GRADA

JAK NAJÍT PRÁCI
v 21. století



Strategie a tipy pro úspěšné hledání zaměstnání

JAN TEGZE

GRADA

JAK NAJÍT PRÁCI
v 21. století



Strategie a tipy pro úspěšné hledání zaměstnání

JAN TEGZE

Upozornění pro čtenáře a uživatele této knihy
Všechna práva vyhrazena. Žádná část této tištěné či elektronické knihy nesmí být reprodukována a šířena v papírové, elektronické či jiné podobě bez předchozího písemného souhlasu nakladatele. Neoprávněné užití této knihy bude trestně stíháno.
Automatizovaná analýza textů nebo dat ve smyslu čl. 4 směrnice 2019/790/EU a použití této knihy k trénování AI jsou ***bez souhlasu nositele práv zakázány****.*

Jan Tegze

Jak najít práci v 21. století
Strategie a tipy pro úspěšné hledání zaměstnání

Vydala Grada Publishing, a.s.
U Průhonu 22, 170 00 Praha 7
tel.: +420 234 264 401
www.grada.cz
jako svou 9330. publikaci

Odpovědný redaktor Petr Somogyi
Grafická úprava a sazba Jan Šístek
Návrh a zpracování obálky Vojtěch Wagner
Počet stran 336
První vydání, Praha 2024
Vytiskla TISKÁRNA V RÁJI, s.r.o., Pardubice

© Grada Publishing, a.s., 2024

Názvy produktů, firem apod. použité v knize mohou být ochrannými známkami nebo registrovanými ochrannými známkami příslušných vlastníků.

ISBN 978-80-271-7395-2 (ePub)
ISBN 978-80-271-7394-5 (pdf)
ISBN 978-80-271-5095-3 (print)

Obsah

O autorovi **11**

Úvod **13**

Část I: Příprava na hledání práce 15

1. Cesty k hledání nové práce **17**

Zdroje pro hledání práce podrobněji 18
Závěrečné myšlenky 25

2. Jak získat první práci bez zkušeností **26**

Strategie pro hledání práce bez předchozí praxe 26
Závěrečné myšlenky 32

3. Digitální stopa **33**

Co je digitální stopa? 33
Co zaměstnavatelé hledají 35
Jak vyčistit digitální stopu 35
Závěrečné myšlenky 38

Část II: Životopis a motivační dopis 41

4. Životopis **43**

Životopis v první nebo třetí osobě? 44
Jak napsat dobrý životopis 45
Záhlaví životopisu 46
Titulek životopisu 50
Shrnutí a cíl životopisu 51
Pracovní zkušenosti a klíčové úspěchy 52
Jak upravit životopis, aby neukazoval váš věk 61
Tipy pro životopis 62
Jak vysvětlit mezery v životopise 63
Délka životopisu 64
Jak životopis zkrátit 68
Závěrečné myšlenky 70

5. Jak životopisem zaujmout ... **72**
Opravdu šest vteřin rozhoduje? ... 73
Před odesláním životopisu: Co mít na paměti ... 76
Závěrečné myšlenky ... 77

6. Motivační dopis ... **78**
Co přesně uvést v motivačním dopise ... 79
Délka motivačního dopisu ... 80
Několik posledních tipů ... 87
Závěrečné myšlenky ... 88

Část III: LinkedIn a osobní značka ... 91

7. LinkedIn ... **93**
Co je LinkedIn ... 93
Jak vytvořit účinnější profil na LinkedIn ... 94
Profil na LinkedIn ... 95
Obecné tipy a doporučení ... 112
Jak oslovit lidi prostřednictvím pozvánek na LinkedIn ... 112
Rozšiřte svou síť ... 116
Závěrečné myšlenky ... 117

8. Dejte lidem vědět, že jste otevření novým nabídkám práce ... **119**
Oznámení dostupnosti na LinkedIn ... 119
Další způsoby, jak dát najevo svůj zájem ... 122
Závěrečné myšlenky ... 125

9. Využití osobní značky (reputace) ... **126**
Co přesně je osobní značka? ... 126
Dosah vaší osobní značky ... 128
Závěrečné myšlenky ... 131

