

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Institut vzdělávání a poradenství**

**Katedra pedagogiky**



**Česká zemědělská  
univerzita v Praze**

**Návrh projektu vzdělávací akce**

**Bakalářská práce**

**Autor: Natálie Vyskočilová**

**Vedoucí práce: PhDr. Jiří Šedivý**

**2023**

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Natálie Vyskočilová

Kariérové poradenství a vzdělávání

Název práce

**Návrh projektu vzdělávací akce**

Název anglicky

**Project proposal of the educational event**

---

### Cíle práce

Návrh projektu vzdělávací akce pro uchazeče o zaměstnání.

Cílem práce je navrhnout vzdělávací akci, jejímž primárním zaměřením bude pomoc osobám, které se ucházejí o zaměstnání, se zaměřením na efektivitu a způsoby zaujmout náborové pracovníky podniků a firem při výběrovém řízení. Vzdělávací akce bude zaměřena na celkovou orientaci na trhu práce, dostupné zdroje, psaní životopisu a přípravu na pohovor.

### Metodika

Studium vybrané problematiky v dostupných informačních zdrojích a průběžné konzultace s vedoucí práce.

Vymezení terminologie a deskripce teoretických východisek.

V rámci metodiky práce budou využity vybrané výzkumné nástroje se zaměřením na kvantitativní výzkum. Pomocí dotazníkového šetření bude výzkum zaměřený na zkušenosti s výběrovým řízením jednotlivých respondentů.

Dotazovaným respondentem může být kdokoli, kdo je, nebo byl aktivní na trhu práce.

Dotazník bude vytvořen v on-line v elektronické verzi, aby tak mohl cíleně oslovit širokou škálu respondentů z různých krajů České republiky.

Výsledkem se stanou aktuální realie: nejčastějších požadavků firem a opakovaných chyb, kterých se uchazeči nebo náboráři dopouštějí; zkušeností a dalších klíčových dat, která jsou podstatná pro předávání informací a tvoření programu vzdělávací akce. Na základě zjištěných informací bude provedena komparace odpovědí s výslednou interpretací dat.

Vyvození závěru, soupis literatury, korekce formálních a stylistických náležitostí.

Poslední vypracovaná verze bakalářské práce bude předložena ke kontrole do 17. 2. 2023. Finální verzi práce odevzdat na studijní oddělení do konce března 2023.



## Doporučený rozsah práce

Podle pravidel psaní BP

## Klíčová slova

návrh projektu, vzdělávací akce, trh práce, řízení lidských zdrojů, personalistika, výběrové řízení, klíčové kompetence, uchazeči, pohovor, životopis

---

## Doporučené zdroje informací

DALE, M. *Vybíráme zaměstnance : základní znalosti personalisty*. Brno: Computer Press, 2007. ISBN 978-80-251-1522-0.

Informační systém Infoabsolvent [online]. Praha: Národní pedagogický institut České republiky [cit. 2022-03-16]. Dostupné z: <https://www.infoabsolvent.cz/>

LMC [online]. Praha: LMC, © 1996–2022 [cit. 2022-03-16]. Dostupné z: <https://www.lmc.eu/>

SMITH, R. – WILSON, J. *Planning and scheduling : made simple*. Fort Myers: Reliabilityweb.com.: Fort Myers: Reliabilityweb.com., 2011. ISBN 978-0-9825163-9-3.

ŠIKÝŘ, M. *Personalistika pro manažery a personalisty*. Praha: Grada, 2016. ISBN 978-80-247-5870-1.

---

## Předběžný termín obhajoby

2022/23 LS – IVP

## Vedoucí práce

PhDr. Jiří Šedivý

## Garantující pracoviště

Katedra pedagogiky

---

Elektronicky schváleno dne 23. 6. 2022

**Ing. Karel Němejc, Ph.D.**

Vedoucí katedry

---

Elektronicky schváleno dne 7. 12. 2022

**Ing. Karel Němejc, Ph.D.**

Pověřený ředitel

V Praze dne 22. 03. 2023

## ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

Návrh projektu vzdělávací akce

vypracovala samostatně a citovala jsem všechny informační zdroje, které jsem v práci použila a které jsem rovněž uvedla na konci práce v seznamu použitých informačních zdrojů.

Jsem si vědoma, že na moji bakalářskou/závěrečnou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla.

Jsem si vědoma, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím s jejím zveřejněním podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to i bez ohledu na výsledek její obhajoby.

Svým podpisem rovněž prohlašuji, že elektronická verze práce je totožná s verzí tištěnou a že s údaji uvedenými v práci bylo nakládáno v souvislosti s GDPR.

V ..... dne .....

.....  
(podpis autora práce)

## **PODĚKOVÁNÍ**

Tímto bych chtěla poděkovat panu PhDr. Jiřímu Šedivému za odborné vedení práce, trpělivost a ochotu. Taktéž bych ráda poděkovala všem akademickým pracovníkům Institutu vzdělávání a poradenství za podporu a předání cenných rad po dobu celého studia. Velké díky si zaslouží i má rodina a známí, kteří se do tvorby této práce zapojili.

## **Abstrakt**

Bakalářská práce byla zaměřena na návrh projektu vzdělávací akce. Práce tvořily dvě části. Teoretická část se zabývala trhem práce v návaznosti na kariérové poradenství a vzdělávání, definicí zaměstnanosti a nezaměstnanosti, úřadem práce, uchazeči o zaměstnání, ucházením se o zaměstnání skrze moderní technologie, psaním životopisu nebo motivačního dopisu a postupem před nástupem do zaměstnání neboli tím co nového zaměstnance na začátku nové kariérní kapitoly čeká. Na teoretickou část navazovala část praktická, ta prezentovala samotné kariérové poradenství a vzdělávání v praxi ve formě plánu projektu vzdělávací akce. Jednalo se o vzdělávací akci pro uchazeče o zaměstnání. Tento projekt má pomoci uchazečům o zaměstnání zvýšit jejich šance pro přijetí do zaměstnání, o které se ucházejí. Pomocí vyhodnocených dat z dotazníkového šetření jsem získala informace, které jsou pro tvorbu této vzdělávací akce nezbytné. Dotazník byl zaměřený na zkušenosti respondentů při získávání práce. Záměrem tedy bylo vytvořit projekt vzdělávací akce, který účastníkům přinese praktický užitek při hledání nového zaměstnání v 21. století, zároveň i upozornit na postupy, kterých by se měli vyvarovat.

## **Klíčová slova**

návrh projektu, vzdělávací akce, trh práce, kariérové poradenství a vzdělávání, úřad práce, výběrové řízení, uchazeči o zaměstnání, pohovor, životopis, motivační dopis

## **Abstract**

The Bachelor's thesis was focused on designing an educational event project. The thesis consisted of two parts. The theoretical part dealt with the job market in relation to career counseling and education, the definition of employment and unemployment, the employment office, job seekers, job search through modern technologies, writing a CV or a cover letter, and the process before starting a new job, which is what new employees can expect at the beginning of a new career chapter. The practical part followed the theoretical one and presented the actual career counseling and education in practice in the form of a plan for an educational event project. It was an educational event for job seekers, aimed at helping them increase their chances of getting the job they are applying for. By evaluating data from a questionnaire survey, I obtained information that was essential for creating this educational event. The questionnaire was focused on respondents' experiences in finding a job. The aim was to create an educational event project that would bring practical benefits to participants in their search for new employment in the 21st century, while also highlighting the practices they should avoid.

## **Keywords**

Project proposal, educational event, labour market, career counseling and education, employment office, tender, applicants for job, interview, curriculum vitae, cover letter



## **OBSAH**

ÚVOD .....	10
TEORETICKÁ VÝCHODISKA .....	11
1 Cíl a metodika .....	11
2 Trh práce .....	12
2.1 Kariérové poradenství a vzdělávání .....	15
3 Úřad práce České republiky .....	17
3.1 Uchazeč o zaměstnání .....	19
4 Ucházení se o zaměstnání .....	21
4.1 Postup před nástupem do zaměstnání .....	28
5 Projekt vzdělávací akce .....	30
PRAKTICKÁ ČÁST .....	34
6 Návrh projektu vzdělávací akce .....	34
7 Metoda sběru dat .....	41
7.1 Dotazníkové šetření .....	41
7.2 Zhodnocení výsledků dotazníkového šetření .....	42
ZÁVĚR .....	63
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....	65
SEZNAM OBRÁZKŮ .....	71
SEZNAM TABULEK .....	72
SEZNAM GRAFŮ .....	73
SEZNAM PŘÍLOH .....	74

## ÚVOD

Cílem bakalářské práce je vytvořit vzdělávací akci, která má primárně pomoci osobám, které se ucházejí o zaměstnání. Projekt je zaměřen na způsoby kariérového poradenství a vzdělávání, jak zaujmout náborové pracovníky a na celkovou orientaci na trhu práce.

Téma jsem si vybrala, protože rychle měnící se trh práce přináší nové požadavky. Pokud chce člověk uspět a nevyhořet při získávání práce, je potřeba držet krok s dobou a připravit se na nejmodernější trendy. Zároveň považuji za důležité upozorňovat na chyby, kterých se může uchazeč i náborový pracovník při výběrovém řízení dopustit.

Teoretická část bakalářské práce charakterizuje trh práce, vysvětluje, kdo je zaměstnaný, nezaměstnaný a ekonomicky neaktivní a celkové propojení s kariérovým poradenstvím. Vymezuje Úřad práce ČR a jeho funkce. Definuje cílovou skupinu uchazečů o zaměstnání. Dále se věnuje obsahu, který by byl náplní vzdělávací akce pro uchazeče o zaměstnání. Poslední část teorie charakterizuje a popisuje projektování vzdělávací akce.

Hlavním cílem praktické bakalářské práce bylo vytvořit vzdělávací akci pro uchazeče o zaměstnání. Měla by je připravit na „lovení“ nového zaměstnání na trhu práce, skrze teorii a praktické aktivity. Účastníci se naučí, jak hledat aktuální nabídky na práci, bude jim představeno několik technologií. Taktéž budou schopni napsat kvalitní životopis a motivační dopis. Budou připraveni na přijímací pohovor a nepříjemné otázky, se kterými se od náborářů můžou setkat. Na závěr jim bude popsán nástup do zaměstnání a jeho náležitosti. Všechny obsah vzdělávací akce bude ovlivněn dotazníkovým šetřením.

# TEORETICKÁ VÝCHODISKA

## 1 Cíl a metodika

Návrh projektu vzdělávací akce pro uchazeče o zaměstnání. Cílem práce bylo navrhnout vzdělávací akci, jejímž primárním zaměřením bylo pomoci osobám, které se ucházejí o zaměstnání, se zaměřením na efektivitu a způsoby zaujmout náborové pracovníky podniků a firem při výběrovém řízení. Vzdělávací akce byla zaměřena na celkovou orientaci na trhu práce, dostupné zdroje, psaní životopisu a přípravu na pohovor.

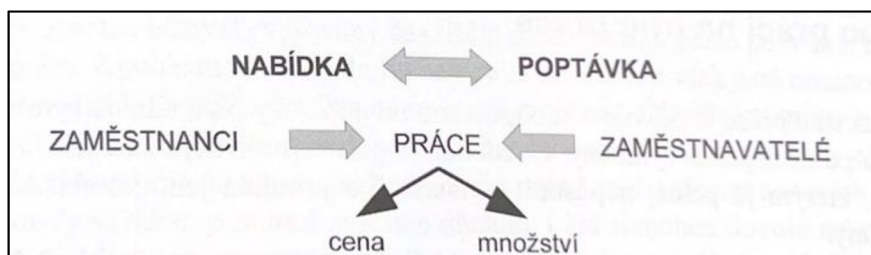
Studium vybrané problematiky v dostupných informačních zdrojích a průběžné konzultace s vedoucím práce. Vymezení terminologie a deskripce teoretických východisek. V rámci metodiky práce bylo využito dotazníkové šetření, které bylo zaměřené na zkušenosti s výběrovým řízením jednotlivých respondentů. Dotazovaným respondentem mohl být kdokoliv, kdo je, nebo byl aktivní na trhu práce.

Dotazník byl vytvořen v on-line v elektronické verzi, aby tak mohl cíleně oslovit širokou škálu respondentů z různých krajů České republiky. Výsledkem se staly aktuální realie: nejčastějších požadavků firem a opakovaných chyb, kterých se uchazeči nebo náboráři dopouštějí; zkušeností a dalších klíčových dat, která jsou podstatná pro předávání informací a tvoření programu vzdělávací akce. Na základě zjištěných informací byla provedena komparace odpovědí s výslednou interpretací dat. Vyvození závěru, soupis literatury, korekce formálních a stylistických náležitostí.

## 2 Trh práce

„Trh práce je součástí tržní ekonomiky, ve které dochází k realizaci tržní nabídky a poptávky v oblasti pracovní síly a kde probíhá i tržní transakce ve formě dohodnutí podmínek (výše mzdy, rozsah pracovní doby, druh požadované a nabízené práce apod.) mezi nositelem poptávky a subjektem nabídky práce“ (Palán, 2002, s. 217).

Obrázek č. 1: Schéma trhu práce



Zdroj: Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 23

Václavíková, Kolibová, Kubicová (2009) popisují, že nabídku na trhu práce nabízejí zaměstnanci a uchazeči o zaměstnání (pracovní síla), naopak poptávku vystavují firmy, které za pracovní sílu zaměstnancům platí.

Klinský, Münch, Chromová (2022, s. 35) vysvětlují, jak okolnosti na trhu práce ovlivňují poptávku po zaměstnancích s určitými profesními kompetencemi. Pokud je poptávka po produktu velká, znamená to, že je potřeba více zaměstnanců, pokud se zmenšuje, znamená to propouštění zaměstnanců. S měnícím se trhem práce se mění i poptávka po určitých zaměstnancích – někdy chybí zedníci, jindy lékaři.

Poptávka a nabídka po práci se liší také dle regionů. Neplatí to pouze pro regiony České republiky, ale i pro jiné země. Například některé členské státy Evropské unie mají nižší nezaměstnanost, jiné zase vyšší (Čechová et al., 2015, s. 18)

### Zaměstnanost

Zaměstnanost Nový a Surynek (2002, s. 110) definují jako část ekonomicky aktivního obyvatelstva, které si zabezpečuje podmínky pro své bytí a uspokojování svých potřeb tím, že se zapojují do pracovního procesu. Maximální zaměstnanosti by se dalo docílit, pokud by se všichni, co mohou pracovat zapojili do pracovního procesu.

Míra zaměstnanosti se dá spočítat pomocí podílu zaměstnanosti k celé populaci mezi 15 až 64 lety a počtem ekonomicky aktivních pracujících obyvatel (CZSO, Metodické poznámky, 2022).

Zaměstnanými se rozumí fyzické osoby dělající práci za účelem zisku (Palán, 2002, s. 244). „Zaměstnaní jsou lidé, kteří vykonávají jakoukoliv placenou práci, ať ve formě pracovní – právním vztahu k zaměstnavateli nebo podnikají ve vlastní firmě“ (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 47).

Podle Klinského, Müncha a Chromové (2022, s. 50) zaměstnance spojují určité znaky, mezi ně se řadí:

- pevně stanovená pracovní doba;
- vykonává pokyny zaměstnavatele;
- nemusí shánět zákazníky;
- pravidelná mzda;
- pojištění a daně odvádí zaměstnavatel;
- má zajištěné pracovní místo, vybavení a pomůcky.

Zvyšováním zaměstnanosti a snižováním nezaměstnanosti se zabývá politika zaměstnanosti. K podpoře tohoto cíle využívá konkrétní nástroje a opatření. Díky tomu je schopná odlišit jednotlivé nástroje podle situace (problémové skupiny, regionální rozdíly) na trhu práce (Halásková, 2008, s. 14).

Palán (2002, s. 11) tvrdí, že díky nástrojům a opatřením politiky zaměstnanosti stát řeší zaměstnanost a problém nezaměstnanosti. Upravuje je první řád České republiky. Mezi nástroje patří například organizace veřejně prospěšných prací, rekvalifikace, podpora drobného a středního podnikání, opatření k zaměstnanosti mládeže a absolventů škol a další. Stále vznikají nové nástroje, které zvyšují šance na uplatnění na trhu práce více lidem – například kombinované poradenství, skupinové aktivity (job cluby), agenturní společnosti atd.

### **Nezaměstnanost**

Nezaměstnanost je dle Palána (2002, s. 133) společenská situace, kdy trh práce neumožňuje skupinám lidí (kteří chtějí a mohli by) pracovat, protože přebývá nabídka pracovní síly.

Samuelson a Nordhaus (1991, s. 284-285) popisuje, že pokud je nezaměstnanost ve vysokých procentech, důchody jsou nízké a se zdroji se plýtvá. Pokud takové období nastává je to velmi náročné pro emoce lidí.

Nezaměstnaný je fyzická osoba, která nemá práci. Mezinárodní organizace práce (ILO) definuje nezaměstnaného určitými podmínkami:

- musí být starší patnácti let;
- není nikde zaměstnaný nebo není osoba samostatně činná;
- je aktivní – hledá si práci ve spolupráci s úřadem práce, inzercí, agentur atd;
- nástup do zaměstnání může proběhnout hned nebo maximálně do 14 dnů.

Eurostat definuje nezaměstnaného jako osobu ve věku od 15 do 74 let, plus musí splňovat výše vypsané podmínky Mezinárodní organizace práce. Hlavním rozdílem je tedy maximální věk, který Eurostat v definici udává (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009).

Míru nezaměstnanosti můžeme vypočítat pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti (viz obrázek č. 2). Údaj „n“ značí míru nezaměstnanosti, „N“ je počet nezaměstnaných a „L“ udává celkový počet pračeschopných občanů – ekonomicky aktivní obyvatelstvo (Buchtová a kol., 2002, s. 65).

