a organizací bude ve většině případů v řádu měsíců, jelikož jde o humanitární pomoc a tedy časově omezené období pomoci.) testovaná na proměnné *délka spolupráce* mohla nabývat čtyř charakteristik: do pěti měsíců, od šesti měsíců do jednoho roku a jeden rok a více.

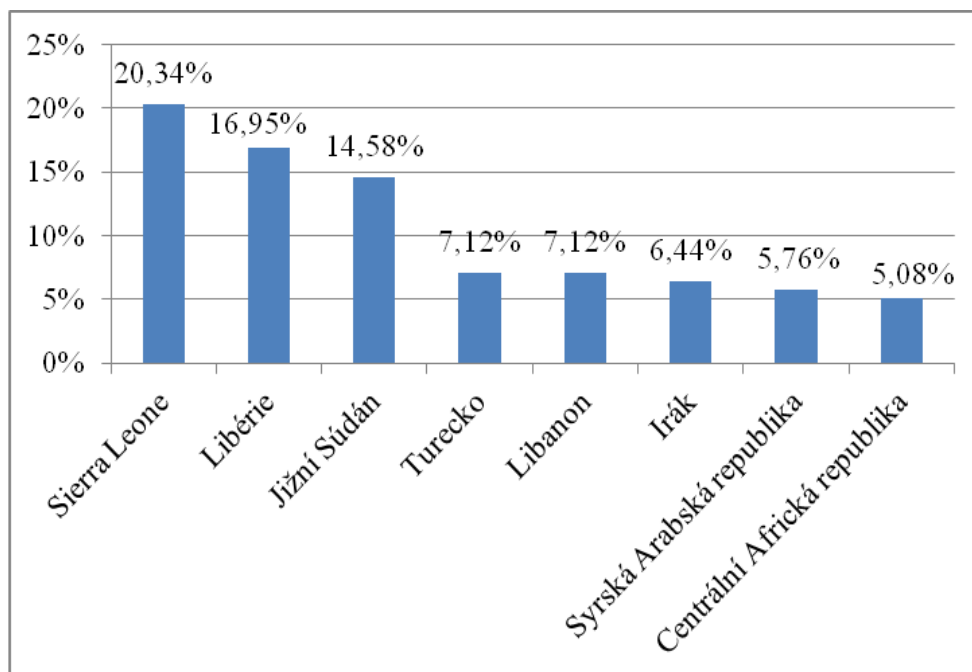


*Graf č. 11 Délka navázané spolupráce*

Více než polovina inzerátů neuváděla délku případně navázané spolupráce, jak můžeme pozorovat z grafu. V těch inzerátech, kde délka spolupráce uvedena byla, však převažuje střední délka, tedy od šesti do dvanácti měsíců. Necelých osmnáct procent pracovních nabídek nabývalo charakteristiky nejkratší délky spolupráce. **Hypotézu č. 10** můžeme na základě získaných výsledků potvrdit.

#### **4.5.9 Lokalita výkonu práce**

Dalším z dílčích cílů bylo zjistit, jaké lokality výkonu práce se nejvíce objevují v pracovních nabídkách. **Hypotéza č. 11** (Předpokládá se, že lokality budou odpovídat zemím, které jsou aktuálně oblastí ozbrojeného konfliktu nebo byly zasažené náhlou katastrofou anebo v nich probíhá dlouhotrvající krize.) byla testována na proměnné nazvané *Lokalita*. *Graf č. 12* znázorňuje, jakých charakteristik proměnná nejvíce nabývala.