Část IV: Strategie hledání práce ... 133

10. Klíčové kroky k získání nového zaměstnání ... **135**
Závěrečné myšlenky ... 142

11. Jak rozpoznat podvodné inzeráty ... **143**
Závěrečné myšlenky ... 145

12. Skrytý trh práce ... **146**
Přednosti skrytého trhu práce ... 146
Jak skrytý trh „odkrýt“ ... 147

Jak najít práci na skrytém trhu práce ... 148
Závěrečné myšlenky ... 149

13. Jak upoutat pozornost recruiterů ... 151

Závěrečné myšlenky ... 154

14. Jak zjistit kontaktní údaje ... 155

Závěrečné myšlenky ... 158

15. Jak komunikovat s recruitery ... 159

Výběr správné platformy pro komunikaci ... 159
Jak kontaktovat recruitera e-mailem: co dělat ... 161
Jak kontaktovat recruitera e-mailem: co nedělat ... 162
Závěrečné myšlenky ... 164

16. Jak spolupracovat s personální agenturou ... 165

Personální agentury a jejich typy ... 165
Typy rolí v personálních agenturách ... 168
Důvody pro spolupráci s personální agenturou ... 168
Závěrečné myšlenky ... 170

Část V: Příprava na úspěšné pohovory ... 171

17. Příprava na pohovor ... 173

Jak se seznámit se společností před pracovním pohovorem ... 173
Varianty pracovního pohovoru ... 178
Závěrečné myšlenky ... 180

18. Jak uspět při pohovoru s chatbotem ... 182

Co vlastně jsou chatboti ... 182
Rozhovor s chatbotem ... 183
Závěrečné myšlenky ... 185

19. Jak uspět při telefonním pohovoru ... 186

Typy telefonických rozhovorů ... 186
Struktura telefonického rozhovoru ... 188
Klíčové rady pro telefonický pohovor ... 190
Závěrečné myšlenky ... 191

20. Jak uspět při pohovoru přes video ... 192

Online pohovory vs. předem nahrané pohovory ... 192
Příprava na pohovor přes video ... 194
Pohovor přes video – začínáme ... 197
Po pohovoru ... 199
Závěrečné myšlenky ... 200

21. Jak uspět při osobním pohovoru 201

Před pohovorem 202
Během pohovoru 206
Po pohovoru 207
Závěrečné myšlenky 208

22. Typy a metody pracovních pohovorů 209

Pohovory na dálku 209
Rozhovory v sídle společnosti 212
Speciální pohovory 216
Závěrečné myšlenky 217

Část VI: Otázky během pohovoru 219

23. Typy otázek při pohovoru 221

Závěrečné myšlenky 230

24. Behaviorální otázky 231

Jak se připravit na behaviorální otázky 231
Behaviorální otázky v příkladech 234
Závěrečné myšlenky 236

25. Nejčastější otázky při pohovoru 238

Na co se připravit 238
Jak se úspěšně prezentovat během pohovoru 241
Závěrečné myšlenky 242

26. Nezákonné otázky při pohovoru 243

Jak poznat nezákonnou otázku 243
Závěrečné myšlenky 245

27. Otázky, které byste měli položit během pracovního pohovoru vy 247

Vzorové otázky 247
Závěrečné myšlenky 249

Část VII: Navigace v pohovoru a další kroky 251

28. Proč jste nebyli vybráni na pohovor 253

Závěrečné myšlenky 257

29. Co dělat během pohovoru 259

Řeč těla 259
Řeč těla při online pohovoru 260
Řeč těla při pohovoru v kanceláři 262

Small Talk ... 263
Firemní hodnoty ... 264
Závěrečné myšlenky ... 264

30. Psychometrický test ... 266

Co je psychometrické testování ... 266
Psychometrické testy a nábor ... 268
Oblasti psychometrického testování ... 268
Další typy psychometrických testů používaných při náboru zaměstnanců ... 272
Zpětná vazba od profesionála ... 277
Závěrečné myšlenky ... 278