Obrázek č. 2: Ukazatel míry nezaměstnanosti

$$n = \frac{N}{L} \cdot 100 (\%)$$

Zdroj: Buchtová a kol., 2002, s. 65

Palán (2002, s. 133) nezaměstnanost rozděluje na:

- Frikční (dočasná) nezaměstnanost – vzniká při přemístění zaměstnance do jiného zaměstnání, je krátkodobá a individuální;
- Strukturální nezaměstnanost – vzniká, pokud se neshodují klasifikace pracovní síly s požadavky zaměstnavatelů;

- Cyklická nezaměstnanost – vzniká, když převyšuje nabídka, při růstu výkonu ekonomiky je potlačována;
- Sezónní nezaměstnanost – dá se vysvětlit pomocí příkladu, kdy je zedník v zimě bez práce, protože mu určité podmínky nedovolují vykonávat svou práci;
- Skrytá nezaměstnanost – vzniká, když nezaměstnané osoby nejsou přihlášeny v evidenci úřadu práce nebo z evidencí byli vyloučeni;
- Přirozená / dobrovolná nezaměstnanost – vzniká, pokud lidé nemají o dlouhodobou práci zájem a žijí ze sociální podpory nebo z činností, které hraničí se zákonem či ho dokonce překračují;
- Neúplná nezaměstnanost – vzniká, když lidé přijímají pracovní nabídky na nižší úvazky a nevyužijí svou vlastní úroveň kvalifikace;
- Dlouhodobá nezaměstnanost – vzniká, pokud je osoba nezaměstnaná déle než rok.

### **Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo**

Ekonomicky neaktivní obyvatelé neuskutečňují pracovní působení a nejsou do něj ani zapojeni (Nový, Surynek, 2002, s. 110).

Václavíková, Kolibová, Kubicová (2009) do ekonomicky neaktivních zařazují děti do 15 let a starší osoby, které nepatří do skupiny zaměstnaných ani nezaměstnaných. Jsou to dlouhodobě nemocní, invalidé, studenti, důchodci a neaktivní osoby na trhu práce.

Výše zmíněné osoby pracovní sílu země netvoří. Avšak osoby, které vazbu na zaměstnání mají, ale jsou nepřítomni (mateřská dovolená, nemoc aj.) řadíme do ekonomicky aktivních (Buchtová a kol., 2002, s. 65).

## **2.1 Kariérové poradenství a vzdělávání**

Trh práce je velmi rozmanitým místem, a je úzce propojený s kariérovým poradenstvím a vzděláváním. Zejména, že se můžou projevit sociální a ekonomické dopady na hrubý domácí produkt, sociální vyloučení, daňové příjmy, zdravotní péči, dávky sociálního zabezpečení a mnoho dalších (Podoby kariérového poradenství, MŠMT, c2023).

Kariérové poradenství a vzdělávání je důležitou součástí nejen počátku studia a profesní dráhy, ale celého kariérního života. Je to složitý a nejednoznačný proces, vzhledem k spektru faktorů ovlivňujících výběr školy a následně profese ovlivněné sociokulturními faktory. Součástí tohoto procesu je utvářena osobní identita jedince (Zapletalová, Vaňková, 2006, s. 7).

Kariérový poradce prostřednictvím kariérových technik, metod a postupů poskytuje poradenské služby, jejichž cílem je pomáhat a podporovat jednotlivce nebo skupiny osob v jakémkoliv věku při rozhodování v otázkách vzdělávání, profesní přípravy, volby zaměstnání a rozvoji kariéry v kterékoliv fázi jejich života (Kariérový poradce, NSP, c2017).

MŠMT (Kariérové poradenství, c2023) popisuje: „Kariérové poradenství je proces, v rámci kterého mají lidé v průběhu celého života možnost poznat a rozvíjet své schopnosti, dovednosti a zájmy. Umožňuje lidem řídit jejich individuální dráhu ve vzdělávání a odborné přípravě, v práci i v jiných oblastech a využívat k tomu schopnosti a dovednosti, které mají.“

MŠMT (Podoby kariérového poradenství, c2023) dále popisuje, že na kariérové poradenství mají vliv tři oblasti. Jedná se zaprvé o vzdělávání, to má vliv na předčasné ukončování studia, vyšší účast ve vzdělávání, zlepšení dosavadních výsledků. Druhou oblastí je zaměstnanost, ta ovlivňuje vyšší plat, vyšší pravděpodobnost, že klient kariérového poradenství najde práci, nižší míra fluktuace zaměstnanců. Třetí oblastí je společnost, ta ovlivňuje například nižší pravděpodobnosti trestné činnosti, vyšší kapacitu a mobilitu společnosti.



### 3 Úřad práce České republiky

Úřad práce České republiky je správní úřad, který byl zřízen 1.4.2011, zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Řídí ho Ministerstvo práce a sociálních věcí. Úřad práce se skládá z generálního ředitelství, krajských poboček a pobočky pro Prahu (Úřad práce, o Úřadu práce České republiky, 2022). Působí zde generální ředitel, který je v čele úřadu práce. Spolupráci na trhu práce zabezpečují pomocí spolupráce se zástupci z odborových, družstevních orgánů, organizací zaměstnavatelů, územních samosprávních celků a společně vytvářejí poradní sbory – pomáhají s realizací státní politiky zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v daném správním obvodu. Poradní sbory převážně řeší příspěvky zaměstnavatelům, rekvalifikaci, hromadné propouštění, poradenské činnosti, opatřením na rovné zacházení se všemi osobami – uplatňující právo na zaměstnání (Petrášek, 75, 2007).

Václavíková, Kolibová a Kubicová úřady práce popisují, jako územní orgán státní správy v oblasti zaměstnanosti, fyzické osoby a zaměstnance nasměřují je na trh práce na daném území. Ovlivňují nabídku a poptávku práce. Pozorují a hodnotí aktuální dění.

Funkce a činnosti Úřadu práce ČR jsou ošetřené Zákonem: „Zákon č. 73/2011 Sb. O Úřadu práce České republiky

#### § 4

*(1) Úřad práce plní úkoly v oblastech*

*a) zaměstnanost;*

*b) ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele;*

*c) státní sociální podpory;*

*d) dávek pro osoby se zdravotním postižením;*

*e) příspěvku na péči;*

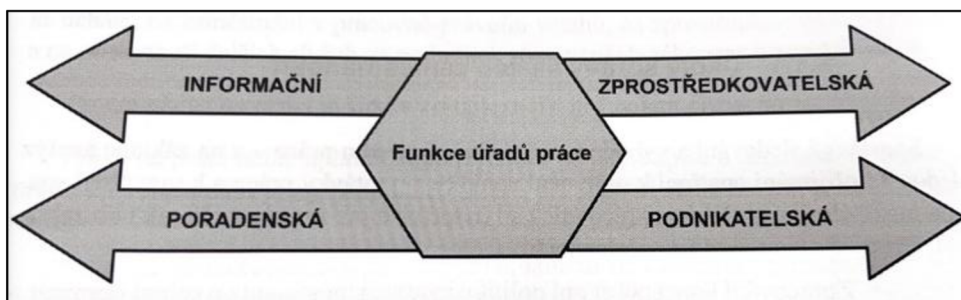
*f) pomoci v hmotné nouzi;*

*g) inspekce poskytování sociálně-právní ochrany;*

*h) dávek péstounské péče;*

*i) náhradního výživného pro nezaopatřené dítě (Zákony pro lidi, Zákon 73/2011 Sb. 2022).“*

Obrázek č. 3: Nástin funkcí úřadu práce



Zdroj: Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 23

Klinský, Münch, Chromová (2022, s. 44) popisují, co zajišťuje úřad práce:

- Zaopatření vyhovujících pracovních míst – vybírání vhodného pracovního místa například pro zdravotně postižené osoby, pro osoby s vhodnou klasifikací, s vhodnými kompetencemi. Pokud uchazeč o zaměstnání místo odmítne bez naléhavých důvodů, může být vyřazen z evidence ÚP;
- Poradenství a rekvalifikace – ÚP pomáhá při řešení problémů ve spojení s nezaměstnaností;
- Aktivní politiku zaměstnanosti – ÚP podporuje podnikatele a rekvalifikace, za účelem tvorby nových pracovních míst pro uchazeče.

Petrášek (74) řadí mezi činnosti úřadu práce:

- spolupracuje se subjekty, jako jsou například zaměstnavatelé, správní úřady, orgány sociálního zabezpečení, orgány státní zdravotní správy;
- vede evidenci volných pracovních míst, zájemců o zaměstnání, uchazečů o zaměstnání atd;
- poskytuje poradenské, informační a další služby;
- zhotovuje pojetí vývoje zaměstnanosti v daném správním obvodu;
- napomáhá a zabezpečuje projekty a opatření spojené s lidskými zdroji;
- opatřuje podporu pro docílení genderové vyváženosti, rasové, etnické a národnostní toleranci a rovné zacházení se zdravotně postiženými a dalšími osobami, které mají menší možnost postavení (přístup k zaměstnání, rekvalifikace, přípravě práce atd) na trhu práce;
- zprostředkovává zaměstnání uchazečům a opatřuje další služby pro zaměstnané;

- pokud zaměstnavatel zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením, dostává příspěvek od úřadu práce;
- vydává povolení k trvalému nebo přechodnému pobytu (v evidenci) a potvrzuje existenci pracovních smluv, dohod občanům Evropské unie;
- ukládá pokuty a koná kontrolní činnost, kterou stanovuje zákon č. 73/2011 Sb. O úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů;
- další povinnosti ze zákona č. 73/2011 Sb. a zvláštních právních předpisů.

### **3.1 Uchazeč o zaměstnání**

Uchazeč o zaměstnání je jakákoliv fyzická osoba, která zažádala o zprostředkování vhodného zaměstnání Úřad práce ČR dle svého trvalého bydliště a splnila požadavky a podmínky pro zaevidování do systému uchazečů o zaměstnání (Úřad práce ČR, Práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání).

Palán (2002, s. 223) uchazeče o zaměstnání popisuje jako občana, který nemá žádné zaměstnání, nevykonává samostatně výdělečnou činnost, nepobírá starobní ani invalidní důchod. Je to osoba, která se zapsala na úřad práce žádostí o zprostředkování vhodného zaměstnání.

Jsou ale fyzické osoby, které do evidence uchazečů o zaměstnání být zařazeny nemohou, mezi ně se řadí:

- osoba, která již zaměstnání vykonává čili je v pracovněprávním vztahu;
- osoba samostatně výdělečně činná;
- osoba, která vykonává pracovní činnost v jiné zemi;
- člen družstva, který má k družstvu mimopracovní vztah a jeho případná měsíční odměna přesahuje více jak polovinu minimální mzdy;
- osoba ve funkci společníka nebo jednatele společnosti s ručením omezeným (s.r.o.), komanditní společnosti (komanditista), člen představenstva nebo správní rady, vedoucí organizační složky zahraniční právnické osoby a další;
- osoba ve funkci správce, nuceného správce, likvidátora, prokuristy
- osoba ve funkci soudce, senátora, poslance, prezident, člen vlády, člen zastupitelstva územního správního celku (musí být odměňován jako uvolněný člen zastupitelstva), finanční arbitr a další,

- osoba, která pečuje o dítě nebo je vedena jako osoba schopná vykonávat přechodnou pěstounskou péči a je jí vyplácená odměna pěstouna dle zákona;
- osoba ve funkci předsedy nebo místopředsedy Rady Národního akreditačního úřadu pro vysoké školy;
- osoba pověřená funkcí obchodního vedoucí (pouze pokud se jedná o mimo pracovní právní vztah a odměna je vyšší než polovina minimální mzdy);
- osoba, která se soustavně připravuje na budoucí povolání, s výjimkou fyzické osoby, která získala v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou činností důchodové pojištění v délce 12 měsíců (Úřad práce ČR, Práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání).

Jak již bylo řečeno, Úřad práce zprostředkovává zaměstnání fyzickým osobám, zde je ale důležité vytyčit rozdíl mezi zájemcem o zaměstnání a uchazečem o zaměstnání. Zájemce o zaměstnání si může zažádat na kterémkoliv úřadu práce v České republice o zaopatření zaměstnání za účelem vlastního zájmu. Zájemci o zaměstnání úřad práce obstará vhodné pracovní místo a pomůže mu s případnou rekvalifikací (Petrášek, 75, 2007). Zájemce o zaměstnání je fyzická osoba, která může mít zaměstnání a chtěla by ho změnit nebo chce jiné zaměstnání, protože stávající může ztratit (MPSV, Evidence zájemců o zaměstnání,). Uchazeč o zaměstnání se liší tím, že si zažádá dle svého bydliště (obvodu) o zařazení do evidence a zaopatření zaměstnání. Pokud splňuje zákony a podmínky úřadu práce, je zaevidovaný (Petrášek, 75, 2007).

## 4 Ucházení se o zaměstnání

Pokud se fyzická osoba rozhodne, že se bude ucházet o zaměstnání, je potřebné, aby si rozmyslela, jaké kroky pro nové zaměstnání učiní. Úplně první a základní krok je vůbec vědět, co chce uchazeč dělat, co hledá. Měl by se rozhodovat dle svého vzdělání, kompetencí, zkušeností atd (Jak se ucházet o práci, Axial, c2023). Dále je potřeba znát vhodné zdroje, kde vůbec nabídky na práci hledat. Do těch obvyklých vyhledávacích nástrojů pro hledání nabídek na práci patří webové portály, sociální sítě, rodina a známí, úřad práce a inzerce (Klínskýet al., 2015, s. 20). Co se sociálních sítí týče, zde je potřeba dát si pozor na to co vlastně chce uchazeč o sobě sdílet, je totiž pravděpodobné, že si personalisté projedou i sociální sítě, které uchazeč ve svém životopisu nezmínil. Je tedy vhodné zvážit soukromí svého internetového já. Taktéž je vhodné požádat své okolí o referenci, někoho, kdo zhodnotí a vytvoří pracovní posudek, to může být bývalý zaměstnavatel, kolega či zákazník (Jak se ucházet o práci, Axial, c2023). Pak je potřeba v případě potřeby sestavit životopis či napsat motivační dopis. Dalším krokem je vyčkávání na pozvánku k přijímacímu pohovoru, ten má v této problematice taktéž své zásadní místo.

Pokud byl přijímací pohovor úspěšný, na jedince čeká nástup do zaměstnání. Toto období může být náročné, lidé jsou v tyto dny nervózní, ačkoliv se snaží působit sebevědomě a seriózně, proto je potřeba, aby každý byl obeznámen s tím, co ho čeká a na co si dát pozor při vyřizování administrativy (Na co nezapomenout při nástupu do nového zaměstnání?, Finance.cz, 2017).

### **Kde hledat nabídky na práci**

Jedním z „modernějších“ přesto velmi rozšířeným zdrojem online nabídek na práci jsou produkty od LMC. Tato společnost zařizuje webové portály, které usnadňují nejen hledání nabídek na práci. Na starosti má deset online nástrojů, mezi ty, co se týkají tématu hledání práce uchazeči patří:

- jobs.cz – je nejstarší zdroj vyhledávání nabídek na práci či pracovních sil, nalezneme zde nabídky na práci, brigády, galerii zaměstnavatelů, šablonu pro psaní životopisu a další;

- prace.cz – druhý obdobný portál, nabízí hledání pracovních nabídek, pracovních sil, brigád, či poradnu, která nabízí všem uživatelům tipy a triky, které se hodí nejen pro fungování jedince na trhu práce;
- práce za rohem – vyhledává nejvhodnější nabídky přímo v blízkém okolí, opět tady nabízí nabídky na práci, pracovní síly, brigády, pracovní rady či porovnání platu s ostatními;
- techloop – je to náborový portál, přes který se hledají pracovní nabídky v technologické sféře, přináší novinky z evropského technologického průmyslu – uživatel si zde vytvoří anonymní profil, který pak algoritmus posune k recruiterům;
- atmoskop.cz – zde je možné anonymně hodnotit zaměstnavatele, pomáhá nakouknout do zákulisních informací organizace a je založena na zkušenostech;
- jobote – je to portál, kde firmy hledají své uchazeče dle doporučení skrze kolegy (LMC, Kdo jsme, c2013).

Další způsob, jak se kariérně rozrůstá je aplikace LinkedIn. Oficiální webová stránka LinkedIn (Co je LinkedIn a jak ho mohu používat, 2022) aplikaci popisuje jako profesní síť na internetu. LinkedIn se dá využít k nalezení práce či stáže, k propojení profesních vztahů nebo k naučení se dovednostem, které jsou potřebné pro úspěch v kariéře. Klínský et al. (2015, s. 20) tvrdí, že je LinkedIn pro personalisty užitečnější pro hledání informací o uchazečích, než motivační dopis nebo životopis. Je to z toho důvodu, že na jednom místě přesně vidí informace, kde studovali, pod jakými zaměstnavateli pracovali, jaké mají reference, kdo s ním spolupracoval.

Dalším způsobem pro hledání nabídek na práci je Úřad práce. Na webových stránkách Úřadu práce ČR (Hledání volných míst, 2022) se dají nalézt volná pracovní místa, uživatel si může pomocí filtrů najít nabídky dle své libosti, ovšem je potřeba, aby splňoval náležitosti úřadu práce. První povinností je vyplnění formulářů, buď online na webu Úřadu práce ČR nebo na úřadu práce poblíž trvalého bydliště. Pak je potřebné úřad práce v okolí trvalého bydliště navštívit osobně a následně může začít spolupráce uchazeče s úřadem práce (Co vás čeká na úřadu práce, Prace.cz, 2020). Jak již bylo řečeno v kapitole 3. této bakalářské práce, úřad práce poskytuje uchazečům či zájemcům pomoc při hledání nabídek. Nabídky jsou volně

dostupné, ale je to náročnější proces, pokud se jedná o odmítnutí některé z vybraných nabídek (Klínský et al., 2015, s. 20).