Graf č. 12 Lokalita výkonu práce

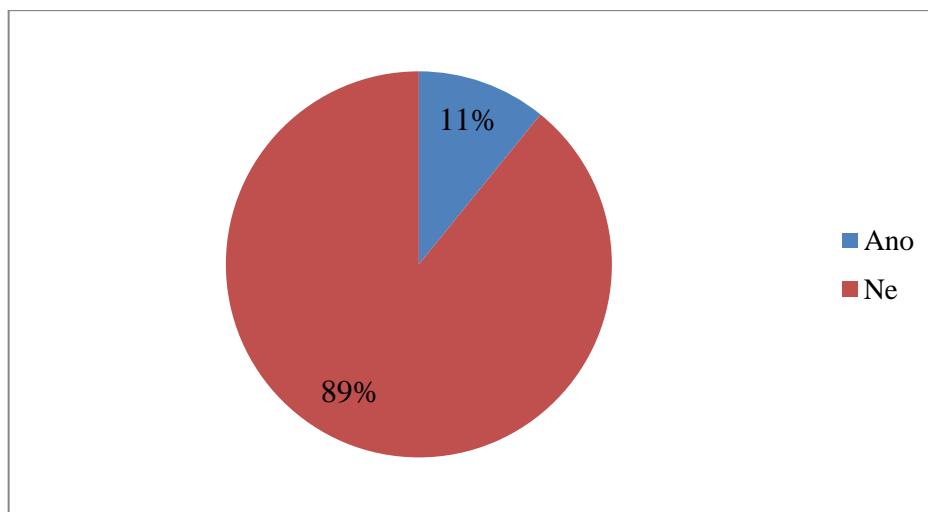
Z grafu lze vyčíst, že nečastěji uváděnými lokalitami byly zejména země Západní Afriky a to Sierra Leone a Libérie, které byly zasaženy epidemií eboly. Do zasažených zemí patří ještě Guinea, avšak ta nenabývala podobně vysoké četnosti. Dalšími často uváděnými zeměmi byly takové, které se aktuálně potýkají s ozbrojenými konflikty na svém území: Jižní Súdán, Irák, Syrská arabská republika či Centrální africká republika. Třetí znázorněnou skupinu tvoří ty země, které jsou oblastmi operování humanitárních organizací v reakci na ozbrojené konflikty probíhající v oblasti blízké těmto zemím, a jsou jimi Turecko a Libanon.

Vzhledem k výsledkům patrným z *Grafu č. 12* můžeme **Hypotézu č. 11** prohlásit za pravdivou.

#### 4.5.10 Odměna náležití pracovníkovi

Posledním dílčím cílem bylo zjistit, zda jsou v nabídkách uváděny odměny, které by uchazeči v případě úspěchu získali.

**Hypotéza č. 12** (Předpokládá se, že odměny náležití úspěšnému uchazeči za výkon práce ve většině inzerátů uvedeny nebudou a budou se odvíjet od zkušeností vybraného kandidáta.) byla testována na proměnné *Odměna* a mohla nabývat dvou charakteristik. Výsledek je znázorněn v následujícím grafu.



*Graf č. 13 Uvedení odměny náležití pracovníkovi v nabídce práce.*

Z *Grafu č. 13* můžeme vyčíst, že převážná většina inzerátů s pracovními nabídkami neobsahuje údaj o mzdě vybranému uchazeči a bude tedy pravděpodobně předmětem dalšího jednání. **Hypotéza č. 12** může být potvrzena.

## 4.6 Diskuse

Výzkumná otázka zněla: Jaké jsou možnosti uplatnění pracovníka v humanitárním sektoru? Za jeden celý měsíc bylo získáno celkem dvě stě devadesát pět pracovních nabídek splňujících kritéria pro zařazení do výzkumného souboru. Obsahem těchto pracovních nabídek byl vždy název pozice, název organizace nabízející práci, lokalita výkonu práce, specifikace konkrétního pracovního místa, činnosti spadající do působnosti pozice, očekávané dovednosti a zkušenosti uchazeče, v některých případech pak délka spolupráce a odměna, případně další informace. Všechny zmíněné údaje byly podrobeny analýze, jejíž výsledky jsou popsány spolu s grafickým znázorněním v předchozí části s názvem *Výsledky výzkumu*. Výsledky potvrdily všechny stanovené hypotézy s výjimkou Hypotézy č. 6, která předpokládala, že vyžadované kompetence budou podle Klíčových kompetencí humanitárního pracovníka stanovených CBHA zejména v první oblasti porozumění humanitárnímu kontextu a uplatnění humanitárních zásad. Tento předpoklad se nepotvrdil a hypotézu bylo nutné vyvrátit.