31. Jak požádat po pohovoru o zpětnou vazbu ... 280

Proč byste měli žádat o zpětnou vazbu a proč je důležitá ... 280
Důvody, proč společnosti neposkytují zpětnou vazbu nebo oddalují rozhodnutí ... 281
Jak požádat o zpětnou vazbu ... 282
Kdy požádat o zpětnou vazbu ... 284
Co byste měli a neměli dělat, když žádáte o zpětnou vazbu ... 285
Nejlepší způsob, jak vyžádat zpětnou vazbu ... 287
Vzorové e-maily s následnými kroky ... 287
Kdy se připomenout ... 288
Závěrečné myšlenky ... 289

32. Jak se vypořádat s odmítnutím ... 290

Závěrečné myšlenky ... 294

Část VIII: Mzda a odchod ze zaměstnání ... 295

33. Mzda ... 297

Proč se při pohovoru ptají na mzdu ... 297
Jak vyhledávat informace o mzdě ... 298
Jak správně reagovat na dotazy týkající se očekávané mzdy ... 298
Tipy pro vyjednávání o mzdě ... 299
Závěrečné myšlenky ... 302

34. Jak vyjednávat o mzdě ... 303

Neopomíjejte přípravu ... 303
Vyjednávat? Ano! ... 304
Kdy je nejvhodnější čas ... 305
Na co se zaměřit ... 306
Závěrečné myšlenky ... 310

35. Protinabídka **311**
Metody, které zaměstnavatelé používají 312
Zvažování protinabídky 312
Přijmout nebo odmítnout? 313
Důvody pro nepřijetí 314
Závěrečné myšlenky 315
36. Odchod ze zaměstnání **317**
Jak skončit v práci a neukončit vztahy 318
Závěrečné myšlenky 322

Část IX: Osobní a profesní rozvoj **323**

37. Důležité je neustále se vzdělávat **325**
Proč je důležité? 325
Závěrečné myšlenky 327
Epilog **328**

O autorovi



Jan Tegze se v oblasti recruitmentu pohybuje již déle než dvacet let, momentálně působí jako Director of Talent Acquisition. O hledání práce, vyhledávání talentů a náboru zaměstnanců toho ví opravdu hodně – během své kariéry vedl pohovory s více než 10 000 kandidáty, z nichž stovkám pomohl najít nové zaměstnání. Vyškolil také tisíce recruiterů po celém světě. Kromě toho působí jako influencer v oblasti recruitmentu (mimo jiné jako LinkedIn Top Voice), je autorem několika knih, mezinárodním řečníkem a také úspěšným kariérním koučem.

Je autorem knihy *Jak hledat zaměstnance v 21. století* (Grada, 2019).

Úvod

Hledání práce je časově náročné. Strávíte hodiny přípravou životopisu a motivačního dopisu, přihlásíte se na desítky pracovních míst a držíte si palce, aby vám alespoň jednou zavolali. A pokud máte štěstí a podaří se vám dostat na pohovor, musíte projít nelehkým procesem a prezentovat se jako nejlepší kandidát na danou pozici.

Kniha, kterou držíte v rukou, je shrnutím více než dvacetiletých praktických zkušeností. Během své kariéry jsem vedl rozhovory s více než 10 000 uchazeči a mnoha stovkám z nich jsem pomohl najít práci, po níž toužili.

Tato příručka je určena nejen těm, kdo s hledáním zaměstnání teprve začínají, ale i těm, kdo cítí potřebu se ve své kariéře někam posunout. Najdete zde, co je třeba udělat, než žádost zašlete, zjistíte, jak se prezentovat u pohovoru – a také co nedělat, když vyjednáváte o mzdě.

Vše, co je zde uvedeno, je prověřeno praxí a podloženo řadou studií. Je to ale především pohled z druhé strany. Dozvíte se, jak reagují recruiteři, co je odradí nebo zaujme, jak se dostat přímo k manažerům, aniž byste si definitivně zavřeli do firmy/společnosti vrátka. Probereme tedy, co všechno recruiteři dělají a o čem uchazeči nemohou vědět.

Tato kniha není román, který musíte přečíst celý, jinak se v příběhu ztratíte. Je mi jasné, že pro různé čtenáře budou jednotlivé kapitoly znamenat větší či menší přínos. Chtěl jsem tomu jít naproti a zvolil jsem takové členění knihy, které tuto rozdílnost potřeb respektuje. Aby se ale všechny důležité informace a postupy neztratily, najdete na různých místech knihy souhrn všech důležitých informací.