Inzerce je další možný postup, jak najít práci. Inzerce je soubor či seskupení několika inzerátů. Ty můžeme nalézt například v novinách, letákách, na webech organizací, na billboardech nebo vývěskách (Klínský et al., 2022, s. 123).

Hledání práce přes rodinu a známí taktéž řadíme do výše zmíněných zdrojů. Získávání tipů na práci od rodiny a známých má své výhody i nevýhody. Výhodou může být větší náhled do zákulisí organizace nebo můžeme očekávat přímluvu. Mezi nevýhody patří, že můžeme získat informace se zkreslenou realitou nebo zaujatostí, nikoliv objektivní pohled na věc (Klínský et al., 2015, s. 20).

### **Životopis (CV)**

Pokud se uchazeči o zaměstnání povede nalézt pro něj vhodné nabídky na práci, je čas na tvorbu životopisu. Ačkoliv ne vždy ho zaměstnavatel vyžaduje, jak napověděl i výsledek dotazníkového šetření k této bakalářské práci, který je k nalezení v praktické části.

„Životopis popisuje dosavadní průběh života. Měl by upoutat pozornost a vzbudit zájem zaměstnavatele“ (Palán, 2002, s. 249).

Je to jedna z oblíbených metod výběrů pracovníků, avšak se většinou používá v kombinaci s jinou metodou. Ačkoliv informace od uchazeče jsou zaměřené na jeho praxi, vzdělání atd, životopis prozradí mnoho i o osobě uchazeče (Koubek, 2007, s. 175).

Na webu Europass (Životopis, c2023) se dočteme, že životopis se využívá při hledání práce, brigády nebo při studiu jak v České republice, tak i v zahraničí.

Životopis se neobejde bez osobních údajů (Europass, Jaké osobní údaje uvádět v životopisu, c2023), nutností je uvést celé jméno, zbytek je volitelný a uchazeč si sám vybírá, které osobní údaje zveřejní. Avšak je vhodné do CV uvést své datum narození, nevzniknou tak domněnky o tom, že uchazeč něco skrývá. Může se stát, že společnost přímo v inzerátu vyžaduje uvedení fotografie uchazeče, je tedy vhodné ji do CV vložit. Pokud to není požadavkem v inzerátu, je to na uvážení uchazeče. Fotografie může účastníkovy pomoci, ale i uškodit. Pro personalistu se pomocí

fotografie uchazeč stane zapamatovatelnějším, zde už ovšem figurují iracionální faktory. Do životopisu nepatří fotografie z dovolených ani „selfie“, je vhodné využít formální styl a osoba by na fotografii měla být od hlavy po ramena. Samozřejmostí jsou také kontaktní údaje, v základě stačí telefonní číslo a e-mail.

Web Infoabsolvent (Jak se píše životopis, c2023) radí, že by měl mít životopis strukturu, měl by být stručný, jednoduchý a přehledný. Pro každou pracovní nabídku by měl být životopis aktualizován, tak aby vyzdvihl nejvíce se hodící dovednosti a praxi uchazeče.

Webový portál jobs.cz (Jak napsat životopis, 2022) popisuje další tipy pro tvorbu životopisu:

- Méně je opravdu více – není potřeba psát až příliš informací, personalisté nemají tolik času, přesto je dobré vytyčit a napsat určité informace, například napsat nejen název firmy, ale i popis pracovní činnosti;
- Zkušenosti piště v odrážkách – pro větší přehlednost zkušeností je vhodné využít odrážky, personalista se v tom rychleji zorganizuje – ke každému zaměstnání by mělo stačit 5 záložek;
- Pravdivost: je základ – držet se pravdy, přikrášlit si životopis může být lákavé, pravda však může vyjít, jakkoliv najevo a personalista okamžitě jednání s uchazečem ukončí;
- Pravopis – před odesláním dát někomu životopis ke kontrole; díky tomu vznikne zpětná vazba nejen na gramatiku, ale i na uspořádání životopisu;
- Struktura životopisu – první by měli přijít na řadu osobní informace, pod nimi pracovní zkušenosti, dále vzdělání (u absolventů škol je vhodné vzdělání zařadit hned pod osobní informace), další dovednosti a znalosti.

Do životopisu tedy patří kontaktní údaje, stačí doplnit telefonní číslo a e-mailovou adresu. Svě místo v CV má i praxe, personalista se zaměřuje na 5-10 let staré zkušenosti. Není tedy potřeba vypisovat starší praxi. Dále by životopis měl obsahovat informace o vzdělání uchazeče. Pokud není základní škola posledním dokončeným vzděláním, není potřeba ji doplňovat. Znalosti a dovednosti jsou taktéž nedílnou součástí, do životopisu se zapisuje úroveň jazykových znalostí, počítačové dovednosti, řidičský průkaz, absolvované kurzy, odborné certifikáty. Pokud má



uchazeč zdravotní omezení například je neslyšící, do CV napíše, způsob jeho komunikace a zda má průkaz ZTP nebo ČID (práce.cz, Jak napsat dobrý životopis, c2023).

Webové stránky jako je jobs.cz (Můj životopis, c2023), Europass (Životopis, c2023), Úřad práce ČR (Profesní životopis a motivační dopis, 2022) a další, nabízejí šablony pro psaní životopisu.

Obrázek č. 4: Šablona pro tvorbu životopisu od Úřadu práce ČR

<p><b>ŽIVOTOPIS – vzor</b> Jméno a příjmení (vedle jména můžete přidat i fotografii, její přidání je naopak nutné, když ji zaměstnavatel na konkrétní pozici vyžaduje) <b>OSOBNÍ ÚDAJE</b> Adresa: Telefon: E-mail: <b>PRACOVNÍ ZKUŠENOSTI</b> Od–do (datum, měsíc/rok) Název firmy (napíšte celý název) Pracovní pozice Náplň práce <b>VZDĚLÁNÍ</b> Od–do (datum, měsíc/rok) Název školy (napíšte celý název) Specializace, obor studia Závěrečná zkouška, titul <b>ZNALOSTI, SCHOPNOSTI</b> Počítače: program + rozsah znalosti Jazyk: jazyk + stupeň znalosti Řidičský průkaz: skupina Dovednosti, kurzy: např. průkazy + platnost Certifikáty: využitelné, rok a kurz <b>ZÁJMY, OSOBNOST</b> Osobní vlastnosti (Vaše silné stránky, čím se odlišujete) Zájmy, zejména související s poptávanou pozicí, zájmem zaměstnavatele V (město) dne (datum) podpis</p>
---

Zdroj: Úřad práce ČR, Profesní životopis a motivační dopis, 2022

## Motivační dopis

Na webu Europass (Motivační dopis, c2023) se můžeme dočíst, že motivační dopis je dokument, který může zaměstnavatel požadovat od uchazeče. Díky tomu může uchazeč dát najevo, že se na danou pracovní pozici hodí. Může se v něm rozepsat o své praxi, silných stránkách, dovednostech nebo uvést důvody, proč se právě rozhodl oslovit danou organizaci.

Web jenprace.cz (Motivační dopis, který zaujme, a jeho vzor, 2022) motivační dopis popisuje jako způsob zaujmutí čtenáře (personalistu), pisatel v něm demonstruje svou motivaci pracovat pro danou společnost. Přesto by motivační dopis neměl obsahovat finanční požadavky – to je záležitostí až příležitostného setkání. Do motivačního dopisu taktéž nepatří požadavky na rozvržení pracovní doby.

Jobs.cz (Tahle vypadá motivační dopis, který opravdu zaujme, 2018) radí, že do úvodní části motivačního dopisu se píše krátce o pozici, na kterou se reaguje a odkazuje se na životopis přiložený v příloze. Je nutné se vyvarovat různým klišé a chlubením se, personalisty to odrazuje. Doporučují psát více o zaměstnavateli než o sobě. To může být například důvod, proč uchazeče daná pozice zaujala, co přesně ho zaujalo, vyzdvižení důležitosti pozice. Následně je vhodné využít jednu až dvě dovednosti, které kandidát vyzdvihne. Uchazeč může dát najevo, že se o firmu více zajímá, například pochválí technologie, které firma využívá. Pak přichází řada na popsání přínosu, který uchazeč pro firmu může mít. Na závěr je vhodné vyzvat personalistu k setkání přenecháním telefonního čísla nebo e-mailu.

### **Přijímací pohovor**

„Pohovor má za cíl poznat jednotlivé uchazeče, zjistit jaká je jejich osobnost a jestli se hodí k firmě, k oddělení, ke kolegům a k náplni práce“ (Lorenz, Rohrschneider, 2005, s. 15).

Je to jedna z metod, která se využívá při výběrovém řízení zaměstnanců (Armstrong, M. a S. Taylor, 2015).

Pro přijímací pohovor platí: „Klíčem k úspěchu je vyhledat správné informace, psychicky se připravit a předvídat, jaké otázky budou pravděpodobně položeny“ (Hodgson, 2007, s. 14).

Přijímací pohovor má tři cíle. Prvním cílem je získat dostatečné informace o uchazeči. Druhým cílem je poskytnout uchazeči informace o společnosti. Třetím cílem je posoudit, zda je uchazeč pro dané pracovní místo vhodný. Přijímací pohovor by měl být cílený, strukturovaný a řízený. Personalista před zahájením připraví informace o uchazeči, pracovním místě, taktéž musí stanovit postup pohovoru. Pohovor vede personalista, bezprostřední nařízený nebo více posuzovatelů (Palán, 2002, s. 158).

Co se přípravy uchazeče týče, měl by si sesbírat informace o dané společnosti, kam se na pohovor dostaví. Pokusí se o sebereflexi a zformuluje své otázky, na které se při pohovoru zeptá. Dalším bodem je sestavení si časového plánu a plánu cesty. Taktéž je potřeba zamýšlení nad výběrem vhodného oblečení (Lorenz, Rohrschneider, 2005, s. 21).

Na recepci společnosti by se uchazeč měl hlásit přibližně 5-10 minut před začátkem pohovoru. Uchazeč by se ještě jednou měl podívat na inzerát a svůj životopis, aby našel propojení. Taktéž by si měl pročíst web společnosti a využít eventuálních známých, kteří ve společnosti pracují. Lidé dají na první dojem, proto je příhodné zvolit čisté a vhodné oblečení pro danou pozici (jobs.cz, Jak se připravit na pohovor, c2023).

Přijímací pohovor probíhá v osmi fázích. První fází je prvotní navázání kontaktu (warming up = zahřívání), zde přichází otázky na cestu, dopravní situaci atd. V druhé fázi „vůdce“ pohovoru v krátkosti představí společnost. Třetí fáze patří uchazeči. Prezentuje své vzdělání, praxi a dovednosti. Personalista se může zeptat na otázky k životopisu. Čtvrtá fáze se zabývá doplňujícími otázkami, mezi ty patří například otázky ohledně důvodu, proč se uchazeč o dané místo uchází, otázky na dosavadního zaměstnavatele a pracovní úlohy, osobnost uchazeče, jeho rodina, jak uchazeč tráví svůj volný čas. Tato fáze obsahuje i situační druh pohovoru, tzv. rolové hry. Pátá fáze je zaměřena na detailní představení obsazované pozice a společnosti. V šesté fázi se může uchazeč ptát na otázky. V sedmé fázi se domlouvají oboustranná smluvní očekávání, termín nástupu nebo kupříkladu představy o platu. K ukončení pohovoru dochází v osmé fázi, vyjasňuje se další postup (Lorenz, Rohrschneider, 2005, s. 55).

Zákoník práce stanovuje, že se personalisté při přijímacím pohovoru mohou ptát pouze na otázky, které souvisejí s prací, vzděláním či pracovní smlouvou. Avšak se uchazeči při pohovorech mohou setkat s otázkami, které mají diskriminační charakter. Jsou to otázky, které souvisí s rodinným stavem, náboženským vyznáním, orientací, zdravotního vztahu, rasy nebo užíváním návykových látek (cigarety). Uchazeč na tyto otázky nemusí reagovat, ba naopak může zaměstnavatele upozornit na jejich nevhodnost. Pokud mu nevádí sdílet své osobní informace, na otázky může odpovědět, avšak to může mít vliv na (ne)zvolení uchazeče. Taktéž to může být pouze test ze strany zaměstnavatele. Zdali se uchazeč rozhodne na otázky neodpovědět, je potřeba aby odpověděl asertivně, jinak může vyvolat dojem nespolupráce a konfliktnosti. Jako nejlepší varianta se jeví odpověď na pozměněnou otázku, například pokud se zaměstnavatel zeptá na občanství v příslušné zemi, účastník může říci, že je pro něj otázka příliš osobní, ale zároveň zaměstnavatele

ujistí, že má vše potřebné pro výkon práce v daném státě (Jobs.cz, Diskriminační otázky při pohovoru, c2023). V určitých případech jsou diskriminační otázky vhodné. Týká se to kupříkladu otázek na zdravotní stav uchazeče, pokud se přihlásil na fyzicky náročnou pracovní nabídku. Taktéž je v pořádku, zdali zaměstnavatel požaduje čistý trestní rejstřík, pokud se uchazeč hlásí ke státní správě (Dobrá práce, Když během pohovoru padnou diskriminační otázky, c2023).

#### **4.1 Postup před nástupem do zaměstnání**

Po úspěšném přijímacím pohovoru přichází na řadu nástup do zaměstnání. Zaměstnanec čeká podpis pracovní smlouvy, doložení informací, osobních údajů a dokumentů (Práce.cz, Nastupuji do nové práce, c2023).

Náležitosti, které by měla obsahovat každá pracovní smlouva dle Zákona č. 262/2006 Sb.:

„§ 34a

*(1) Pracovní smlouva musí obsahovat*

*a) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,*

*b) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána,*

*c) den nástupu do práce.*

*(2) Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně.*

*(3) Nenastoupí-li zaměstnanec ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne (§ 350a) nedozví o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.*

*(4) Od pracovní smlouvy je možné odstoupit, jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce. Pro odstoupení od pracovní smlouvy se vyžaduje dodržení písemné formy, jinak se k němu nepřihlíží.*

*(5) Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení pracovní smlouvy.*

§ 34a

*Není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, platí, že pravidelným pracovištěm je místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno šířeji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno šířeji než jedna obec.*

#### § 34b

*(1) Zaměstnanci v pracovním poměru musí být přidělována práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, s výjimkou konta pracovní doby (§ 86 a 87).*

*(2) Zaměstnanec v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny. U zaměstnavatele, jímž je stát, platí věta první jen tehdy, jedná-li se o výkon práce v téže organizační složce státu (Roučková, Schmied, 2021, s. 20).“*

Zaměstnanec společně se smlouvou podepisuje prohlášení poplatníka, následně se stanoví způsob odvádění záloh na daň z příjmů. Zaměstnanec přikládá dokumenty ověřující jeho vzdělání. Zaměstnavatel studijní dokumenty potřebuje k evidenci pro státní statistiky. Cizinci navíc dokládají pas a povolení k pobytu. Taktéž je potřeba lékařská prohlídka, ta probíhá u závodních lékařů. Zaměstnavatel je přihlašuje na Úřad práce. K určitým typům prací je nutné doložit více dokumentů. Jedná se například o fotografii, certifikáty odborných zkoušek, zdravotní způsobilost (Manpower, Co všechno musíte vyplnit, podepsat a zařídit před nástupem do práce, 2022).

## 5 Projekt vzdělávací akce

„Projekt je soubor konkrétních aktivit směřujících k naplnění jedinečného cíle. Je vymezen časem, financemi, lidskými a materiálními zdroji. Projekt je realizován projektovým týmem v podmínkách nadprůměrné nejistoty za využití komplexních metod. Realizace projektu je realizací změny (Štefánek a kol., 2011, s. 12).“

Při tvorbě projektu bychom se měli snažit odpovědět na otázky: Proč? Koho? Co? Kdy? Jak? Kdo? Kde? Zač? Projekt vzdělávací akce je tvořen následnými kroky:

1. identifikují se a analyzují vzdělávací potřeby;
2. zformulují se cíle, kterých by měla vzdělávací akce dosáhnout;
3. určí se podoba profilu účastníka a profilu absolventa;
4. na základě předešlých informací se vytvoří vzdělávací obsah;
5. zpracují se osnovy;
6. zvolí se vhodné formy, metody a techniky vzdělávání;
7. vytvoří se studijní materiály;
8. zabezpečí se organizační, místní a časový plán;
9. vyberou se lektoři;
10. navrhne se způsob, jak bude probíhat evaluace vzdělávací akce (Bartoňková, 2013, s. 15-16).