Výsledky provedené analýzy korespondují s výsledky výzkumů zmíněných v kapitole nazvané *Dosavadní výzkumy na téma*. Nejdůležitější personální faktory

vzešlé z projektu ECB (Emergency Capacity Building, 2005) se objevovaly mezi nejčastěji uváděnými činnostmi spojenými s pracovními pozicemi (příkladem může být charakteristika posouzení místních podmínek). Požadavky na vzdělání potvrdily výsledky výzkumu „Professionalising the Humanitarian Sector“, kdy téměř ve všech pracovních nabídkách figuroval požadavek na magisterský titul uchazeče.

Realizované šetření není dokonalé a má své slabé stránky. Výzkum byl limitován především časem, kdy výzkumné období činilo jeden měsíc, a data jsou ovlivněná aktuálními událostmi, které mohou být nestandardní. Oblast humanitární pomoci je velmi dynamická, mění se téměř ze dne na den. Avšak data získaná za období například pěti let by pravděpodobně ukázala, co je běžné a co nestandardní. Dalším limitem práce je absence informací o pracovních nabídkách poskytnutých současným či bývalým zaměstnancům organizace, který je běžný zejména u větších organizací typu IFRC, CI či organizace OSN. I tyto údaje by mohly ovlivnit výsledky výzkumů, ale nebylo možné je získat.

Zajímavé by pravděpodobně bylo srovnání s možnostmi uplatnění v rozvojové spolupráci, které by se mohlo stát předmětem dalšího šetření.

# Závěr

Cílem práce bylo zjistit, jaká je aktuální nabídka práce pro humanitární pracovníky na mezinárodní úrovni. Samotným výsledkům výzkumu předcházela teoretická část, která se zabývala vysvětlením pojmů v humanitární pomoci a některých pojmů v oblasti řízení lidských zdrojů. Konkrétně se jednalo o humanitární pomoc jako takovou, události, na které reaguje, způsob jejího vedení a aktéry v humanitární pomoci se zaměřením na humanitárního pracovníka. V oblasti řízení lidských zdrojů byl popsán proces získávání pracovníků a také specifika v humanitárním sektoru. Teoretická část se rovněž věnovala uskutečněným výzkumům na danou problematiku. Ve výzkumné části byla popsána metodologie s výběrem techniky kvantitativní obsahové analýzy ke zjištění obsahu pracovních nabídek. Dále byly stanoveny dílčí cíle výzkumu, ke kterým se vázaly hypotézy a součástí byla i operacionalizace každé z hypotéz. V metodologické části byly dále popsány jednotlivé proměnné se způsobem zanášení jejich charakteristik do záznamového archu. Podstatnou část prostoru věnovaného výzkumu zabíraly dosažené výsledky.

Stanovený cíl výzkumu se podařilo naplnit, neboť bylo zjištěno, jaké pracovní pozice jsou nabízeny. Jsou jimi zejména pozice manažerské, k nimž se váže soubor povinností vyžadujících patřičné vzdělání, dovednosti i zkušenosti. Magisterský titul je téměř vždy vyžadován, stejně jako zkušenosti s projekty v humanitární pomoci nebo ovládnutí anglického jazyka. Zajímavé bylo, že se velmi často objevoval požadavek na znalost arabského jazyka. Výsledky ukázaly, že k zastávání nejvyšších funkcí jsou třeba několikaleté zkušenosti v patřičné oblasti. Nechybí ani informace o těch, kteří práci nabízejí. Mezi nimi je to zejména organizace International Medical Corps nebo Save the Children. Zjištěna byla rovněž praktická informace o průměrné délce navázané spolupráce, která činí ve velkém procentu případů šest až dvanáct měsíců. Nejčastější zjištěnou lokalitou výkonu práce byla Sierra Leone, která společně s druhou nejčastější lokalitou Libérií čelí v současné době epidemii eboly.