Pokud pro vás budou následující stránky inspirací a pomohou vám při hledání nové práce, budu rád, když se o knize zmíníte lidem ve vašem okolí.

Hledání práce a celý s tím spojený proces výběru nejsou jednoduché. Každá kvalifikovaná pomoc, každá odborná rada vás může přiblížit k úspěchu – tedy k práci, která přináší naplnění. Pokud zrovna hledáte novou práci nebo o tom zatím jen uvažujete, bude pro vás tato kniha užitečným průvodcem.

Část I
Příprava na hledání práce

1. Cesty k hledání nové práce

Pokud začínáte mít v zaměstnání pocit stagnace, je čas začít přemýšlet o změně místa. Otázkou je, kde novou práci hledat? Většina lidí začne na kariérních portálech. Projdete inzeráty a hledáte nabídku, která vás zaujme.

V dnešní digitální době se naprostá většina uchazečů zaměří na online zdroje. Jsou to nejen již zmíněné kariérní portály, LinkedIn, ale i kariérní stránky společností nebo portály úřadů práce. Nabízejí kandidátům rychlý přehled všech pozic.

Jsou důležitou, ne však jedinou možností. Existují i další zdroje, o nichž mnoho uchazečů neví, nebo je podceňují či vědomě upozaďují. Všímejte si všeho, co vám pomůže udělat si dobrou představu o možnostech pracovního uplatnění a kariérního postupu.

Historicky nejstarší volbou jsou přátelské a rodinné vazby. Dotazování se přátel a známých je zdrojem rychlých a často i spolehlivých informací o pracovní pozici. Velkou výhodou, kterou nenabídne žádná síť ani portál, je pak ochota přátel a rodiny se osobně angažovat.

Zaměřme nyní pozornost k online sociálním sítím. Nejvýraznější pomocí jsou informace o neinzerovaných pracovních místech. Nejvíce nápomocná je síť LinkedIn.[1] Nabízí propojení s lidmi z vašeho oboru, díky nimž se dozvíte o pracovních příležitostech, a to mnohem dříve, než se objeví v nabídkách na pracovních portálech.

Příjemným benefitem je možnost navazovat kontakty s lidmi pracujícími ve vašem nebo nějakém příbuzném oboru, porovnávat své přednosti, objevovat nové směry pro rozvoj vašich znalostí a dovedností či nacházet inspiraci pro směřování vlastního kariérního růstu.

---

[1] https://www.linkedin.com/

Dalším zdrojem jsou webové stránky společností, kde je zpravidla i nabídka volných míst. Prohlížet si jednotlivé stránky společností či firem je ale časově náročné. Čas strávený prohlížením se ale dá urychlit a zefektivnit. Jak? Například využitím služeb některého z řady agregátorů pracovních nabídek. Jedním z nich je třeba Indeed.com. Prochází kariérní stránky firem a nabízí sumář pracovních nabídek inzerovaných na těchto stránkách.

Pro hledání tedy využívejte všechny dostupné zdroje, získáte tak nejlepší přehled o možnostech svého uplatnění. Platí zde přímá úměra – čím více zdrojů, tím větší šance najít novou práci.

Zdroje pro hledání práce podrobněji

1. Začněte doma

Jak jsem uvedl výše, prvními a nejpřirozenějšími příjemci informace, že hledáte nové místo, jsou lidé ve vašem bezprostředním okolí. Rodina, přátelé – tedy lidé, které znáte, s nimiž jste v častém kontaktu. Díky sociálním sítím, jako je například Facebook, se přáteli stávají i lidé, se kterými vás nepojí dlouhá společná historie. Ale i na ně pohlížejte jako na zdroj informací o nových pracovních místech.

Každý z nich může posloužit jako vaše uši, které slyší o volných místech dříve, než se informace dostanou oficiálně na veřejnost. Oni jsou zdrojem interních informací, oni vědí o potřebách společností, kde pracují, oni vědí o pozicích, které jsou otevřené nejdříve pouze pro interní kandidáty, oni vědí, že hledání uvnitř společnosti nebylo úspěšné a že společnost bude hledat externí pracovníky.