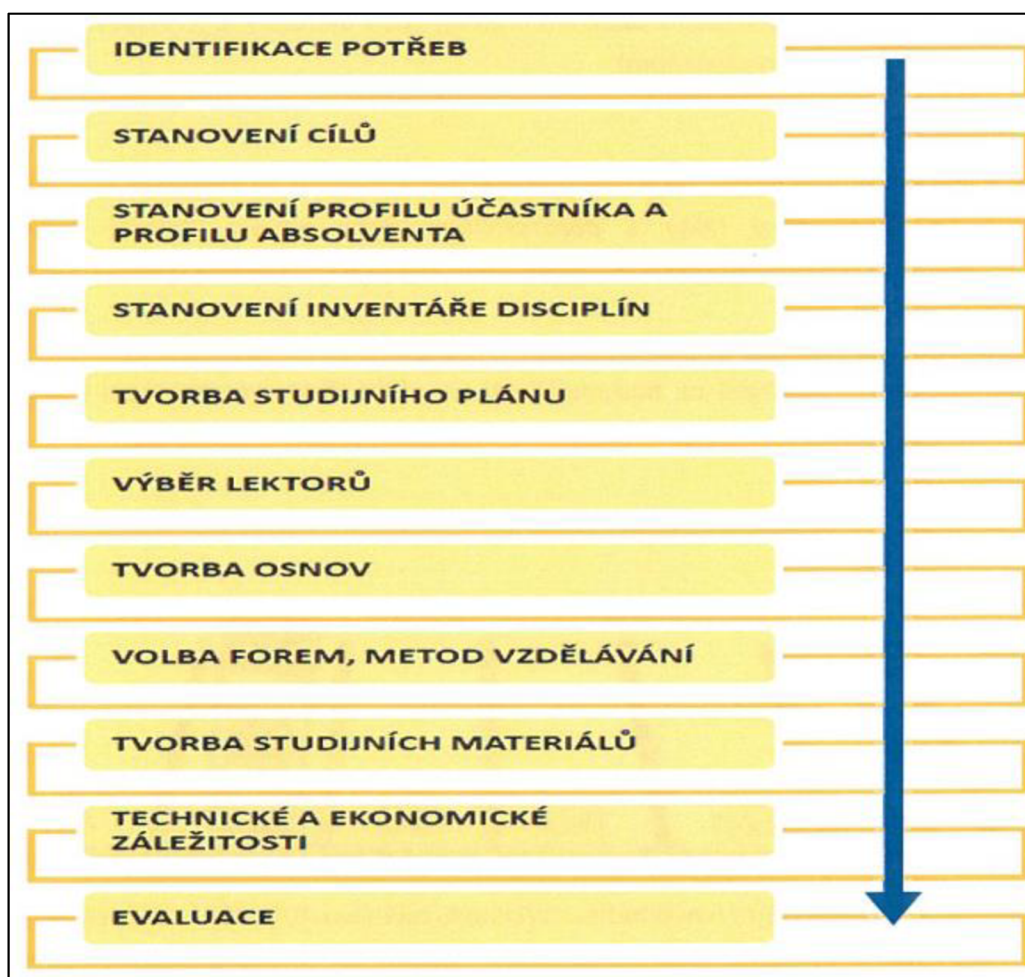
Financování je kritický zdroj každého projektu. Tři základní zdroje, které lze pro financování projektu využít. Prvním zdrojem jsou finance ze soukromých zdrojů. Druhým jsou zdroje cizí/externí a třetí je získání podpory od veřejnosti, či Evropské unie. Standardní zdroje financování se opět dělí na tři části. Mezi cizí zdroje patří například dluhopisy, bankovní úvěr, finanční leasing. Zdroje vlastního financování spočívají v navyšování základního kapitálu. Mezi zdroje specifické/kombinované patří Initial public offering, strategický partner nebo venture capital (Štefánek a kol. 2011, s. 166).

Projekt se vyhodnocuje, při ukončení realizační fáze projektu. Jedná se o dokument, který porovnává výsledky projektu skrze kritéria úspěšnosti. Toto hodnocení vyhodnocuje projekt z hlediska úspěšnosti, pokud na vyhodnocení projektu nedojde,

není možné určit, zda byla investice do něj výhodná a efektivní. Taktéž nebude jasné, zdali to byla akce úspěšná, či nikoliv (Doležal a kol., 2013, s. 169).

Vzdělávací akce je dle Palána (2002, s. 233): „Forma (konkrétní podoba) promyšleného, plánovitého, a organizovaného vzdělávacího působení jednotlivců, skupin nebo institucí, jehož cílem je předání edukační informace (vědomostí, dovedností, názorů a postojů). Tedy všechny organizační formy vzdělávání, vč. Samostudia.“

Obrázek č. 5: Plán tvorby vzdělávací akce



Zdroj: Smékalová, 2016, s. 50

### **Výběr lektorů**

Výběr lektorů, jak již předešlé schéma napovídá je důležitý faktor pro vytvoření kvalitní vzdělávací akce. Lektorem se myslí vzdělavatel neboli pedagogický pracovník, který řídí výukový proces. Měl by znát základy andragogiky a ovládat

odbornou znalost dané problematiky. Je základním činitelem, který má za úkol naplnit cíle vzdělávání. Skladba lektora by tedy měla být hluboká praktická zkušenost i teoretické znalosti, navíc by měl být obohacen lektorskými dovednostmi. Při vzdělávací akci musí naplnit očekávání organizátorů i účastníků (Palán, 2002, s. 110).

## **Evaluace**

Obecně řečeno, je to hodnocení kvality či úrovně zkoumané problematiky. Ve vzdělávání je to proces hodnocení, díky kterému je možné zkoumat a posuzovat efektivitu daného studia (Palán, 2002, s. 59).

Bartoňová (2013, s. 90-91) evaluaci, jinými slovy popisuje jako hodnocení, které zjišťuje, zdali byla úspěšně vyřešena identifikace a analýza vzdělávacích potřeb. Vytyčuje dvě základní evaluační etapy:

- Hodnocení formativní – probíhá během vzdělávací akce, posuzuje, zda se účastníci něco naučili, kolik se toho naučili, posuzují se lektori, vztah k účastníkům, komunikace, celkově se posuzuje organizace, prostředí, umožňuje nápravu potíží, které účastníci mají. Tato etapa zvyšuje motivaci účastníků. Využívají se metody v podobě dotazníků, hospitace, testů, pozorování atd.
- Hodnocení sumativní – jedná se o finální či souhrnné hodnocení vzdělávací akce. Konkrétně souvisí s určitými požadavky. K sumativnímu hodnocení se používají metody ve formě dotazníků, pozorování testů atd. Výstup této etapy je velmi důležitý, převážně co se firemního vzdělávání týče. Co se realizace vzdělávací akce týče, tento typ hodnocení ovlivní až akci následující.

Vzdělávací akce se dá zhodnotit pomocí Kirkpatricova modelu ve čtyřech úrovních, které cituje „Smékalová (2016, s. 51 a s. 52):

- reakce – hledá odpověď na otázku: „Líbilo se jim to?“ Jde o bezprostřední reakce účastníků pomocí anket, dotazníků, interview;
- učení – hledá odpověď na otázku: „Naučili se to?“ Ověření pomocí didaktických testů;



- chování – hledá odpověď na otázku: „Použili to v praxi?“ K dispozici jsou pohovor, pozorování, 360° zpětná vazba, rozhovor se zákazníky apod.;
- výsledky – hledá odpověď na otázku: „Došlo ke změně efektivity v organizaci?“ Odpovědi jsou ve výkonnosti organizace (zisk, čas, produkty, stížnosti atp.).“

## **PRAKTICKÁ ČÁST**

### **6 Návrh projektu vzdělávací akce**

V praktické části bakalářské práce jsem se zaměřila na tvorbu vzdělávací akce pro uchazeče o zaměstnání. V kapitolách teoretické části jsem vymezila všechny potřebné termíny, které se týkaly konkrétního obsahu mé vzdělávací akce či vysvětlení charakteristiky projektu a vzdělávací akce.

Projekt je zaměřený na zprostředkování informací pomocí kariérového poradenství a vzdělávání, které jsou na trhu práce potřebné pro získání práce. Též vysvětluje kompetence úřadu práce a celkový proces získávání nového zaměstnání.

Tvorba obsahu byla úzce ovlivněna daty, která jsem získala dotazníkovým šetřením.

Vzdělávací akce byla vytvořena uchazečům o zaměstnání, osobám, které mají zájem učinit proces získávání nového zaměstnání. V teoretické části je podkapitola, která přesně vymezuje a popisuje tuto cílovou skupinu.

Časově má vzdělávací akce rozpětí tři hodin. Časový harmonogram se nachází podkapitole s názvem „Obsah projektu“.

#### **Cíl projektu**

Cílem projektu je uchazečům o zaměstnání co nejvíce usnadnit cestu za novým zaměstnáním. Předat jim informace pomocí kariérového poradenství a vzdělávání, které bude vloženo do vzdělávací akce. Ta jim poskytne náležité vědomosti a dovednosti, které budou moct okamžitě využívat v praxi. Cílem je tedy také pomocí didaktického procesu vytvořit zábavný program, který dokáže sdílet právě zmíněné informace. Předat jim nejmodernější trendy v rámci kariérového poradenství a trhu práce.

#### **Obsah projektu**

První částí obsahu bude úvodní slovo. Následovat ho bude vytyčení cílů vzdělávací akce neboli očekávaný výsledek didaktického procesu (Smékalová, 2016, s. 36).

Studující vzdělávací akce budou vědět, jaké mají možnosti zdrojů pro hledání aktivních nabídek. Budou jim představeny a ukázány jednotlivé online prostředky od

LMC. Poukáže se na využití aplikace LinkedIn. Vysvětlí se jim princip hledání práce skrze Úřad práce ČR. Mezi dalšími metodami hledání nabídek práce bude studujícím představena inzerce, kde ji mohou najít a jak ji mohou využít. A upozorní se na výhody či nevýhody získávání práce skrze rodinu či známé.

Životopis je nedílnou součástí procesu hledání si nového zaměstnání. Vzdělávací akce poukáže na tipy a triky, jak ho psát, kde hledat online šablony a čemu se během jeho tvorby vyvarovat.

Následovat bude aktivita ve formě brainstormingu. Studujícím bude do dvojic (v případech potřeby do trojic) rozdáno životopis smyšlené osoby. Jejich úkolem bude najít informace, které se do životopisu nehodí. Aktivita bude vyhodnocena následnou diskusí.

Další částí bude příprava na psaní motivačního dopisu. Co to je, proč ho může zaměstnavatel vyžadovat a jak ho sepsat, aby zaujal náboráře.

Následně se bude probírat přijímací pohovor. Jaký je jeho cíl, jakou má strukturu, na co by se měl uchazeč připravit a čemu by se naopak měl vyhnout. Taktéž je potřebné poukázat na diskriminační otázky, které mohou být položeny během přijímacího pohovoru. Zde budou studujícím představeny cesty, jak se vyvarovat otázkám, které jim nejsou příjemné.

K přijímacímu pohovoru se váže aktivita ve formě rolové hry. Tématem budou diskriminační otázky. Tato aktivita je vhodná k tomu, aby se účastníci vzdělávací akce naučili správně reagovat na nepříjemné otázky. Studující budou opět rozděleni do dvojic (trojic). Jeden bude představovat náboráře, druhý kandidáta o práci v dané společnosti. Společně nasimulují část přijímacího pohovoru, kdy se „náborář“ bude cíleně ptát na nepříjemné a diskriminační dotazy. „Kandidátovo“ úkolem bude na tyto otázky vymyslet co nejvhodnější reakci. Role si následně prohodí. Na závěr aktivity se rozvine diskuse.

Posledním blokem bude nástup do zaměstnání. Dle zákona budou studujícím předány informace o náležitostech, které by právoplatná pracovní smlouva měla obsahovat. Následné zaměření bude na další dokumenty, které se k nástupu do zaměstnání pojí.

Před ukončením akce je potřebné získat od účastníků zpětnou vazbu. Ta bude ve formě diskuse a následného evaluačního dotazníku.

Všechny obsah bude doprovázet interakce se studujícími a propojení obsahu vzdělávací akce s jejich dosavadními zkušenostmi.

Tabulka č. 1: harmonogram vzdělávací akce

<b>Minutáž</b>	<b>Co</b>
10	Úvod a cíle vzdělávací akce
25	Zdroje hledání nabídek práce
15	Životopis
25	Brainstorming
15	Motivační dopis
10	Pauza
15	Přijímací pohovor
30	Roleová hra
15	Postup před nástupem do zaměstnání
5	Závěrečná diskuse
5	Evaluační dotazník
Celkem: 170	

Zdroj: autorka

Co se podrobného popisu vzdělávací akce týče, před začátkem si lektor připraví podklady, techniku, otevře si do záložek všechny potřebné odkazy a zapne prezentaci s názvem projektu, tak aby se během akce zbytečně nezdržoval. Vzdělávací akce započne přivítáním účastníků. Následně se představí lektor a zaměří se na seznámení s projektem. Studující namotivuje popsáním cílů vzdělávacího dne. Což znamená, že v podkladech prezentace bude vytyčeno vše, co se účastník naučí. Cíle budou formulovány tímto způsobem:

Po absolvování této vzdělávací akce byste měli být schopni:

- najít si zdroje, kde hledat aktuální nabídky na práci;
- využívat nejmodernější techniky pro hledání práce;
- sestavit kvalitní životopis;
- napsat motivační dopis, který zaujme;
- zvládnout přijímací pohovor s nadhledem;
- vyznat se v náležitostech při vstupu do nového zaměstnání.

Poté lektor otevře záložky na webu, bude ukazovat jednotlivé zdroje pro hledání pracovních nabídek. Během toho proběhne výklad informací. Ukáže a popíše webové stránky od LMC, vysvětlí podstatu LinkedIn, představí nabídky na stránkách Úřadu práce ČR. Proklikne se zpět do prezentace, kde pokračuje s výkladem ohledně inzerce (v prezentaci bude ukázka inzerce z novin) a na dalším „slidu“ bude tabulka s výhodami a nevýhodami hledání nabídek na práci skrze rodinu a známé. Lektor se bude snažit o neustálou interakce s účastníky, u LMC se může zeptat na otázku „Znáte některou z webových stránek, které LMC spravuje?“, u LinkedIn se zeptá „Máte někdo s touto aplikací zkušenost?“, u Úřadu práce ČR se zeptá „Hledali jste si nabídky na práci pomocí úřadu práce? Máte s tím zkušenost?“.

Následně se přejde na téma životopis. Lektor vykládá o tom, co to je, proč ho zaměstnavatelé vyžadují a specifikuje jaké vlastnosti by správný životopis (ne)měl mít. Nasdílí tipy od Jobs.cz, Práce.cz či dalších portálů, které radí, jak životopisem zaujmout náboráře. Taktéž navrhne zdroje, kde se dají nalézt šablony pro tvorbu CV. Vše bude probíhat pomocí výkladu s oporou v prezentaci.

Navazující aktivitou bude rozdělení účastníků vzdělávací akce do dvojic, při plném stavu je předpokladem dvacet účastníků na jednu akci. Pokud by nebyla obsazena plná kapacita a počty by nevycházeli, může se vytvořit i trojice. Zde je potřeba vyhradit zvlášť čas pro rozdělení a zorganizování skupiny. Taktéž je z časového hlediska potřeba myslet na rozdávání materiálů. Těmi v této aktivitě budou předtištěné papíry s životopisem smyšlené osoby. Skupiny se budou zamýšlet nad tím, které informace by do životopisu nezařadily. Na tuto aktivitu budou mít zhruba sedm minut. Následovat bude diskuse s celou skupinou účastníků. Bude se hromadně polemizovat o dané problematice.

Motivační dopis je další kapitolou. V tomto případě lektor opět vysvětlí, o co se jedná, kdy je potřeba motivační dopis napsat a jak ho napsat správně. V prezentaci bude vzor motivačního dopisu.

Poté přichází zasloužená pauza pro studující, k dispozici budou mít catering, který mohou využívat během celé akce.

Po deseti minutách lektor nechá účastníky opět usednout a naváže na přijímací pohovor. Opět vysvětlí pomocí prezentace podstatu a důvod, proč je důležité o této

metodě výběru zaměstnanců vědět co nejvíce. Lektor popíše cíle, vytyčí přípravu a upozorní na co by si měl uchazeč o zaměstnání dát pozor při přijímacím pohovoru. Svůj prostor dostane i příprava na nepříjemné a diskriminační dotazy, na které též během pohovoru může dojít. Lektor vysvětlí, co je to diskriminace a jak rozlišit nepříjemný dotaz, který může diskriminaci zavánět na rozdíl od dotazu, na který náborář potřebuje odpověď, protože se týká dané pracovní nabídky.

Na toto téma navazuje i další aktivita. Opět se vytvoří dostatečný časový prostor pro organizaci skupiny, která bude rozdělena do dvojic, v případě potřeby do trojic. Účastníci si určí roli. Jeden bude náborář a druhý uchazeč o zaměstnání v dané společnosti. Společně nasimulují část přijímacího pohovoru, kde přijde řada na nepříjemné a diskriminační dotazy ze strany náboráře. Může se zeptat na dotazy, které se týkají rasy, orientace, náboženství a dalších faktorů, se kterými byli účastníci seznámeni během výkladu. Fantazii se v této aktivitě meze nekladou, a tak průběh aktivity ovlivní samotná skupina studujících, a to, jak moc se dokážou vcítit do role někoho jiného. Účastník v roli uchazeče o zaměstnání bude mít za úkol správně reagovat na nepříjemné otázky dle taktik, které byly vysvětleny lektorem během prezentace. Aktivita je časově náročnější, protože se role náboráře a uchazeče následně prohodí, aby si obě strany vyzkoušeli obě role. Opět bude rozvinuta evaluační diskuse, kde se primárně lektor bude zaměřovat na pocity studujících během této aktivity.

Poslední kapitolou vzdělávací akce je zaměření na postup před nástupem do zaměstnání. Lektor pomocí vzoru v prezentaci představí nezbytné náležitosti pracovní smlouvy. A zdůrazní situace, kdy by uchazeč smlouvu podepisovat neměl. Následně studující seznámí s dalšími dokumenty, které k nástupu do zaměstnání patří. Vysvětlí průběh lékařských prohlídek, podepisování prohlášení poplatníka a následný postup s řešením daňové evidence. Navíc upozorní na dokumenty a osobní údaje, které uchazeč taktéž musí k nástupu doložit.

Závěr akce bude ve stylu diskuse, lektor ji započne dotazem „Když si vzpomenete na své předchozí pokusy o získávání práce, je něco, co byste teď udělali jinak? Pokud ano, proč?“. Tento způsob získání zpětné vazby je v souladu s pravidly aplikační fáze

didaktického přístupu. Znamená to tedy, že nabyté vědomosti a dovednosti studující dovede využít i v praxi (Smékalová, 2016, s. 19).

Před rozloučením lektor rozdá evaluační dotazníky. Poprosí účastníky o psanou zpětnou vazbu, která pomůže do budoucna vzdělávací akci vylepšit.