Obecně lze říci, že se objevuje poměrně velké množství nabídek pracovních míst v humanitární pomoci. Tyto nabídky jsou vázané na aktuální události, od kterých se rovněž odvíjí soubor požadavků na uchazeče i povinností, za něž bude v případě úspěchu zodpovědný. Podstata aktuální krize současně ovlivňuje typ organizace, která



v místě začne operovat a bude nabízet místa. Pro uchazeče jsou velmi důležité získané zkušenosti, dosažené vzdělání, kompetence a v neposlední řadě jazykové dovednosti.

Práce může být zdrojem užitečných informací pro studenty, kteří přemýšlí o svém budoucím uplatnění. Získané údaje o organizacích, lokalitách a sektorech se budou samozřejmě měnit v závislosti na aktuální situaci ve světě, avšak činnosti, které budou pracovníci vykonávat či požadavky na kompetence, jazykové dovednosti, vzdělání a pracovní zkušenosti mohou být obecně platné. Vysoké školy se mohou inspirovat některou z oblastí a implementovat vybrané aspekty do výuky, aby zajistily adekvátní profil absolventa jimi poskytovaného vzdělávacího programu.

## Použité zkratky

ALNAP	The Active Learning Network for Accountability and Performance in Humanitarian Action
CARE	Cooperative for Assistance and Relief Everywhere
CBHA	Consortium of British Humanitarian Agencies
DfID	Department for International Development
ECHO	European Commission's Humanitarian Aid and Civil Protection Department
FAO	Food and Agriculture Organization
IASC	Inter-Agency Standing Committee
IFCR	International Federation of Red Cross
IOM	International Organization for Migration
IFRC	International Federation of Red Cross and Red Crescent
IRC	International Red Cross and Red Crescent
IS	Islámský stát
IWG	Inter-Agency Working Group
LINGOs	Learning for International Non-Governmental Organisations
MSF	Médecins Sans Frontières
RedR	Register of Engineers for Disaster Relief
UNDP	United Nations Development programme
UNEER	The United States Mission for Ebola Emergency Response
UNHCR	United Nations High Commissioner for Refugees
UNICEF	United Nations Children's Fund
UNOCHA	United Nations Organization for Coordination of Humanitarian Action
USAID	United States Agency for International Development
WASH	Water, Sanitation and Hygiene Cluster
WFP	World Food Programme
WHO	World Health Organization

## Seznam použitých zdrojů

ALNAP, 2009. *Participation handbook for humanitarian field workers – Involving crisis-affected people in a humanitarian response*. Dostupné z: <http://www.alnap.org/resource/8531>

ALNAP, 2010. *The role of national governments in international response to disasters*. Dostupné z: <http://www.alnap.org/resource/6062>

ALNAP. Our role. [on-line] [posl. akt. nevedeno] [cit. 1.2.2015] Dostupné z: <http://www.alnap.org/who-we-are/our-role>.

ARMSTRONG, M, 1999. *Personální management*. Praha: Grada Publishing. 80-7169-614-5.