2. Získejte doporučení

Některé z nejlepších pracovních pozic nejsou záměrně zveřejněny. Platí to zejména pro významné společnosti, které často získávají na potenciální kandidáty celou řadu doporučení.[2] Výsledkem je, že volné pozice jsou obsazeny kvalitními, dobře prověřenými pracovníky, aniž by společnost musela zahájit tradiční náborový proces. Proto je dobré být v kontaktu s lidmi na rozhodujících pozicích, které na vás takové doporučení mohou dát, nebo vám dát doporučení na firmy, jež někoho hledají.

---

[2] Doporučení jsou v mnoha společnostech jedním z hlavních zdrojů nových zaměstnanců.

Během své profesní dráhy si každý z nás vytvoří síť kontaktů. Bez ohledu na to, zda pracujete ve vedení, IT nebo ve výrobě, je důležité tuto síť stále rozšiřovat. Jakmile totiž začnete hledat novou práci, lidé z vaší sítě vás mohou doporučit svému zaměstnavateli. Tito lidé budou vystupovat jako vaše reference a záruka za pravdivost informací uvedených ve vašem životopise.

Doporučil bych je kontaktovat hned na začátku. Je jedno, zda tak učiníte prostřednictvím telefonu, e-mailu nebo zprávy na LinkedIn. Jsou to jistě lidé, která vám rádi pomohou, případně poradí.

Pokud máte dobré vztahy s někým, kdo pracuje ve firmě (ve společnosti, na úřadu), u kterého se ucházíte o práci, požádejte jej, zda by mohl váš životopis předat vedení nebo recruitment týmu a osobně vás doporučit. Jejich znalost vaší profesní dráhy a toho, jak pracujete, bude pro recruitment team vždy důležité doporučení. V mnoha případech se stává, že toto doporučení a informace mohou v dané společnosti vést i k vytvoření pracovní pozice „šité" vám na míru.

3. Kariérní stránky společností

Na těchto, ale vlastně i na jakýchkoliv jiných webových stránkách se kromě kariérní příležitosti dozvíte více o společnosti samotné, o jejích produktech, hodnotách a firemní kultuře. Kultivujete tím svoji představu o další pracovní kariéře. Takový malý bonus navíc.

Skoro všechny webové stránky mají svoji kariérní stránku. Na domovské stránce společnosti, firmy či úřadu vyhledáte sekci s názvem *Kariéra* nebo *Pracovní místa*. Kariérní stránky s nabídkou pracovních pozic se mohou skrývat také pod odkazem *O nás*.

Pokud nemůžete najít kariérní sekci přímo na webových stránkách společnosti, nebojte se zkusit jednoduše zapátrat v Googlu, například *„[Název společnosti] Práce"* (příklad: *„Nike jobs"*) nebo *„[Název společnosti] Kariéra"* (příklad: *„Nike Careers"*). Pomocí této strategie se lehce můžete dostat i na stránky jiných společností s nabídkami dalších pracovních pozic třeba u konkurence.

4. Cold Call

Co je to „cold call"? Tzv. studený hovor je kontaktování osoby, se kterou jste předtím nebyli v kontaktu. V kontextu náboru to znamená, že oslovíte společnost, pro níž byste chtěli pracovat, i když v současné době žádné volné pracovní místo nemá.

Chcete-li se s nimi spojit, zavolejte nebo napište e-mail personálnímu oddělení nebo recruiterům a zeptejte se, zda vědí o nějakých aktuálních nebo připravovaných volných pracovních pozicích. Náboroví pracovníci ne vždy zveřejňují volná pracovní místa na veřejných pracovních nástěnkách nebo na webových stránkách jako například LinkedIn.

Pracovní příležitosti mohou sdílet pouze interně. Pokud se tedy opravdu chcete prosadit, vyplatí se oslovit je výše uvedeným způsobem. Znovu připomínám: pamatujte si, že ne všechna volná místa se inzerují.

Přesto buďte připraveni i na případné méně vstřícné reakce. Některé společnosti mohou ocenit váš zájem a iniciativu, ale některé na to nemusí mít čas a některé možná ani nezvednou telefon.