Vzor evaluačního dotazníku:

<b>Evaluační dotazník</b>
Jaký přínos pro vás vzdělávací akce měla?
Jaké 3 věci vás nejvíce zaujaly?
Jak hodnotíte výstup lektora?
Přišel vám výběr aktivit vhodný? Svou odpověď odůvodněte.
Doporučil/a byste vzdělávací akci svým známým?
Jak bychom do budoucna mohli vzdělávací akci vylepšit?

Zdroj: autorka

Vzdělávací akce bude dodržovat jednotlivé fáze didaktického procesu.

Tabulka č. 2: fáze didaktického procesu

<b>Fáze</b>	<b>Metodika</b>	<b>Metoda</b>	<b>Forma</b>	<b>Pomůcky</b>
Motivační	Představení cílů vzdělávací akce	Výklad	Hromadná	PPT, projektor
Expoziční	Prezentování připravené prezentace, ukázka webových stránek	Výklad	Hromadná	PPT, projektor, připojení k internetu
Fixační	Hledání nepatřičných informací v životopise	Brainstorming	Skupinová	Předtištěné životopis smyšlené osoby

	smyšlené osoby.			(papír) a zvýrazňovač
	Simulace diskriminačních otázek při přijímacím pohovoru.	Rolová hra	Skupinová	x
Diagnostická	Diskuse k aktivitě se životopisy	Diskuse	Hromadná	Životopis smyšlené osoby
	Diskuse k aktivitě o diskriminačních otázkách	Diskuse	Hromadná	x
Aplikační	„Když si vzpomenete na své předchozí pokusy o získávání práce, je něco, co byste teď udělali jinak?“	Diskuse	Hromadná	x

Zdroj: autorka, inspirováno u Smékalová, 2016, s. 17

Co se výběru lektorů týče, v rámci projektu by bylo vhodné oslovit studenty 3. ročníku bakalářského studia, oboru Kariérové poradenství a vzdělávání na Institutu vzdělávání a poradenství. Se znalostmi teoretické části výkladu jsou obeznámeni z předchozích ročníků studia a lektorské dovednosti se učí právě během pátého semestru. To znamená, že by mohli získat hlubší zkušenost, kterou by mohli aplikovat dále v praxi a zároveň předat jejich zkušenosti a nabyté kompetence veřejnosti.

Na financování projektu je potřebný základní kapitál pořadatele. Přesná čísla by vyšla při zařízení místa, cateringu a dalších nákladů. Dle toho by se odvíjela i cena pro účastníky této vzdělávací akce, pokud by se ale sehnal vhodný investor, akce by pro účastníky mohla být zcela zdarma. Díky tomu by se snížili i náklady pořadatele této akce.



## **7 Metoda sběru dat**

Realizace praktické části bakalářské práce proběhla pomocí dotazníkového šetření. Na základě této metody vytvořím dotazník, který bude mít stanovenou svou cílovou skupinu. Sběr dat mi pomůže k vytvoření obsahu projektu vzdělávací akce. Dotazníkové šetření přinese informace o typologii respondentů a jejich kariérní dráhy. Díky tomu pak právě bude možné vytvořit vzdělávací akci na bázi kariérového poradenství a vzdělávání.

U dotazníkového šetření je nejdůležitější zjistit cíl dotazování, aby se z toho mohl vytvořit dotazník. Mezi hlavní výhody dotazníkového šetření patří anonymita respondentů a oslovení širšího okruhu osob (DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ, REGIO – výzkumné a rozvojové centrum).

Dotazník popisuje web Survio (Slovník pojmů, 2012-2013) jako: „Nástroj výzkumné metody dotazování, který má podobu formuláře obsahujícího otázky na vybrané téma. Otázky z dotazníku jsou respondentovi pokládány buď přímo v psané formě a bez zásahu tazatele (CAWI), nebo ústně prostřednictvím tazatele (CAPI, CATI).“

Je to dokument, který obsahuje otázky ve formátu otevřených, uzavřených, s dobrovolným či povinným výběrem odpovědí. Jeho funkcí je shromáždění informací (Buckley, Caple, 2004, s.253 a s.254).

Pomocí dotazníku nezjišťujeme, jaký má respondent postoj k realitě, ale jak ji vidí (Sedláková, 2014, s. 158).

### **7.1 Dotazníkové šetření**

Pro rychlejší a rozšířenější působení dotazníku jsem se rozhodla pro online formu sběru dat. Šíření dotazníku probíhalo pouze v elektrické podobě přes URL odkaz. Pro tvorbu dotazníku jsem využila platformu Forms, kterou zprostředkovává Microsoft.

Dotazník byl do světa vypuštěn po odsouhlasení vedoucího práce.

Rozšíření dotazníku probíhalo za pomoci rodiny a známých, kteří odkaz na dotazník sdíleli mezi své přátele, či na sociálních sítích. Vliv to mělo na rozšíření dotazníku mezi respondenty různých věkových kategorií.

Pro další distribuci jsem využila skupiny na Facebooku s tématikou studia na ČZU, svůj osobní Instagram, aplikaci Messenger či WhatsApp.

Nasbírání minimálního počtu respondentů proběhlo v rozmezí tří dnů. Dotazník byl spuštěn 3. ledna 2023 a uzavření odpovědí proběhlo 31. ledna 2023.

### **Charakteristika cílové skupiny**

Dotazník byl zaměřený na osoby, které byli nebo jsou aktivní na trhu práce. Osoby, které mají zkušenost s hledáním nového zaměstnání, výběrovým řízením, či jinými náležitostmi, které se k získávání práce pojí. Jsou to lidé, kteří zákoně splňují podmínky pro výkon práce na hlavní pracovní poměr, brigád, stáží atd.

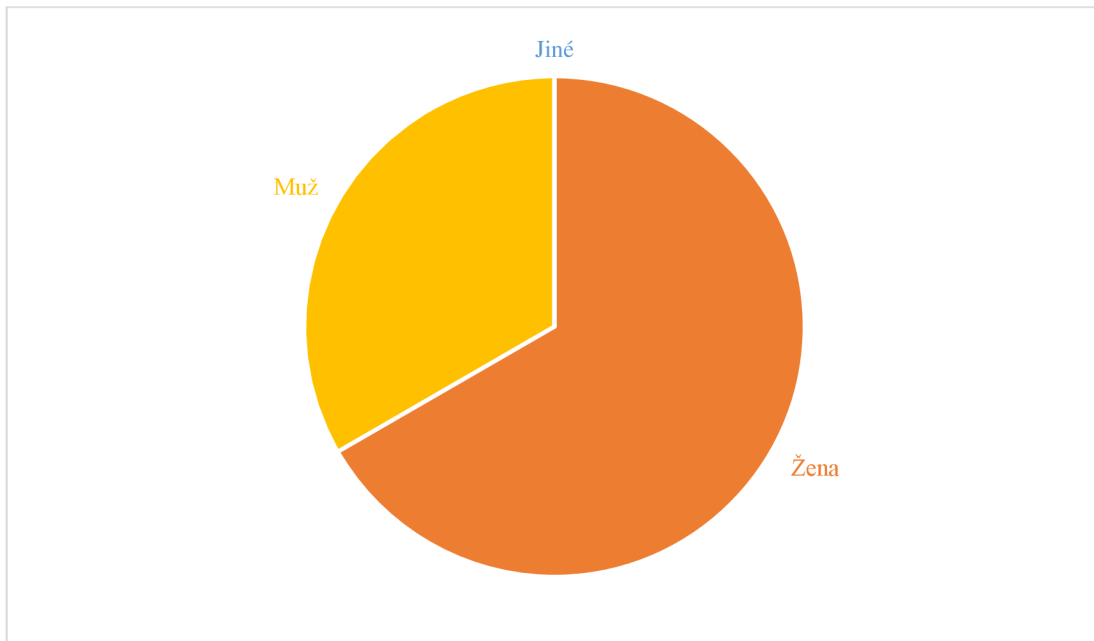
V záhlaví dotazníku byli respondenti informováni o anonymitě jejich odpovědí a časové náročnosti, kterou dotazník obnáší.

## **7.2 Zhodnocení výsledků dotazníkového šetření**

Dotazník vyplnilo 66 respondentů. Byl zpracován v českém jazyce. Dohromady obsahoval 16 otázek. Z čehož bylo 12 z nich uzavřených a 4 otevřených. Pomocí dotazníkového šetření jsem od respondentů zjišťovala anamnézu jejich osoby, kde hledají pracovní nabídky, jak probíhalo jejich poslední ucházení se o zaměstnání, zda se účastnili přednášek a programů od Úřadu práce ČR, jaké mají zkušenosti s výběrovým řízením, životopisem, motivačním dopisem a informace o přijímacím pohovoru.

- **Graf č. 1**

**Otázka č. 1 – Pohlaví**



Žena 44 (67 %)

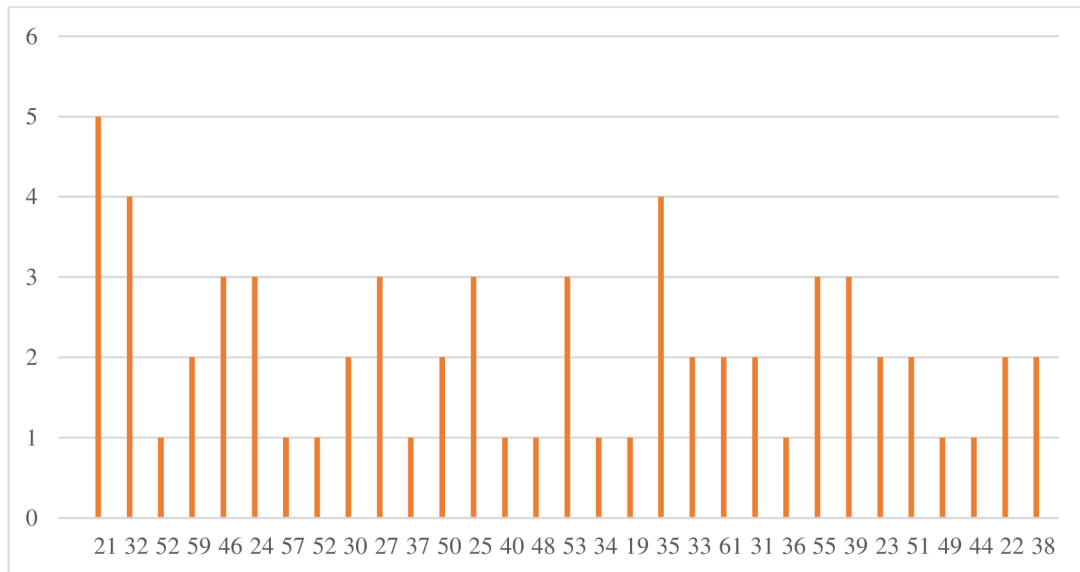
Muž 22 (33 %)

Jiné 0 (0 %)

První otázka byla zaměřena na pohlaví respondentů. Dle grafu můžeme vidět, že převažovalo větší procento ženských respondentů nežli mužských.

- **Graf č. 2**

**Otázka č. 2 –Věk**



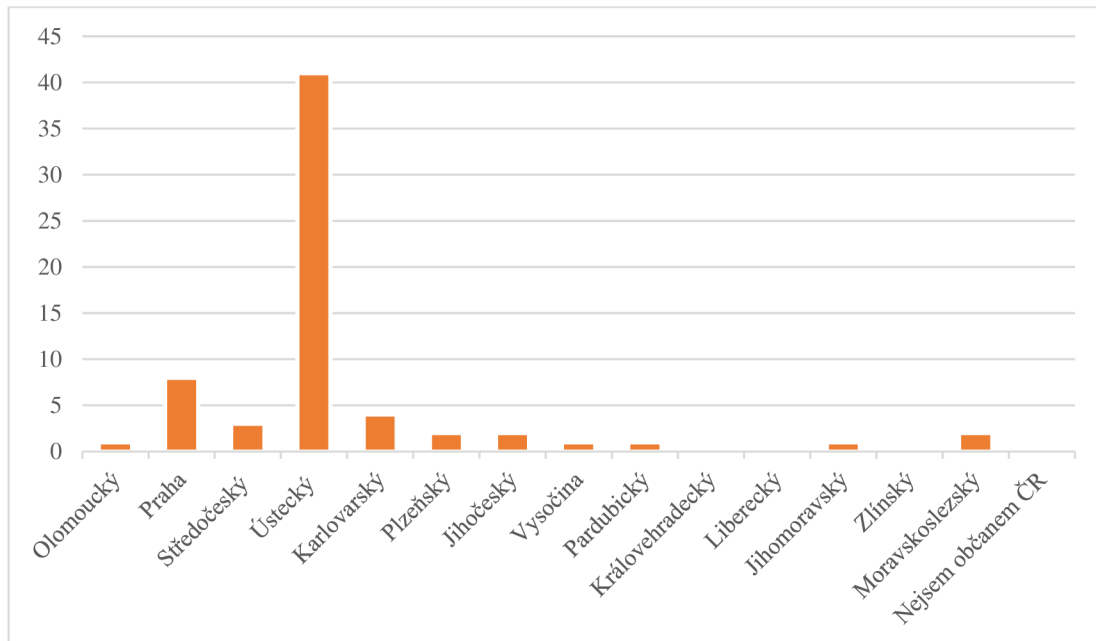
21	5	(8 %)	50	2	(3 %)	36	1	(2 %)
32	4	(6 %)	25	3	(5 %)	55	3	(5 %)
52	1	(2 %)	40	1	(2 %)	39	3	(5 %)
59	2	(3 %)	48	1	(2 %)	23	2	(3 %)
46	3	(5 %)	53	3	(5 %)	51	2	(3 %)
24	3	(5 %)	34	1	(2 %)	49	1	(2 %)
57	1	(2 %)	19	1	(2 %)	44	1	(2 %)
52	1	(2 %)	35	4	(6 %)	22	2	(3 %)
30	2	(3 %)	33	2	(3 %)	38	2	(3 %)
27	3	(5 %)	61	2	(3 %)			
37	1	(2 %)	31	2	(3 %)			

Druhá otázka zkoumala věkovou kategorii respondentů. Jednalo se o první otevřenou otázku. Nejmladším respondentem byla osoba, které je 19 let.

Naopak nejstarší osoby jsou dvě a je jim 61. Nejvíce zastoupenou skupinou byli respondenti ve věku 21, těch bylo pět.

- **Graf č. 3**

**Otázka č.3–Z jakého kraje ČR jste?**



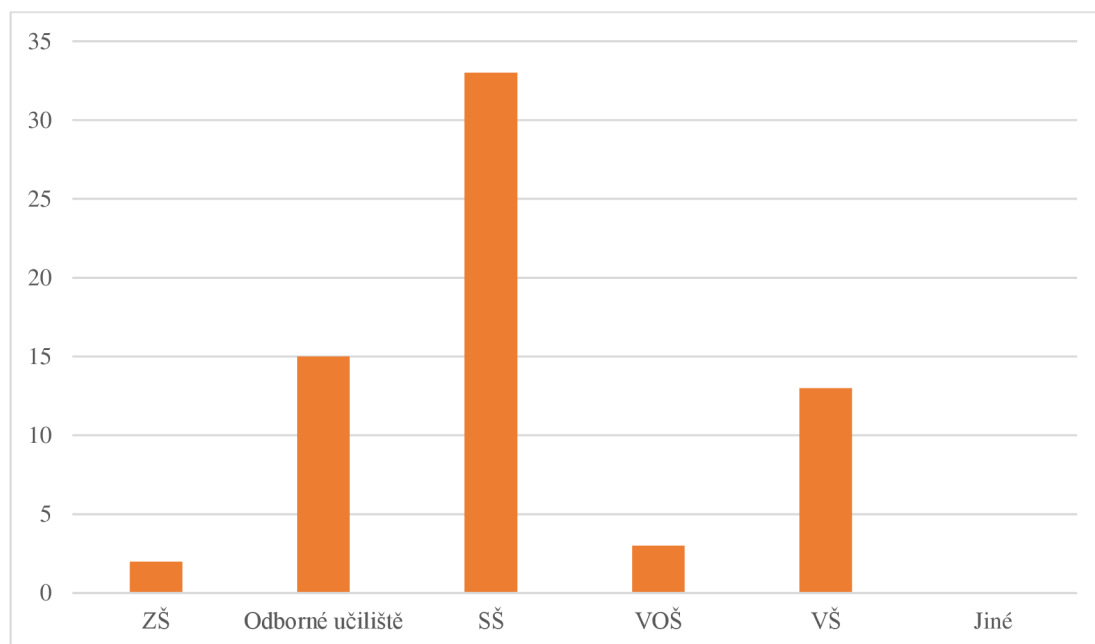
Nejsem občanem ČR	0	(0 %)	Pardubický	1	(2 %)
Praha	8	(12 %)	Královéhradecký	0	(0 %)
Středočeský	3	(5 %)	Liberecký	0	(0 %)
Ústecký	41	(62 %)	Jihomoravský	1	(2 %)
Karlovarský	4	(6 %)	Zlínský	0	(0 %)
Plzeňský	2	(3 %)	Moravskoslezský	2	(3 %)
Jihočeský	2	(3 %)	Olomoucký	1	(2 %)
Vysočina	1	(2 %)	Jiné	2	(3 %)

Otázka třetí prozradila, že všichni respondenti jsou občané ČR. Nejvíce procent získal ústecký kraj. Je to z toho důvodu, protože z něj pochází nejvíce mě známých a blízkých osob. Propagace dotazníku se tedy nejvíce rozšířila právě sem.

Do kategorie „Jiné“ můžeme řadit osoby, které žijí v cizí zemi, ale občanství mají české.