AUSTRIAN DEVELOPMENT. *International humanitarian aid*. 2009. Dostupné z: [http://www.entwicklung.at/uploads/media/PD\\_International\\_humanitarian\\_aid\\_03.pdf](http://www.entwicklung.at/uploads/media/PD_International_humanitarian_aid_03.pdf)

CARITAS INTERNATIONALIS [on-line]. [posl. akt. nevedeno] [cit. 16.3.2015]. Dostupné z: <http://www.caritas.org/>

CBHA, 2012. *Core Humanitarian Competencies Framework*. People in Aid. Dostupné z: <http://www.peopleinaid.org/pool/files/CBHA%20Core%20Competences%20Handout.Df>

CCCM CLUSTER. [on-line]. [posl. akt. nevedeno] [cit. 12.3.2015]. Dostupné z: <http://www.globalccmcluster.org/about/who-we-are>

COUNCIL ON FOREIGN RELATIONS. Humanitarian Relief Organizations. [on-line]. [posl. akt. 21.8.2014] [cit. 16.3.2015]. Dostupné z: <http://www.cfr.org/nonstate-actors-and-nongovernmental-organizations/humanitarian-relief-organizations/p9007>

ČLOVĚK V TÍSNI. Ukrajina. [on-line]. [posl. akt. nevedeno] [cit. 2.2.2015]. Dostupné z: <http://www.clovekvtisni.cz/cs/humanitarni-a-rozvojova-pomoc/zeme/ukrajina>

ČLOVĚK V TÍSNI. Sýrie. [on-line]. [posl. akt. neuvedeno] [cit. 2.2.2015].  
Dostupné z : <http://www.clovekvtisni.cz/cs/humanitarni-a-rozvojova-pomoc/zeme/syrie>

DISMAN, M, 2008. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Univerzita Karlova v Praze, Praha: Nakladatelství Karolinum. ISBN 978-80-246-0139-7

DUŠKOVÁ, L., HARMÁČEK, J. a kol., 2011. *Encyklopedie rozvojových studií*. Univerzita Palackého v Olomouci, Přírodovědecká fakulta, Katedra rozvojových studií. Olomouc. 978-80-244-2948-9.

ELRHA, 2010. *Professionalising the Humanitarian Sector*. Dostupné z: <file:///C:/Users/katka/Downloads/professionalising-the-humanitarian-sector.pdf>

EMERGENCY CAPACITY BUILDING, 2005. *Most Important Staffing Factors for Emergency Reponse*. Dostupné z: <http://www.ecbproject.org/resource/18036>

EMERGENCY CAPACITY BUILDING. About the ECB Project. [on-line]. [posl. akt. neuvedeno] [cit. 15.3.2015]. Dostupné z: <http://www.ecbproject.org/about.aspx>

EMERGENCY TELECOMMUNICATIONS CLUSTER. Emergency Telecommunications Cluster. [on-line]. [posl. akt. neuvedeno] [cit. 11.3.2015]. Dostupné z: <http://ictemergency.wfp.org/web/ictopr/emergency-telecommunications-cluster>

EUROPEAN COMMISSION'S HUMANITARIAN AID AND CIVIL PROTECTION DEPARTMENT (ECHO), 2015. *Central African Republic*. ECHO Factsheet. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/echo/where/sub-saharan-africa/central-african-republic\\_en](http://ec.europa.eu/echo/where/sub-saharan-africa/central-african-republic_en)

EUROPEAN COMMISSION'S HUMANITARIAN AID AND CIVIL PROTECTION DEPARTMENT (ECHO). Central African Republic. [on-line]. [posl. akt.: 12.2.2015] [cit. 3.3.2015]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/echo/en/where/sub-saharan-africa/central-african-republic>

EUROPEAN COMMISSION'S HUMANITARIAN AID AND CIVIL PROTECTION DEPARTMENT (ECHO). Ebola in West Africa. [on-line]. [posl.

akt.: 3.3.2015] [cit. 3.3.2015]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/echo/ebola-in-west-africa>

EUROPEAN COMMISSION'S HUMANITARIAN AID AND CIVIL PROTECTION DEPARTMENT (ECHO), 2014. *South Sudan*. ECHO Factsheet. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/echo/where/sub-saharan-africa/south-sudan\\_en](http://ec.europa.eu/echo/where/sub-saharan-africa/south-sudan_en)