5. Oslovení recruiterů

Přímé oslovení je nejosvědčenější a nejúčinnější způsob, jak o sobě dát vědět. To platí obecně. Nejvhodnějšími osobami jsou samozřejmě recruiter nebo zástupce personálního oddělení, protože to je jejich práce. A nejvhodnějším místem je podle mé dlouholeté zkušenosti recruitera platforma LinkedIn.

Opět ji zmiňuji, a opět ne náhodou. Cesta výměny informací na této platformě není jednosměrná – vy hledáte je, abyste je oslovili přímo. LinkedIn je ale také pro většinu recruiterů prvním místem, kde provádějí rešerši potenciálních kandidátů. Stáváte se snadno dostupnými, okamžitě vidí váš profil a mohou vidět, zda a jak byste mohli zapadnout do jejich organizace. Je to pro ně velmi rychlé a pohodlné. Pro ně, ale i pro vás. Pokud budete tuto platformu ignorovat, budete jako sprinter s jednou nohou v sádře.

POZOR, NUTNÉ SI VRÝT DO PAMĚTI! U kontaktů „cold call“, e-mailů nebo hlasových či dalších zpráv dbejte na stručnost. Množství zpráv, které si musí každý recruiter denně poslechnout nebo přečíst, vede snadno k zahlcení jeho pozornosti. Lapidárně řečeno: myslete na to, že chtějí slyšet příběh, který začíná pointou. A když pointa zaujme, začne je zajímat váš příběh.

Odolejte tedy pokušení připojit k prvnímu kontaktu s recruiterem nebo HR pracovníkem motivační dopis, zakažte si podrobně popisovat celou svoji kariéru. Pokud chcete připojit ke zprávě nějaký soubor, maximálně připojte životopis. Pokud zprávu píšete přes LinkedIn, životopis tam není nutný, veškeré informace jsou uvedené ve vašem profilu.

Je v pořádku kontaktovat více recruiterů z jedné společnosti současně. Nicméně nečekejte, že odpovědí všichni. Pokud odpoví alespoň jeden, můžete očekávat, že vás nasměruje na jejich kariérní stránky a požádá vás, abyste se přes ně zaregistrovali.

Aby oslovení recruiteři mohli vaše osobní údaje (tedy životopis) uchovávat ve svých systémech, bude nutné jim poskytnout souhlas s jejich zpracováním v souladu s pravidly ochrany osobních údajů (GDPR).[3] Proto nebuďte překvapeni, pokud vás požádají o vyplnění některého z formulářů, případně vám zašlou e-mail, kde najdete odkaz, na který musíte kliknout a svůj souhlas potvrdit.

6. Oslovte manažery přímo

Další cestou je pokusit se kontaktovat manažera přímo. Má to sice svá úskalí, ale nebojte se toho. V řadě společností často působí ve stejném oddělení a stejné lokalitě více manažerů, proto není vždy snadné najít toho, který obsazuje danou pozici, o níž máte zájem.

Proto je snaha o přímé spojení s manažerem, kdy tak trochu „obejdete" recruitery, v mnoha případech výhodou a ne hendikepem. A co vám k tomu pomůže? Opět to bude platforma LinkedIn. Vyhledáte kontakt a požádáte některého z vedoucích pracovníků dané společnosti o možnost se připojit.

Je vysoce pravděpodobné, že pokud se s vámi propojí, zaujali jste pozornost správné osoby. Dostanete možnost se připojit a bude to on, kdo si projde a prověří váš profil. Pokud vás vybere jako vhodného kandidáta, recruiter bude už zařizovat jen formality přijetí.

U velkých společností, které po celém světě zaměstnávají tisíce nebo desítky tisíc zaměstnanců, se může stát, že se vám nepodaří kontaktovat správnou osobu a vaše žádost se prostě ztratí. Dobrou pojistkou proti tomuto riziku je souběžné přihlášení se prostřednictvím kariérních stránek dané společnosti.