- **Graf č. 4**

***Otázka č.4 – Jaké je Vaše dosažené vzdělání?***

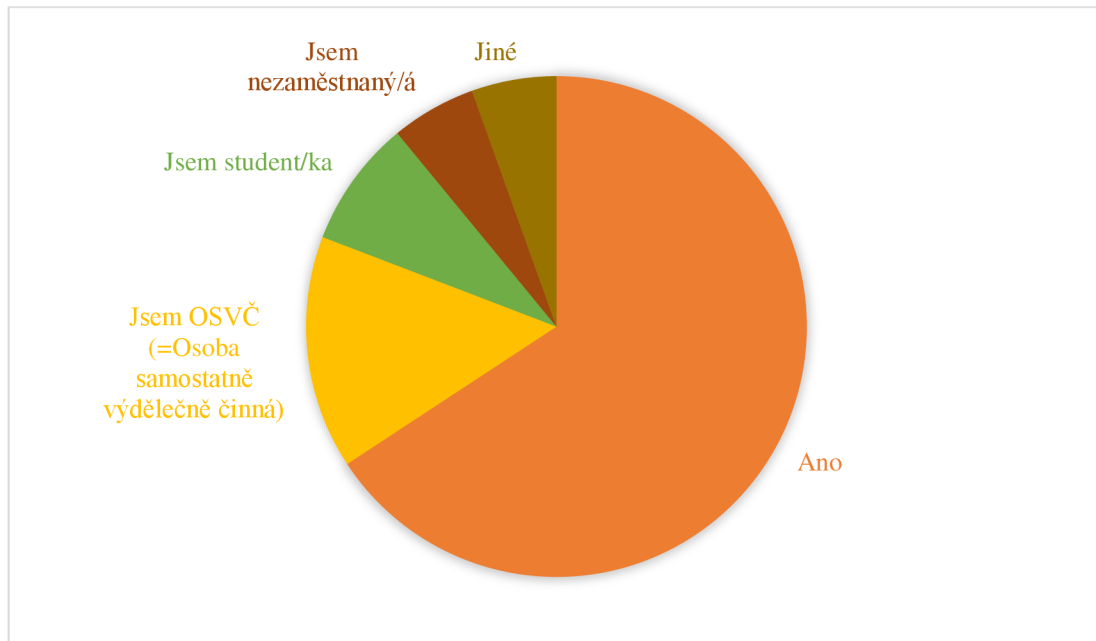


ZŠ	2	(3 %)
Odborné učiliště	15	(23 %)
SŠ	33	(50 %)
VOŠ	3	(5 %)
VŠ	13	(20 %)
Jiné	0	(0 %)

Čtvrtá otázka zkoumala dosažené vzdělání respondentů. Největší procento obsadilo středoškolské vzdělání, ukončené maturitní zkouškou.

- **Graf č. 5**

**Otázka č. 5 – Jste zaměstnaný/á?**



Ano	48	(66 %)
Jsem OSVČ (=Osoba samostatně výdělečně činná)	11	(15 %)
Jsem student/ka	6	(8 %)
Jsem nezaměstnaný/á	4	(5 %)
Jiné	4	(5 %)

Pátá otázka poukazuje na aktivitu respondentů na trhu práce. Nejvíce procent získala odpověď „Ano“, to znamená, že jsou zaměstnaní. Můžeme se tedy domnívat, že větší část této skupiny podstoupila „klasické“ usilování se o práci, tzv. pomocí zdrojů si našla nabídku na práci, poslala životopis či motivační dopis, podstoupila výběrové řízení a učinila nástup do zaměstnání.

U osob samostatně výdělečně činných, které tvoří druhou nejpočetnější skupinu je jasné, že jejich aktivita na trhu práce vznikala rozdílným postupem, ale můžeme předpokládat, že určité procento z nich byli v minulosti zaměstnaní, tudíž si prošli procesem získávání zaměstnání.



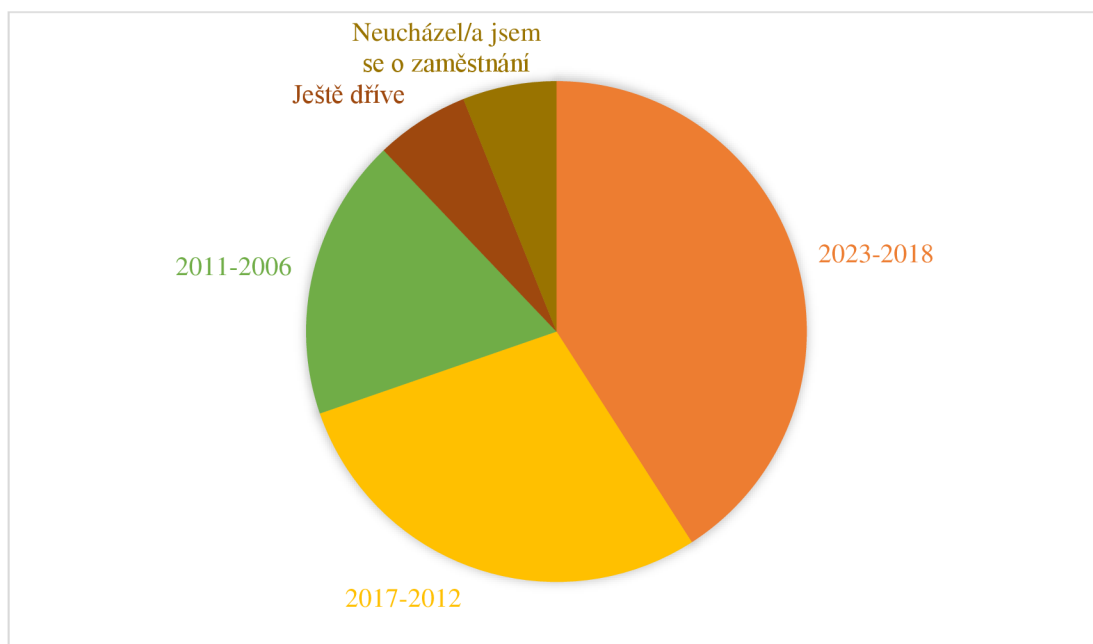
U 8 % studentů se můžeme domnívat, že se již mohli o práci ucházet. Buďto ve formě brigády, nebo již zaměstnaneckou činnost vykonávali a ke studiu se během let vrátili.

U nezaměstnaných osob předpokládám, že spolupracují s Úřadem práce ČR a zapojují se do projektů, které jim navrátí statut aktivního občana na trhu práce neboli, že se snaží o získání nového zaměstnání.

V kategorii „Jiné“ se mohou nacházet osoby v invalidním či starobním důchodu nebo například maminky na mateřské dovolené, které před početím neměli žádného zaměstnavatele.

- **Graf č. 6**

**Otázka č.6 – Kdy jste se naposledy ucházel/a o zaměstnání?**



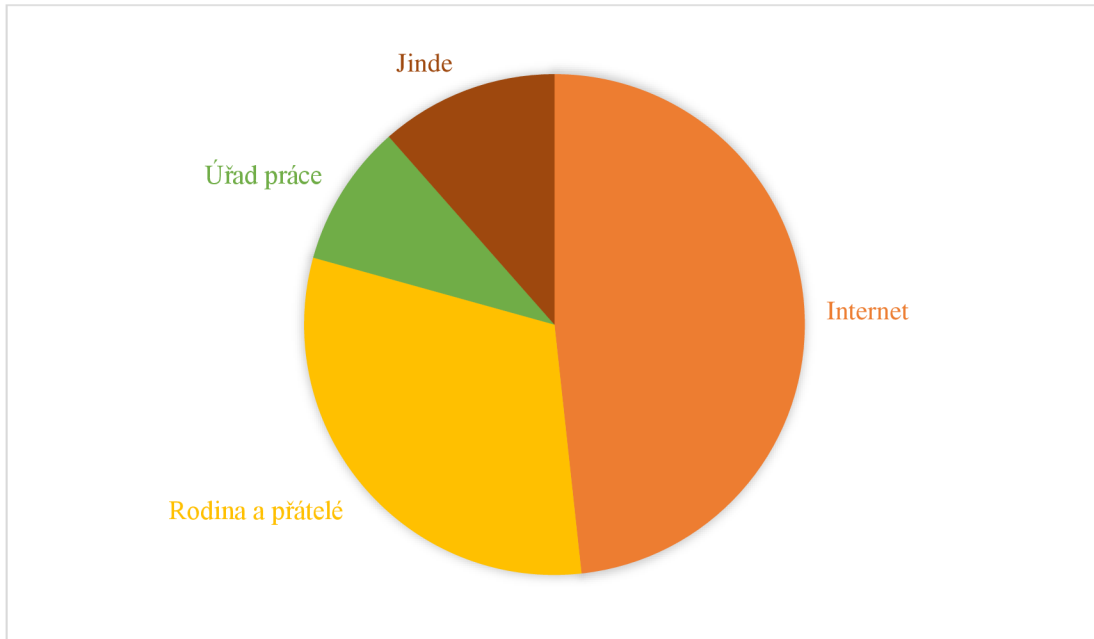
2023-2018	27	(41 %)
2017-2012	19	(29 %)
2011-2006	12	(18 %)
Ještě dříve	4	(6 %)
Neucházel/a jsem se o zaměstnání	4	(6 %)

Šestá otázka byla zaměřena na ucházení se o zaměstnání v čase. Největší procento osob se o zaměstnání ucházelo během minulých necelých pěti let. Byli zde respondenti, kteří se o práci ucházeli před rokem 2005, většina z nich dle propočtů má dokončené středoškolské vzdělání s maturitní zkouškou. Pokud si porovnáme odpovědi, jak to bylo s využíváním zdrojů pro hledání práce, můžeme se domnívat, že respondenti, kteří zvolili odpověď „Ještě dříve“ využívali pro hledání nabídek internet méně než respondenti, co označili odpověď „2023-2018“.

Taktéž se můžeme domnívat, že do části „neucházel/a jsem se o zaměstnání“ mohou převážně patřit studenti.

- **Graf č.7**

**Otázka č. 7 – Kde jste hledal/a nebo hledáte nabídky na práci?**



Internet	42	(48 %)
Rodina a přátelé	27	(31 %)
Úřad práce	8	(9 %)
Jinde	10	(11 %)

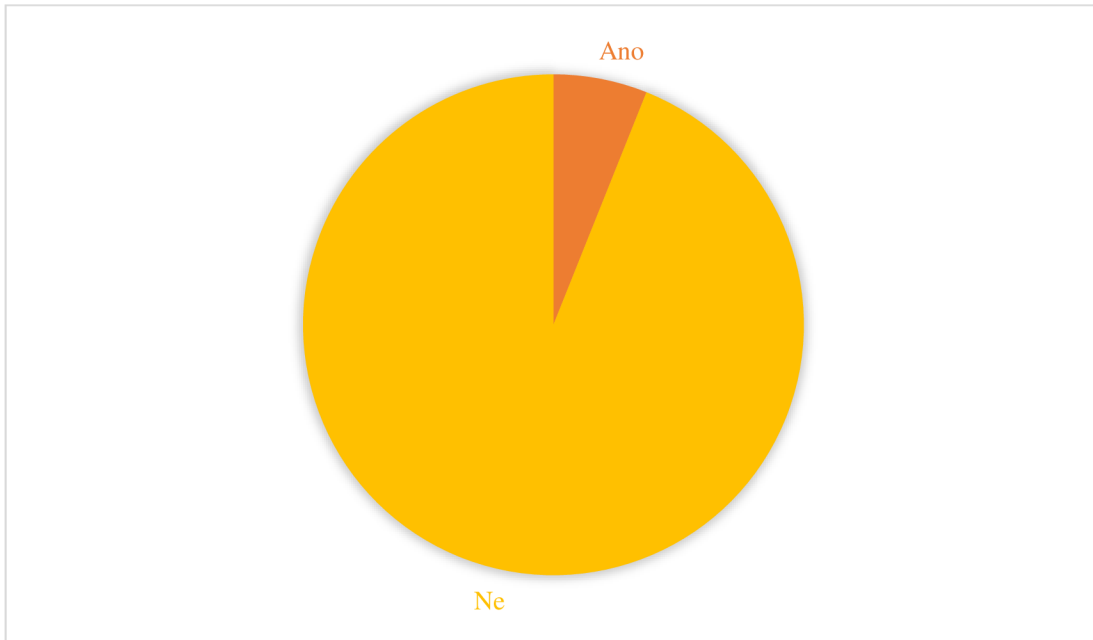
Sedmá otázka měla za úkol od respondentů zjistit, kde hledají nabídky na práci. Získala jsem tedy 66 odpovědí, ale respondenti mohli volit více odpovědí na jednou.

Nejvíce respondenti hledají na internetu. V třinácti případech respondenti volili kombinaci odpovědi „Internet“ a „Rodina a přátelé“. V pěti případech byl „Internet“ kombinován s odpovědí „Úřad práce“.

Otázka byla povinná, a tak můžeme předpokládat, že odpověď „Jinde“ mohli označit i tací, kteří ještě aktuální nabídky na práci nehledali. Taktéž tuto skupinu mohou tvořit osoby, které nabídky na práci hledají nebo hledali skrze inzerci.

- **Graf č. 8**

*Otázka č.8 - Účastnil/a jste se přednášek od úřadu práce na téma: jak napsat životopis / motivační dopis; jak se připravit na pohovor atd?*



Ano 4 (6 %)

Ne 62 (94 %)

Otázka číslo osm naznačuje jasný rozdíl mezi respondenty, co využili přednášky od Úřadu práce ČR na téma životopis, motivační dopis, příprava na pohovor a další. Ani jeden z respondentů, co v předchozí otázce označili, že nabídky na práci hledají skrze Úřad práce ČR, se nezúčastnili žádné z přednášek na uvedená témata.

- **Tabulka č. 3: otázka č. 9**

*Otázka č. 9 - Pokud jste odpověděl/a u předchozí otázky "ano", čeho se přednáška týkala?*

ID respondenta	Téma přednášky
2	Jak napsat životopis
7	Gramotnosti
10	Jak správně sepsat životopis
50	Jak na CV

Jak napsat životopis/CV      3      (75 %)

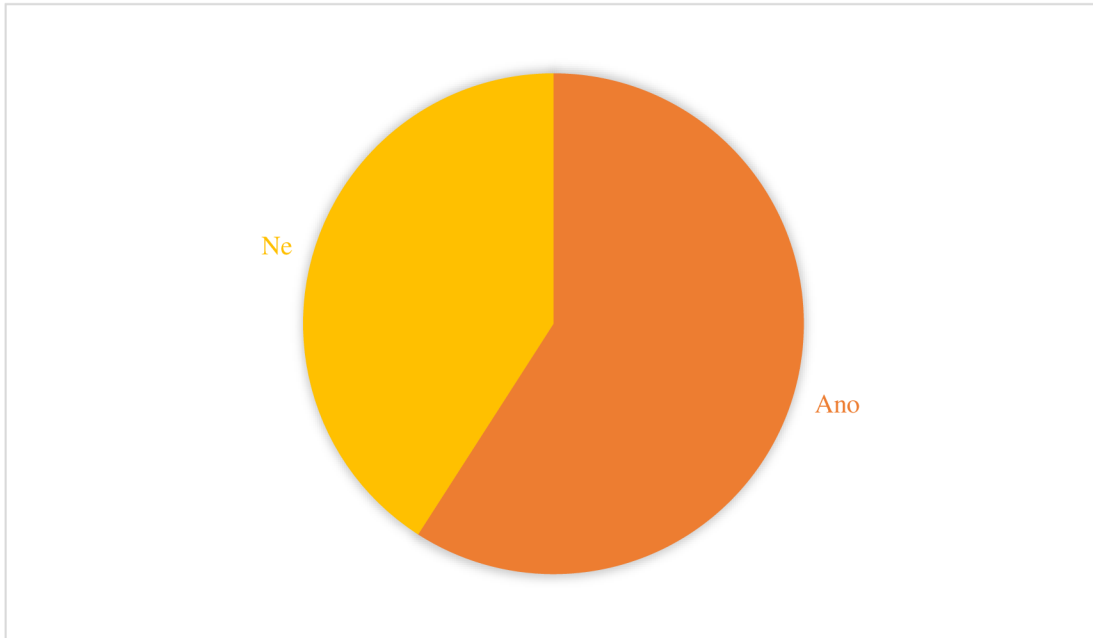
Gramotnosti                      1      (25 %)

Otázka číslo devět byla navazující na otázku osmou. Podařila se sesbírat odpověď od všech respondentů, co v předchozí otázce označili odpověď „Ano“. Otázka byla otevřená, a tak bylo nejvhodnější odpovědi zaznamenat do tabulky.

Dle výsledků můžeme jasně vidět, že respondenti se účastnili přednášek na téma životopis. Co se jedné rozdílné odpovědi týče, můžeme pouze polemizovat o jaký typ gramotnosti se týká. Nejčastěji se gramotnost vyobrazuje společně s financemi, ale může se to týkat i gramotnosti na trhu práce. Proto tato odpověď zůstane nejasná.

- **Graf č. 9**

**Otázka č. 10 - Vyhledával/a jste si, jak napsat životopis, nebo šablonu pro psaní životopisu na internetu?**



Ano 39 (59 %)

Ne 27 (41 %)

Otázka desátá zkoumala, zda pro tvorbu životopisu respondenti použili internet. Větší část skupiny internet využila. To znamená, že si pomocí internetu vyhledávali rady a tipy, jak psát životopis, strukturu životopisu nebo šablonu pro psaní životopisu.

Tři ze čtyř respondentů, kteří si hledali práci před rokem 2005, pro tvorbu životopisu, využili internet. Zde můžeme polemizovat o tom, zda to využili právě před rokem 2005 nebo v průběhu dalších let, kdy například přemýšleli o změně zaměstnání.

Čtyři z šesti studentů si taktéž vyhledávali informace o životopisu na internetu. Můžeme se tedy domnívat, že informace použili pro tvorbu životopisu, který následně použili u výběrového řízení. To se mohlo týkat stáže, Erasmu, brigády, ale i práce na hlavní pracovní poměr.