EUROPEAN COMMISSION'S HUMANITARIAN AID AND CIVIL PROTECTION DEPARTMENT (ECHO), 2015. *Syria Crisis*. ECHO Factsheet. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/echo/where/middle-east-north-africa/syria\\_en](http://ec.europa.eu/echo/where/middle-east-north-africa/syria_en)

EUROPEAN COMMISSION'S HUMANITARIAN AID AND CIVIL PROTECTION DEPARTMENT (ECHO), 2015. *Ukraine*. ECHO Factsheet. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/echo/where/europe-and-caucasus/ukraine\\_en](http://ec.europa.eu/echo/where/europe-and-caucasus/ukraine_en)

FOOD SECURITY CLUSTER [hlavní webová stránka společenství]. About FSC. [on-line]. [posl. akt. nevedeno] [cit. 11.3.2015]. Dostupné z: <http://foodsecuritycluster.net/about>

GLOBAL EDUCATION CLUSTER. [on-line]. [posl. akt. nevedeno] [cit. 11.3.2015]. Dostupné z: <http://educationcluster.net/>

GLOBAL NUTRITION CLUSTER. Who we are. [on-line]. [posl. akt. nevedeno] [cit. 11.3.2015]. Dostupné z: <http://nutritioncluster.net/gnc/>

GLOBAL PROTECTION CLUSTER. [on-line]. [posl. akt. nevedeno] [cit. 11.3.2015]. Dostupné z: <http://www.globalprotectioncluster.org/>

HENRY, J, 2004. *Enhancing Quality in HR Management in the Humanitarian Sector*. Handbook 2, People in Aid.. Dostupné z: <http://www.peopleinaid.org/pool/files/pubs/hb2-final.pdf>

HUMANITARIAN COALITION/HUMANITÁRNÍ KOALICE. What is a humanitarian emergency. [on-line]. [posl. akt. nevedeno] [cit. 2.2.2015]. Dostupné z: <http://humanitariancoalition.ca/info-portal/factsheets/what-is-a-humanitarian-emergency>

HUMANITARIAN RESPONSE. [on-line]. [posl. akt. nevedeno] [cit. 1.2.2015]. Dostupné z: <http://www.humanitarianresponse.info/clusters>

IASC. [on-line]. [posl. akt. nevedeno] [cit. 1.2.2015]. Dostupné z: <http://www.humanitarianresponse.info/clusters>

IDAHO COMMERCE AND LABOR, 2004. *Glossary of Standard Occupational Classification (SOC) Job Titles and Definitions..* Dostupné z: <http://lmi.idaho.gov/Portals/13/PDFS/SOC%20Glossary.pdf>

INTERNATIONAL FEDERATION OF RED CROSS AND RED CRESCENT SOCIETES/MEZINÁRODNÍ FEDERACE SPOLEČNOSTÍ ČERVENÉHO KŘÍŽE A ČERVENÉHO. [on-line]. [posl. akt. nevedeno] [cit. 16.3.2015]. Dostupné z: <http://www.ifrc.org/>

INTERNATIONAL FEDERATION OF RED CROSS AND RED CRESCENT SOCIETES/MEZINÁRODNÍ FEDERACE SPOLEČNOSTÍ ČERVENÉHO KŘÍŽE A ČERVENÉHO. What is a Disaster. [on-line]. [posl. akt. nevedeno] [cit. 2.2.2015]. Dostupné z: <http://www.ifrc.org/en/what-we-do/disaster-management/about-disasters/what-is-a-disaster>

KAMENICKÁ, K, 2015. *Aktuální možnosti uplatnění humanitárních pracovníků.* Olomouc. Absolventská práce. CARITAS-VOŠs Olomouc. Vedoucí práce Ing. Mgr. Jan Říkovský.

KOUBEK, J, 2001. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky.* Praha: Management Press. ISBN 80-7261-033-3.