---

[3] Obecné nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR) je zákon, který vstoupil v platnost 25. května 2018. GDPR nahrazuje směrnici o ochraně osobních údajů z roku 1995. Posiluje pravidla EU pro ochranu údajů tím, že dává jednotlivcům větší kontrolu nad jejich osobními údaji a zavádí nová práva pro jednotlivce. Zaměstnavatel může vaše osobní údaje uchovávat i bez vašeho souhlasu, pokud k tomu má oprávněný důvod, například pro sledování výkonu nebo plnění zákonných povinností. Zaměstnavatelé však musí zajistit, aby vaše osobní údaje byly shromažďovány a zpracovávány spravedlivým, transparentním a zákonným způsobem. Máte-li jakékoliv obavy ohledně toho, jak se vaše osobní údaje používají, můžete se obrátit na zaměstnavatele nebo na úřad pro ochranu osobních údajů ve vaší zemi.

7. Kariérní portály

Praxe ukazuje, že většina pracovních nabídek se dnes dostává k zájemcům prostřednictvím internetové sítě. A právě kariérní portály se starají o to, abyste našli pracovní nabídky odpovídající vašim dovednostem a zájmům snadno, rychle a pohodlně. Jejich používání nevyžaduje dokonalou digitální gramotnost. Díky funkci „Chci nabídky e-mailem" na serveru jobs.cz vám nové pracovní nabídky budou chodit každý den či týden přímo do e-mailu. Uvádím portál jobs.cz jako příklad, ale tuto funkci nabízí většina kariérních portálů. Aktivace trvá jen několik vteřin a ušetří vám obrovské množství času.

Kromě již zmíněných možností (LinkedIn a jobs.cz), vyzkoušejte i další webové stránky, například Prace.cz, Profesia.cz, nebo slovenské portály Profesia.sk a Kariera.sk. Mnoho typů pracovních portálů se zaměřuje na konkrétní typy uchazečů o zaměstnání. Jiné se zaměřují výhradně na pracovní místa pro vedoucí pracovníky (například executivejob.cz). Pracovní místa pro uchazeče se zájmem o práci ve startupech zprostředkuje například StartupJobs.cz.[4] Rovněž existují specializované pracovní portály pro uchazeče o práci v oblasti grafiky, pro matky samoživitelky, uprchlíky, marketingové specialisty či jiná specifická odvětví.

8. Použijte agregátor pracovních nabídek

Jak jsem již zmínil v úvodu kapitoly, je dobré se věnovat webovým stránkám, které shromažďují nabídky práce z různých zdrojů na internetu, včetně specializovaných pracovních portálů a kariérních webů, a zveřejňují je na vlastních webových stránkách. Jsou to tzv. agregátory. Pro rychlou orientaci uvádím několik neznámějších: Careerjet.cz, Indeed.com, Glassdoor.com. Fungují podobně jako vyhledávač Google, ale místo webových stránek ve výsledcích vyhledávání zobrazují pracovní nabídky.

Výhody jsou jasné. Na jednom místě najdete velké množství pracovních nabídek, ušetříte mnoho času procházením jednotlivých kariérních portálů, stránek společností a specializovaných webů. Každý z uvedených agregátorů nabízí možnost nastavit si upozornění na pracovní nabídky, takže jste ihned informování o nabízených pozicích.

Agregátory nabízejí možnost přidat životopis do jejich databáze. Společnosti, které tyto agregátory využívají, se tak rychle dostanou k vašemu profilu.

---

[4] https://www.startupjobs.cz/

9. Účast na veletrzích pracovních příležitostí a firemních akcích

Již několik let u nás úspěšně fungují veletrhy pracovních příležitostí, určené především pro absolventy škol. Ačkoliv se díky digitalizaci a přenášení těchto veletrhů do digitálního světa nevyžaduje osobní účast, přesto bych vám je doporučil. Můžete zde začít budovat případnou síť kontaktů.

Uvidíme, jak se bude u nás v budoucnu vyvíjet a rozvíjet hledání pracovníků skrze akce (obvykle jde o tzv. dny otevřených dveří a právě pracovní veletrhy). Společnosti často využívají tyto speciální akce také k získání nových zaměstnanců. Například během výročí svého založení se firma otevře veřejnosti. Kdo přijde, má vše z první ruky. V zahraničí má tento způsob oslovení potenciálních zaměstnanců delší tradici, ale jakou má budoucnost u nás, ukáže až čas.

Pokud jste čerstvým absolventem a hledáte první zaměstnání, je účast na veletrzích pracovních příležitostí dobrý nápad. Uděláte si přehled o příležitostech, představíte se zástupcům společnosti, začnete budovat výše zmiňovanou síť kontaktů.