• **Tabulka č. 4: otázka č. 11**

*Otázka č. 11 - Popište v krátkých bodech, jak probíhala vaše poslední snaha o získání práce.*

<b>Odpovědi respondentů</b>		
Zveřejnění profilu na jobs.cz, odpověděl jsem na několik nabídek, dostal jsem pohovor, vzali mě	Hledání nabídek na internetových portálech Jobs.cz, práce.cz, odeslání cv a motivačních dopisů na několik pro mě zajímavých pozic. Čekání na reakci. Pohovor. Druhý pohovor. Přijetí.	Zaslala životopis, zúčastnila se výběrového řízení, následně jsem šla na 2. Kolo a nástup
Odpověděla jsem na inzerát na internetu a zaslala jim životopis.	Doporučení od příbuzného, 3 kola pohovoru (1 - lokálně, 2– s přímým kolegou, 3–s hlavním vedoucím IT celé společnosti)	Snaha nebyla potřeba stačilo se jen domluvit přes známou
Zaslání CV, pohovor, psychotesty	Telefoničky dotaz, zda nabízí práci	Zeptala jsem se rodiny
Zkušenosti	Motivační dopis	Pohovor
Rozeslala životopisy a měla štěstí	Vyhledávání nabídek na internetu. Zpravování životopisu. Pohovory.	Dotazník pohovor zaručení
Práci jsem měla domluvenou	Nijak, šla jsem hnedka po škole	Návštěva pracovního úřadu
Pohovor na doporučení	Objížděla jsem různé firmy.	Nijak
Internet, známý	Čekání na důchod	Měla jsem zařízenou práci
Vyhledávání na internetu	Pohovor	Napsání životopisu
Odpověděla jsem na inzerát	Poslala jsem životopis – pohovor – přijetí do zaměstnání	Návštěvy pracovního úřadu a vyhledávání na internetu
Hledání inzerátů, chození na pohovory	3 kola, vypracovaná prezentace, soft skills	odpověď na inzerát, pohovor
Odeslání životopisu přes web, 3 kola výběrového řízení a nástup.	Práci mi sehnal rodinný příslušník ve svém zaměstnání	Rozesílání žádosti o práci e – mailem, pracovní pohovor
Poslal jsem CV, vyplnil motivák, přišel pohovorem a dostal práci	Typ dali známí, pohovor s ředitelkou organizace, přijetí zaměstnání	Napsala jsem na personální oddělení e-mail se žádostí o zaměstnání
Poslání životopisu, pohovor	Žádná poslal jsem životopis a za týden nastupoval	Vyhledáváním na internetu
Vyplnění dotazník	Otevírání emailů s nabídkami	Jít se zeptat

	práce	
Kvalitní životopis, telefonní pohovor a poté následně pohovor v zaměstnání, kde jsme se dohodli na kompromisu mezi oběma stranami.	Pozice jsem hledala převážně na webu vybraných společností. Rozesílala jsem životopisy i na pozice o které jsem neměla tolik zájem, abych měla větší info o situaci na trhu a případné poučení	Přišla mi nabídka díky rodinným konexím a poté jsem šla na pohovor.
Káva s budoucím zaměstnavatelem.	Po ukončení školy jsem začal podnikat	Po přečtení inzerátu, jsem zaslala životopis, šla jsem na konkurz a byla přijata
Pohovor	Žádost. Pohovor. Přijetí.	Čtení inzerce
Přišel jsem a dostal jsem	Osobní dotaz v továrně	Přes známého
Dobře zformulovaný životopis	Nijak dostal jsem smlouvu a pracoval	Odpověď na inzerát, životopis, pohovor
Inzerát, pohovor	Nevím	Zaslán životopis
Nemusela jsem psát CV. Byla jsem oslovena	Pohovor, motivační dopis	-

Jedenáctá otázka zkoumá snahu respondentů při hledání práce. Podařilo se mi získat 66 odpovědí, které jsem jednotlivě zaznamenala do tabulky. Otázka byla otevřená, a tak bylo velmi zajímavé pozorovat, jak si ji každý respondent vyložil po svém. Některé odpovědi jsou velmi stručné, některé naopak obsáhlé.

Dle odpovědí respondentů se tedy můžeme domnívat, že získávání práce funguje na podobném principu:

- získání kontaktu na společnost – z internetových zdrojů, Úřadu práce nebo přes známé,
- psaní životopisu – u některých to nebyla potřeba,
- psaní motivačního dopisu – pokud jej zaměstnavatel vyžadoval,
- pozvání na pohovor – někteří učinili více kolový přijímací pohovor,
- přijmutí.

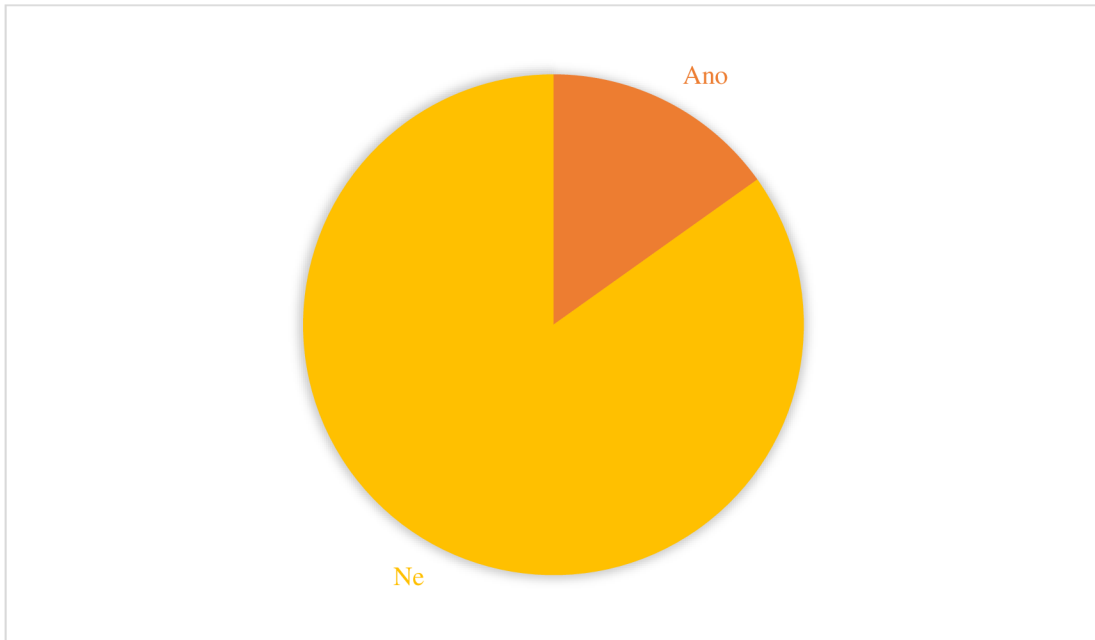
Samozřejmě jsou výjimky, kdy byli určité kroky vynechány, například když šel/a respondent/ka na kávu s budoucím zaměstnavatelem. Zde se můžeme domnívat, že se jednalo o neformální přijímací pohovor do menšího či rodinného podniku (Absolvent, S jakými typy pohovorů se můžete setkat, 2017).



V tabulce se nacházejí i odpovědi typu „Nijak“ nebo „Nevím“. Mezi tyto respondenty patří dva nezaměstnaní a jeden zaměstnaný. Zde bychom mohli polemizovat o tom, jak k takové odpovědi dospěli. Je možné, že dva nezaměstnaní jsou v pozici, kdy nemůžou vynakládat síly na získávání zaměstnání, nebo jim situace ekonomicky neaktivních vyhovuje. U zaměstnaného se domnívám, že došlo k nepochopení otázky.

- **Graf č. 10**

**Otázka č. 12 - Když jste se naposledy ucházel/a o zaměstnání chtěla po Vás firma motivační dopis?**



Ano 10 (15 %)

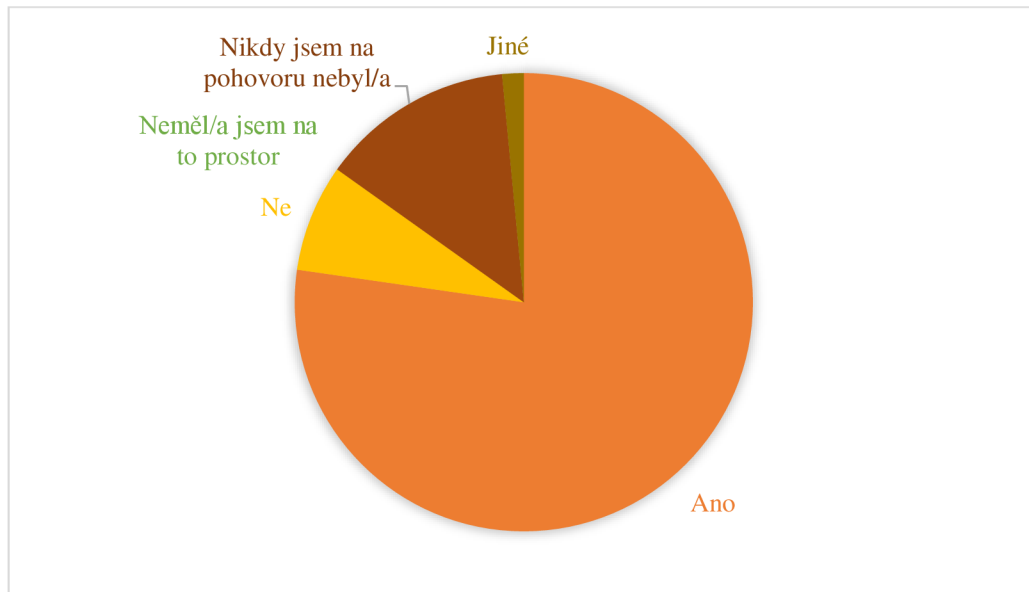
Ne 56 (85 %)

Dvanáctá otázka zkoumala tematiku motivačního dopisu. Respondentům byla položena otázka, zda ho po nich chtěl zaměstnavatel, při jejich poslední zkušenosti se získáváním práce. Jasně převažuje odpověď „Ne“. Je ale možné, že pokud by respondenti byli otázeni na tu stejnou otázku, s tím rozdílem, že by to nebylo zaměřené na jejich poslední zkušenost, tak by bylo více odpovědí pro odpověď „Ano“.

Pomocí otázky, která zkoumá, kdy naposledy se respondenti ucházeli o zaměstnání, zjistíme, že 6 z 10 respondentů motivační dopis psalo, když se o práci ucházeli v letech 2023-2018. 2 z 10 respondentů psalo motivační dopis v letech 2017-2012. A zbylý 2 z 10 použili motivační dopis při výběrovém řízení mezi lety 2011-2006.

- **Graf č. 11**

**Otázka č. 13 - Dbal/a jste o svou vizáž před pohovorem?**



Ano	51	(77 %)
Ne	5	(8 %)
Neměl/a jsem na to prostor	0	(0 %)
Nikdy jsem na pohovoru nebyl/a	9	(14 %)
Jiné	1	(2 %)

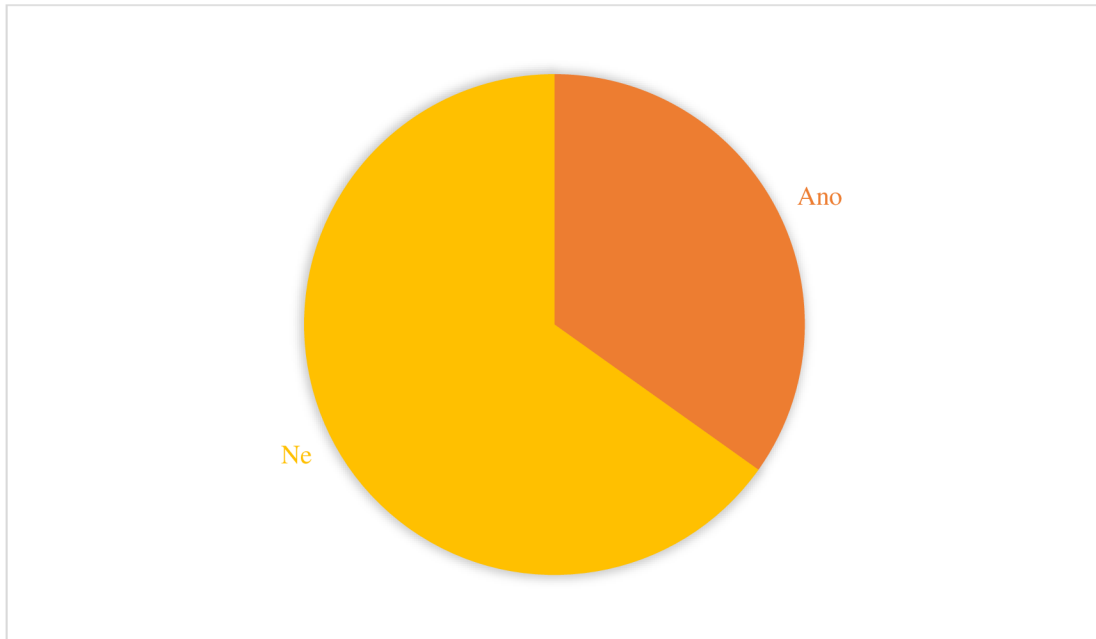
Vizáží se zabývá otázka třináctá. Respondenti byli dotázáni na přípravu své vnější osoby před přijímacím pohovorem. Graf nám ukazuje, že větší procento osob na svou vizáž před pohovorem dbalo.

Pro respondenty byla k dispozici i odpověď „Nikdy jsem na pohovoru nebyl/a“, protože jak se i z předchozích grafů a tabulek ukázalo, ne všichni mají s přijímacím pohovorem zkušenost.

Taktéž byla možnost odpovědět „Neměl/a jsem na to prostor“, protože opravdu ne všichni mají čas či prostor se například převléknout. Ze stáže na personálním oddělení jsem vyzorovala, že uchazeči o zaměstnání na pohovor chodí ze svého stávajícího zaměstnání. Častokrát na přijímací pohovor dorazili muži v pracovních montérkách.

- Graf č. 12

*Otázka č. 14 - Zažil/a jste on-line pohovor?*



Ano 23 (35 %)

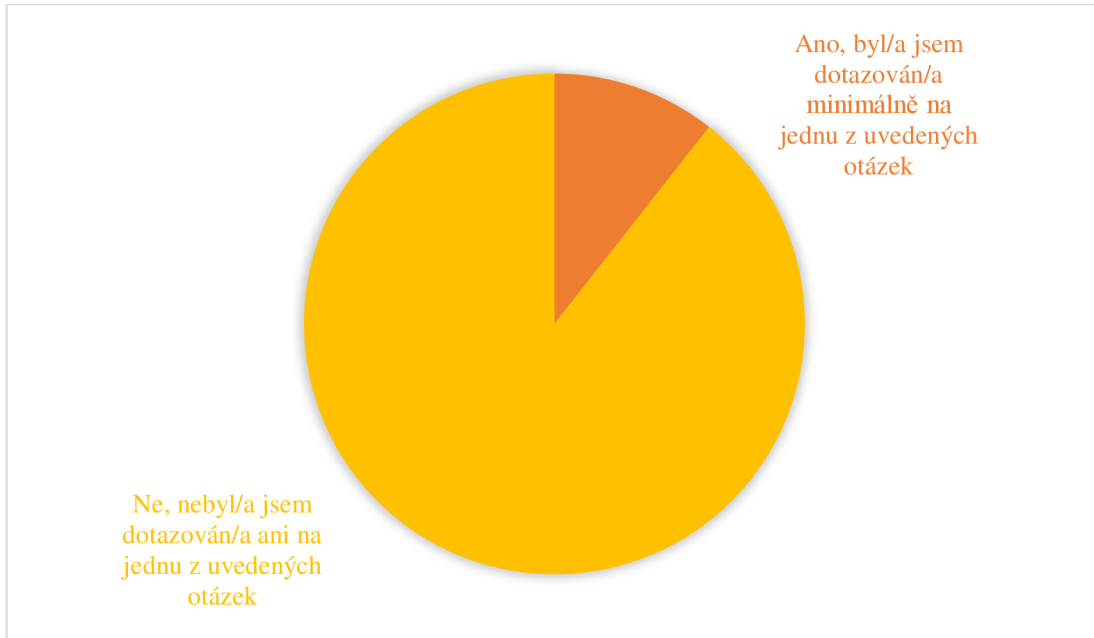
Ne 43 (65 %)

Otázka čtrnáctá směřuje k on-line pohovoru. Více odpovědí připadlo k odpovědi „Ne.“ Tam se řadí i osoby, které nezažili ani běžnou prezenční formu přijímacího pohovoru. Podle odpovědí u předchozí otázky se to týká 9 respondentů z 66.

Překvapilo mě číslo respondentů, kteří s on-line pohovorem zkušenost mají. Když si uděláme časový rozbor, tak zjistíme, že 17 respondentů z 27, kteří se naposledy o práci ucházeli mezi lety 2023-2018 mají zkušenost s on-line pohovorem. Tudíž můžeme polemizovat o větším využití on-line pohovorů během pandemie Covid-19.

- **Graf č. 13**

*Otázka č. 15 - Když jste se naposledy ucházel/a o zaměstnání ptali se Vás u pohovoru na dotazy např.: Máte děti?; Jaká je Vaše sexuální orientace?; Jaký je Váš politický postoj?; Vyznáváte nějaké náboženství?*



Ano, byl/a jsem dotazován/a minimálně na jednu z uvedených otázek 7 (11 %)

Ne, nebyl/a jsem dotazován/a ani na jednu z uvedených otázek 59 (89 %)

Předposlední patnáctá otázka zjišťovala, zda byli respondenti u pohovoru optáni na diskriminační dotazy. Potěšilo mě, že větší procento osob s tím zkušenost nemá, přesto 11 % dotazovaných takovou otázku obdrželi. Z toho důvodu jsem i do své vzdělávací akce zařadila úsek, který se touto problematikou zabývá.