KRIPPENDORFF, K, 1980. *Content Analysis: An Introduction to Its Methodology.* The SAGE COMMTEXT Series, Beverly Hills. ISBN 0-8039-1497-0.

KUBÁTOVÁ, J, 2013. *Management lidských zdrojů.* Přírodovědecká fakulta Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-3397-4.

LOGISTICS CLUSTER. About the Logistics Cluster. [on-line]. [posl. akt. nevedeno] [cit. 11.3.2015]. Dostupné z: <http://www.logcluster.org/logistics-cluster>

MÉDECINES SANS FRONTIERES/LÉKAŘI BEZ HRANIC. Ebola. [on-line]. [posl. akt. nevedeno] [cit. 3.3.2015]. Dostupné z: <http://www.msf.org/diseases/ebola>

MINISTERSTVO ZAHRANIČNÍCH VĚCÍ ČR. Humanitární pomoc. [on-line]. [posl. akt. nevedeno] [cit. 12.3.2015]. Dostupné z: [http://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni\\_vztahy/rozvojova\\_spoluprace/humanitarni\\_pomoc/](http://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/rozvojova_spoluprace/humanitarni_pomoc/)

OXFAM INTERNATIONAL. Ebola Response. [on-line]. [posl. akt. nevedeno] [cit. 3.3.2015]. Dostupné z: <http://www.oxfam.org/en/emergencies/ebola-response>

PEOPLE IN AID, 2003. *The Code of Good Practice in the Management and Support of Aid Personnel*. Dostupné z: <http://www.alnap.org/resource/8061>

PRINCOVÁ, K, 2009. „Místo sociální práce v mezinárodní pomoci a spolupráci.“ *Sociální Práce/Sociálna práca*, 4/2009: 63-68. Dostupné též z: <http://www.socialniprace.cz/index.php?sekce=2&podsekce=&ukol=1&id=36>

PRINCOVÁ, K, 2012. *Úvod do zahraniční pomoci s důrazem na etiku jejího poskytování*. CARITAS – Vyšší odborná škola sociální Olomouc. ISBN 978-80-87623-04-6.

RELIEFWEB, 2008. *Glossary of Humanitarian Terms*. Dostupné z: <http://www.who.int/hac/about/reliefweb-aug2008.pdf>

RELIEFWEB. [on-line]. [posl. akt. nevedeno] [cit. 4.3.2015]. Dostupné z: <http://reliefweb.int/about>

RIDDELL, Roger C, 2007. *Does Foreign Aid Really Work?* New York, United States: Oxford University Press. ISBN 978-0-19-954446-2

RUTTER, L. a kol, 2011. *Core Humanitarian Competencies Guide*. CBHA (Consortium of British Humanitarian Agencies). Dostupné z: <http://www.start-network.org/wp-content/uploads/2014/01/Core-Humanitarian-Competencies-Guide.pdf>

SCHULZ, Winfried, SCHERER, Helmut, HAGEN, Lutz, REIFOVÁ, Irena, KONČELÍK, Jakub, 2004. *Analýza obsahu mediálních sdělení*. Vyd. 2. přepracované. Praha: Karolinum.

SHELTER CLUSTER. [on-line]. [posl. akt. nevedeno] [cit. 10.3.2015]. Dostupné z: <https://www.sheltercluster.org>

SLIM, H, 2005. *Idealism and Realism in Humanitarian Action*. Canberra: Talks given at the ACFID Humanitarian Forum. Dostupné z: [http://www.hdcentre.org/uploads/tx\\_news/165Idealismandrealisminhumanitarianaction.pdf](http://www.hdcentre.org/uploads/tx_news/165Idealismandrealisminhumanitarianaction.pdf)

TARGET JOBS. Aid Worker/humanitarian worker: job description. [on-line]. [posl. akt. nevedeno] [cit. 16.3.2015]. Dostupné z: <https://targetjobs.co.uk/careers-advice/job-descriptions/277133-aid-workerhumanitarian-worker-job-description>

THE SPHERE PROJECT, 2011. *Humanitarian Charter and Minimum Standards in Humanitarian Response*. 978-1-908176-00-4.