10. Spolupráce s pracovní agenturou

Pracovní a personální agentury často spolupracují s velkým počtem společností a různých organizací. Proto není nic výjimečného, že informace o volných pracovních pozicích nejsou uvedeny na kariérních stránkách společností, nýbrž jsou k dispozici pouze v dané agentuře. Dává to také možnost společnosti utajit před svými zaměstnanci rozhodnutí personálně obměnit pracovní kolektiv či najít nového manažera či ředitele.

Spolupráce s personální agenturou je pro vás výhodná z několika důvodů. Mají informace, umístí vás v databázi, znají váš profil a mají přehled o kariérní dráze. A je tady ještě jedna funkce: spolupráce s agenturou vám pomůže se zorientovat a zjistit, jaká je vaše reálná hodnota na pracovním trhu.

Měli byste vědět, že agentury pracují za provizi. Tuto provizi platí společnosti, kandidáti provizi neplatí žádnou! Snažte se vyhnout všem agenturám, které po vás za své služby požadují platbu – často se jedná o podvodné nabídky.

Vzhledem k velkému množství agentur na našem trhu se vyplatí přemýšlet, na kterou se obrátíte. Ptejte se přátel a známých, podívejte se na délku působení na pracovním trhu, zajímejte se o seznam společností, pro které pracují, nebo zjistěte, zda jde o agenturu s lokální působností či o pobočku globální personální agentury. Mějte na

paměti, že je vhodné spolupracovat s více personálními agenturami, ale nenavazoval bych spolupráci s více než pěti.

11. Malý úvazek nebo šance na stáž

Pokud jste stále student, víte, že peněz není během studia nikdy dost. Proto je dobré hledat jakoukoliv práci na částečný nebo plný úvazek. A nemusí to být zrovna práce, které se chcete po studiu věnovat. V momentě, kdy jste absolventem, se situace změní. Jako absolvent hledající zaměstnání se určitě budete více zaměřovat na práci, kterou opravdu máte zájem dělat, ve které se chcete profilovat.

Staletími prověřený nápad je nabídnout se jako stážista, a to už během studia. Práce stážisty totiž přináší jeden velký benefit – máte možnost poznat blíže danou práci, kterou jste si vysnili. A společnost má možnost vás poznat do takové hloubky, jakou nenabídne žádný motivační dopis ani dobře zpracovaný životopis.

To, co začne stáží, může pokračovat částečným úvazkem a končit prací na plný úvazek. Stáže nebo brigády jsou výborným prostředkem, jak navazovat vztahy, jak se osobně seznámit s lidmi s velkou erudicí a zkušenostmi a získat o sobě poznatky, nakolik jste schopen pracovat v týmu apod.

12. Sledujte sociální média

V dnešní době se sociální média používají k různým účelům. Společnosti a firmy je často využívají k propagaci svých výrobků a služeb a k inzerování nadcházejících akcí. Používání sociálních médií je totiž rychlý, pohodlný a účinný způsob, jak oslovit velké množství lidí. V důsledku toho mnoho společností využívá sociální média také k inzerci volných pracovních míst.

Chcete-li dostávat upozornění na nová pracovní místa od společností, které vás zajímají, sledujte tyto společnosti na jejich stránkách na sociálních sítích a pomocí hashtagů zjistěte, kdy zveřejňují nová pracovní místa. Účinné hashtagy obsahují název společnosti a klíčová slova jako *nabidkaprace*, *nabidkyprace*, *prace*, *job, jobs* nebo *career.* Tyto hashtagy jsou bez diakritiky. Některé společnosti používají své vlastní speciální hashtagy, například společnost IBM používá *#ibmjobs*. Pokud tyto hashtagy znáte a začnete je sledovat, dostanete se rychle k informaci, jaká volná pracovní pozice se otevírá. Je dobré upozornit, že hashtagy typu *#ibmjobs* označují všechny pozice, ne jen ty ve vašem okolí či odpovídající vašemu profilu.

Vážení čtenáři, právě jste dočetli ukázku z knihy ***Jak najít práci v 21. století*.**
Pokud se Vám ukázka líbila, na našem webu si můžete zakoupit celou knihu.