Ze 7 respondentů, kteří odpověděli „Ano, byl/a jsem dotazován/a minimálně na jednu z uvedených otázek“ bylo 5 žen a 2 muži. Zde můžeme polemizovat o tom, na jakou z otázek byly ženy dotázány. Nejvíce se domnívám, že se to právě týkalo rodiny a dětí.

- **Tabulka č. 5: otázka č. 16**

*Otázka č. 16 - Která z otázek Vám u pohovoru byla nejvíce nekomfortní nebo Vás nejvíce při pohovoru zaskočila?*

Nekomfortní otázky
Otázky ohledně rodiny
Jakou představu bych měla o své mzdě
Jste cigán?
Pijete alkohol?
Nikdy mi nebyla položena otázka, která by mi byla nepříjemná. Z osobních otázek pouze zda mám děti, což mi přijde pro zaměstnavatele jako důležitá informace.
Čím myslíte, že prospějete naší firmě?
První pohovor probíhal prakticky celý v angličtině, bez toho, aniž bych na to byl předem upozorněn.
Kouříte?
V čem si myslím, že nejsem dobrá.
Co budu dělat, když svou práci nestihnu dokončit do konce pracovní doby.
Jakou si představuji mzdu
Proběhl tříkolový konkurz a na posledním jsem dostala dotaz, co se mi na konkurzu nejvíc líbilo, tápala jsem s odpovědí.
Zdali umím nakreslit koně
Ne konkrétní otázka, ale při pohovoru mi byly pokládány otázky, o kterých věděli, že je nevím.
Rozhovor se týkal spíše osobních rysů než pracovních dovedností

Nekomfortní a překvapivé otázky, to bylo tématem poslední šestnácté otázky. Respondenti byli dotázáni na otázky, které jim při přijímacím pohovoru byly nekomfortní nebo je zaskočily. Otázka byla otevřená, proto jsem opět použila vyobrazení ve formě tabulky.

Sešla se celá škála různých odpovědí. Od otázek na rodinu, návykové látky až po formu přijímacího pohovoru, se kterou uchazeč nebyl seznámen. Dokonce se zde objevil rasistický dotaz.

## ZÁVĚR

Bakalářská práce na téma Návrh projektu vzdělávací akce se zabývala vzdělávací akcí pro uchazeče o zaměstnání.

Teoretická část byla zaměřena v první řadě na fungování trhu práce, vymezení pojmů zaměstnanost, nezaměstnanost, ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. Dále se zabývala charakteristikou a funkcemi Úřadu práce ČR a byla vymezena taktéž charakteristika cílové skupiny, a to uchazečů o zaměstnání. Další část byla zaměřena na obsah, který by vzdělávací akce obsahovala a který by byl předáván studujícím vzdělávací akce. Poslední kapitola teoretické části byla zaměřena na charakteristiku a vymezení projektování vzdělávací akce, popis didaktiky a evaluace.

Na teoretickou část úzce navázala část praktická. Zabývala se konkrétním projektování vzdělávací akce a hodnocením výsledků dotazníkového šetření. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 66 respondentů, kteří byli nebo jsou aktivní na trhu práce. Data z dotazníkového šetření ovlivnila vzdělávací akci.

Dotazníkové šetření ukázalo na jednotlivé zkušenosti respondentů z různých věkových či sociálních skupin při získávání nového zaměstnání. Poukázalo, na co je potřeba vzdělávací akci zaměřit.

Můj návrh projektu vzdělávací akce by měl uchazečům o zaměstnání pomoci a zjednodušit cestu do nového zaměstnání. Zároveň předat osvětu o kariérovém poradenství a vzdělávání, o kterém lidé často pochybují. Projekt by jim měl dále poukázat na moderní technologie při hledání zaměstnání, obohatit je v tématu životopis a motivační dopis, připravit je na přijímací pohovor a na nástup do nového zaměstnání. Vzdělávací akce splňuje všechny fáze didaktického procesu a obsahuje i didaktické aktivity. Proto je vzdělávací akce vhodná pro aplikaci v praxi.

Pokud zhodnotím rozdíl mezi zadávacím listem a samotnou bakalářskou prací je opravdu markantní. Už jen v rámci samotné špatně zvolené volby metodologie. Do zadávacího listu jsem zaznamenala, že se bude jednat o kvantitativní výzkum, avšak tomu tak vůbec není, protože mé dotazníkové šetření splňuje spíše náležitosti průzkumu. Přesto lze, navzdory těmto okolnostem, krásně mapovat průběh celé

tvorby bakalářské práce od začátku až do konce, právě díky těmto viditelným rozdíům.



## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### MONOTEMATICKÉ PUBLIKACE

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*. 13. vydání. Praha: Grada Publishing, 2015, 920 s. ISBN 978-80-247-5258-7.

BUCKLEY, Roger a CAPLE, Jim. *Trénink a školení*. Vyd. 1. Brno: ComputerPress, 2004. xii, 288 s. Praxe manažera. Business books. ISBN 80-251-0358-7.

ČECHOVÁ, Jarmila, Petr KLÍNSKÝ et al. *Ekonomika pro gymnázia*. Třetí, aktualizované vydání. Praha: Eduko, 2015. ISBN 978-80-88057-13-0.

DOLEŽAL, Jan, Jiří KRÁTKÝ a Ondřej CINGL. *5 kroků k úspěšnému projektu: 22 šablon klíčových dokumentů a 3 kompletní reálné projekty*. Praha: Grada, 2013, 192 s. Management (Grada). ISBN 978-802-4746-319.

HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2008, 145 s. ISBN 978-80-7368-522-5.

HODGSON, Susan. *Nejlepší odpovědi na 300 nejčastějších otázek u přijímacího pohovoru: příručka pro ty, co chtějí uspět*. Praha: Grada, 2007. Brilantně. ISBN 978-80-247-1742-5.

KLÍNSKÝ, Petr, Otto MÜNCH a Danuše CHROMÁ. *Ekonomika: ekonomická a finanční gramotnost pro střední školy*. Třinácté, aktualizované vydání. Praha: Eduko nakladatelství, 2022, 162 s. ISBN 978-80-88473-00-8.

KLÍNSKÝ, Petr, Otto MÜNCH, Yveta FRYDRYŠKOVÁ a Jarmila ČECHOVÁ. *Ekonomika pro ekonomicky zaměřené obory středních škol*. Osmé, aktualizované vydání. Praha: Eduko nakladatelství, 2022, 187 s. ISBN 978-80-88057-94-9.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007, 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.

LORENZ, Michael a Uta ROHRSCHEIDER. *Jak uspět u přijímacího pohovoru*. Praha: Grada, 2005. Poradce pro praxi. ISBN 80-247-1406-X.

MUŽÍK, Jaroslav. *Androdidaktika*. 2., přeprac. vyd. Praha: ASPI, 2004, 148 s. Lidské zdroje. ISBN 80-735-7045-9.

NOVÝ, Ivan a Alois SURYNEK. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada, 2002, 191 s. Manažer. ISBN 80-247-0384-X.

PALÁN, Zdeněk. *Lidské zdroje: výkladový slovník*. Praha: Academia, 2002, 280 s. ISBN 80-200-0950-7.

PETRÁŠEK, Josef. *Sociální politika*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2007. ISBN 978-80-86723-41-9.

PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014, 320 s. ISBN 978-802-4747-484.

ROUČKOVÁ, Dana a Zdeněk SCHMIED. *Zákoník práce*. 18. Olomouc: ANAG, 2021, 183 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-5543-004.

SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. *Ekonomie*. Praha: Svoboda, 1991, 1011 s. ISBN 80-205-0192-4

SEDLÁKOVÁ, Renáta. *Výzkum médií: nejužívanější metody a techniky*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2014. 539 s., [4] s. obr. příl. Žurnalistika a komunikace. ISBN 978-80-247-3568-9.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8.

ŠTEFÁNEK, Radoslav. a kol. *Projektové řízení pro začátečníky*. Brno: ComputerPress, 2011, 304 s. ISBN 978-802-5128-350.

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti: [studijní materiály pro kombinované studium*

*Veřejná správa a regionální politika*]. Opava: Optys, 2009, 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2.

ZAPLETALOVÁ, Jana a Hana VAŇKOVÁ. *Kariérové poradenství – přítomnost a budoucnost*. 1. Praha: Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR, 2006, 276 s. ISBN 80-86856-21-6.

## ELEKTRONICKÉ ZDROJE

Co vás čeká na úřadu práce?. *Prace.cz* [online]. LMC, c1996–2023, 2020 [cit. 2023-03-19]. Dostupné z: <https://www.prace.cz/poradna/aktuality/detail/article/co-vas-ceka-na-uradu-prace/>

Co všechno musíte vyplnit, podepsat a zařídit před nástupem do práce. *Manpower* [online]. ManpowerGroup, c2022 [cit. 2023-02-10]. Dostupné z: <https://www.manpower.cz/pred-nastupem-do-prace/>

Dotazníkové šetření. *REGIO – Výzkumné a rozvojové centrum* [online]. [cit. 2023-03-19]. Dostupné z: <https://regio-vyzkum.cz/uspesna-organizace/dotaznikove-setreni/>

Evidence zájemců o zaměstnání. MPSV [online]. Copyright © [cit. 25.01.2023]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/evidence-zajemcu-o-zamestnani>

Jak napsat dobrý životopis?. *Prace.cz* [online]. LMC, c1996–2023 [cit. 2023-02-10]. Dostupné z: <https://www.prace.cz/poradna/prakticke-rady/detail/article/jak-napsat-dobry-zivotopis/>

Jak napsat životopis. *Jobs.cz* [online]. Copyright c1996-2023 [cit. 26.01.2023]. Dostupné z: <https://www.jobs.cz/poradna/rady/rady-pro-uchazece/jak-napsat-cv/>

Jak se píše životopis. *Informační systém Infoabsolvent* [online]. Praha: ISA+, c2023 [cit. 2023-01-20]. Dostupné z: <https://www.infoabsolvent.cz/Rady/Clanek/7-2-17>

Jak se ucházet o práci. *Axial* [online]. c2023 [cit. 2023-03-19]. Dostupné z: <https://www.axial.cz/clanky-a-informace/jak-se-uchazet-o-praci>

Kariérové poradenství. *MŠMT ČR* [online]. MŠMT, c2013-2023 [cit. 2023-03-17]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/karierove-poradenstvi>

Kariérový poradce. *NSP* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, c2017 [cit. 2023-03-17]. Dostupné z: <https://nsp.cz/jednotka-prace/karierovy-poradce>

Kdo jsme. LMC [online]. c1996–2023 [cit. 26.01.2023]. Dostupné z: <https://www.lmc.eu/>

Když během pohovoru padnou diskriminační otázky. *Dobrá práce* [online]. c2023 [cit. 2023-02-10]. Dostupné z: <https://www.dobraprace.cz/article/kdyz-behem-pohovoru-padnou-diskriminacni-otazky-16/>

Metodické poznámky – Výběrové šetření pracovních sil. *Český statistický úřad* [online]. 2023 [cit. 2023-01-26]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/zam\\_vsps](https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps)

Motivační dopis. *Europass* [online]. Národní centrum Europass ČR, c2023 [cit. 2023-01-20]. Dostupné z: <https://europass.cz/co-je-europass/motivacni-dopis>

Motivační dopis, který zaujme, a jeho vzor. *Jenprace.cz* [online]. Coweo Technologies, c2016–2023, 2022 [cit. 2023-02-10]. Dostupné z: <https://www.jenprace.cz/magazin/jak-napsat-motivacni-dopis>

Můj životopis Jobs.cz. Jobs.cz – skvělá šance na skvělý job – nabídka práce, volná pracovní místa, brigády i vzdělávání a rozvoj [online]. Copyright c1996-2023 [cit. 11.02.2023]. Dostupné z: <https://beta.www.jobs.cz/zivotopis>

Online životopis zdarma | europass.cz. Online životopis a motivační dopis | europass.cz [online]. Copyright © EUROPASS [cit. 11.02.2023]. Dostupné z: <https://europass.cz/co-je-europass/zivotopis>

<https://www.finance.cz/496457-nove-zamestnani/>. *Finance.cz* [online]. Internet Info, c1997–2023 [cit. 2023-03-19]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/496457-nove-zamestnani/>

Podoby kariérového poradenství. *MŠMT ČR* [online]. MŠMT, c2013-2023 [cit. 2023-03-17]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/podoby-karieroveho-poradenstvi-1>

Práva a povinnosti uchazeče a zájemce. Úřad práce ČR [online]. Copyright © [cit. 25.01.2023]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/prava-a-povinnosti-uchazece-a-zajemce>

Profesní životopis a motivační dopis. Úřad práce ČR [online]. Copyright © [cit. 11.02.2023]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/profesni-zivotopis-a-motivacni-dopis>

S jakými typy pohovorů se můžete setkat?. *Absolvent* [online]. 2017 [cit. 2023-02-17]. Dostupné z: <https://www.absolvent.cz/clanek/jakymi-typy-pohovoru-se-muzete-setkat>

Slovník pojmů. *Survio* [online]. 2023 [cit. 2023-02-26]. Dostupné z: <https://www.survio.com/cs/slovník-pojmu>

Takhle vypadá motivační dopis, který opravdu zaujme. *Jobs.cz* [online]. LMC, c1996–2023, 2018 [cit. 2023-02-10]. Dostupné z: <https://beta.www.jobs.cz/poradna/personalistka-takhle-piste-motivacni-dopis/>

Úřadu práce České republiky. *Úřad práce* [online]. [cit. 2023-01-23]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>

73/2011 Sb. Zákon o Úřadu práce ČR. *Zákony pro lidi* [online]. Zlín: AION CS, c2010-2023 [cit. 2023-01-23]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-73>

## **SEZNAM OBRÁZKŮ**

Obrázek č. 1: Schéma trhu práce

Obrázek č. 2: Ukazatel míry nezaměstnanosti

Obrázek č. 3: Nástin funkcí úřadu práce

Obrázek č. 4: Šablona pro tvorbu životopisu od Úřadu práce ČR

Obrázek č. 5: Plán tvorby vzdělávací akce

## **SEZNAM TABULEK**

Tabulka č. 1: harmonogram vzdělávací akce

Tabulka č. 2: fáze didaktického procesu

Tabulka č. 3: otázka č. 3

Tabulka č. 4: otázka č. 11

Tabulka č. 5: otázka č.16



## **SEZNAM GRAFŮ**

Graf č. 1

Graf č. 2

Graf č. 3

Graf č. 4

Graf č. 5

Graf č. 6

Graf č. 7

Graf č. 8

Graf č. 9

Graf č. 10

Graf č. 11

## SEZNAM PŘÍLOH

### Příloha 1: Vzor dotazníku

Dobrý den,

jmenuji se Natálie Vyskočilová a jsem studentkou kariérového poradenství a vzdělávání. Chtěla bych Vás požádat o vyplnění dotazníku, který se týká kariéry a postupu před nástupem do práce. Data která vyplynou z dotazníku jsou anonymní a poslouží pouze pro účely mé bakalářské práce. Vyplnění dotazníku trvá maximálně 5minut.

Děkuji za Váš čas!

#### 1. Pohlaví

- Žena
- Muž
- Jiné

#### 2. Věk

#### 3. Z jakého kraje ČR jste?

- Nejsem občanem ČR
- Praha
- Středočeský
- Ústecký
- Karlovarský
- Plzeňský
- Jihočeský
- Vysočina
- Pardubický
- Královéhradecký
- Liberecký
- Jihomoravský

- Zlínský
  - Moravskoslezský
  - Olomoucký
  - Jiné
4. Jaké je Vaše dosažené vzdělání?
- ZŠ
  - Odborné učiliště
  - SŠ
  - VOŠ
  - VŠ
  - Jiné
5. Jste zaměstnaný/á?
- Ano
  - Jsem OSVČ (=Osoba samostatně výdělečně činná)
  - Jsem student/ka
  - Jsem nezaměstnaný/á
  - Jiné
6. Kdy jste se naposledy ucházel/a o zaměstnání?
- 2023-2018
  - 2017-2012
  - 2011-2006
  - Ještě dříve
  - Neucházel/a jsem se o zaměstnání
  - Jiné
7. Kde jste hledal/a nebo hledáte nabídky na práci?
- Internet
  - Rodina a přátelé
  - Úřad práce

- Jinde
8. Účastnil/a jste se přednášek od úřadu práce na téma: jak napsat životopis / motivační dopis; jak se připravit na pohovor atd?
- Ano
  - Ne
9. Pokud jste odpověděl/a u předchozí otázky "ano", čeho se přednáška týkala?
10. Vyhledával/a jste si, jak napsat životopis, nebo šablonu pro psaní životopisu na internetu?
- Ano
  - Ne
11. Popište v krátkých bodech, jak probíhala Vaše poslední snaha o získání práce.
12. Když jste se naposledy ucházel/a o zaměstnání chtěla po Vás firma motivační dopis?
- Ano
  - Ne
13. Dbal/a jste o svou vizáž před pohovorem?
- Ano
  - Ne
  - Neměl/a jsem na to prostor
  - Nikdy jsem na pohovoru nebyl/a
  - Jiné
14. Zažil/a jste on-line pohovor?
- Ano
  - Ne

15. Když jste se naposledy ucházel/a o zaměstnání ptali se Vás u pohovoru na dotazy např.: Máte děti?; Jaká je Vaše sexuální orientace?; Jaký je Váš politický postoj?; Vyznáváte nějaké náboženství?

- Ano, byl/a jsem dotazován/a minimálně na jednu z uvedených otázek
- Ne, nebyl/a jsem dotazován/a ani na jednu z uvedených otázek

16. Která z otázek Vám u pohovoru byla nejvíce nekomfortní nebo Vás nejvíce při pohovoru zaskočila?