UNITED NATIONS/ORGANIZACE SPOJENÝCH. UN Mission for Ebola Emergency Response. [on-line]. [posl. akt. nevedeno] [cit. 3.3.2015]. Dostupné z: <https://ebolaresponse.un.org/un-mission-ebola-emergency-response-unmeer>

UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME/ROZVOJOVÝ PROGRAM OSN. Early Recovery. [on-line]. [posl. akt. nevedeno] [cit. 12.3.2015]. Dostupné z: [http://www.undp.org/content/undp/en/home/ourwork/crisispreventionandrecovery/focus\\_areas/early-recovery.html](http://www.undp.org/content/undp/en/home/ourwork/crisispreventionandrecovery/focus_areas/early-recovery.html)

UNITED NATIONS HIGH COMMISSIONER FOR REFUGEES/ÚŘAD VYSOKÉHO KOMISAŘE PRO UPRCHLÍKY OSN. [on-line]. „2015 UNHCR country operations profile – South Sudan“. [posl. akt. nevedeno] [cit. 3.3.2015]. Dostupné z: <http://www.unhcr.org/pages/4e43cb466.html>

UNITED NATIONS OFFICE FOR COORDINATION OF HUMANITARIAN AFFAIRS/ÚŘAD OSNPRO KOORDINACI HUMANITÁRNÍ POMOCI. Cluster Coordination. [on-line]. [posl. akt. nevedeno] [cit. 1.2.2015]. Dostupné z: <http://www.unocha.org/what-we-do/coordination-tools/cluster-coordination>

UNITED NATIONS OFFICE FOR COORDINATION OF HUMANITARIAN AFFAIRS/ÚŘAD OSNPRO KOORDINACI HUMANITÁRNÍ POMOCI, 2015. *Global Humanitarian Overview*. Dostupné z: <https://docs.unocha.org/sites/dms/Documents/GHO-FINAL-web.pdf>



UNITED NATIONS OFFICE FOR COORDINATION OF HUMANITARIAN AFFAIRS/ÚŘAD OSNPRO KOORDINACI HUMANITÁRNÍ POMOCI. Central African Republic. [on-line]. [posl. akt. neuvedeno] [cit. 3.3.2015]. Dostupné z: <http://www.unocha.org/car>

UNITED NATIONS OFFICE FOR COORDINATION OF HUMANITARIAN AFFAIRS/ÚŘAD OSNPRO KOORDINACI HUMANITÁRNÍ POMOCI. South Sudan. [on-line]. [posl. akt. neuvedeno] [cit. 3.3.2015]. Dostupné z: <http://www.unocha.org/south-sudan/>

UNITED NATIONS OFFICE FOR COORDINATION OF HUMANITARIAN AFFAIRS/ÚŘAD OSNPRO KOORDINACI HUMANITÁRNÍ POMOCI. Syria. [on-line]. [posl. akt. neuvedeno] [cit. 3.3.2015]. Dostupné z: <http://www.unocha.org/syria>

WALKER, P. „Are Masters degrees valid qualifications for humanitarian workers?“ [on-line]. [posl. akt. 10.11.2011] [cit. 15.3.2015]. Dostupné z: <http://www.alnap.org/blog/22>

WASH CLUSTER. [on-line]. [posl. akt. neuvedeno] [cit. 10.3.2015]. Dostupné z: <http://washcluster.net/>

WORLD HEALTH ORGANIZATION/SVĚTOVÁ ZDRAVOTNICKÁ ORGANIZACE. Current Situation. [on-line]. [posl. akt. neuvedeno] [cit. 3.3.2015]. Dostupné z: <http://apps.who.int/ebola/en/current-situation>