



INVESTICE LIDSKÉHO KAPITÁLU

INVESTICE LIDSKÉHO KAPITÁLU

INVESTICE LIDSKÉHO KAPITÁLU

INVESTICE LIDSKÉHO KAPITÁLU 123

INVESTICE LIDSKÉHO KAPITÁLU

INVESTICE LIDSKÉHO KAPITÁLU

INVESTICE LIDSKÉHO KAPITÁLU

INVESTICE LIDSKÉHO KAPITÁLU

**INVESTICE LIDSKÉHO KAPITÁLU**

*INVESTICE LIDSKÉHO KAPITÁLU*

**INVESTICE LIDSKÉHO KAPITÁLU**

**INVESTICE LIDSKÉHO KAPITÁLU**

INVESTICE LIDSKÉHO KAPITÁLU

**INVESTICE LIDSKÉHO KAPITÁLU**



**Filozofická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci  
Katedra aplikované ekonomie**

**Investice lidského kapitálu  
(Publikace věnovaná studentům UP)**

Autoři: Doc. Ing. Jaroslava Kubátová, Ph.D.  
Bc. Šárka Koníčková  
Bc. Nadežda Vaňurová

Milé studentky a studenti Univerzity Palackého,

jste posluchači jedné z významných českých vysokých škol. Jste tu proto, abyste nabyli znalosti, které následně uplatníte na trhu práce, mnozí z vás získávají pracovní zkušenosti již v průběhu studia. Z pohledu vědy provádíte (často spolu s vašimi rodiči) investici do vašeho lidského kapitálu. Lidský kapitál představuje znalosti a dovednosti, kterými disponujete a můžete je uplatnit na trhu práce nebo v samostatném podnikání (a samozřejmě i v soukromém životě). Investicí do vašeho lidského kapitálu jsou jednak přímé náklady spjaté s vaším studiem, ale i tzv. náklady obětované příležitosti, což jsou např. všechny příjmy, kterých byste mohli dosáhnout, kdybyste netrávili čas studiem, ale nechali jste se zaměstnat. Je zcela racionální, že očekáváte výnosy z této vaší investice. Vaše soukromé výnosy této investice jsou dány zejména zvýšenými výděly proti těm, kdo mají nižší vzdělání, také např. společenským postavením, pracovními podmínkami apod. Kromě toho vznikají i výnosy společenské (vzdělanější lidé vytvářejí vyšší přidanou hodnotu a jsou nositeli inovací a rozvoje) a fiskální (výnosy, které vzniknou státu v souvislosti s podporou vysokoškolského vzdělání).

To všechno znamená, že se po ukončení vašich studií bude chtít co nejlépe profesně realizovat, budete hledat uplatnění, které vám zajistí jak dostatečné příjmy, tak pocit smysluplné práce, kterou lze bez stresů kombinovat s vaším soukromým životem.

Jaká je vaše situace? Jste nositeli lidského kapitálu s vysokoškolským vzděláním, snad jste během studií získali i nějakou odbornou praxi, mluvíte alespoň anglicky a v mezilidských vztazích nejste slonem v porcelánu. Tedy máte vysokou pravděpodobnost, že dobré uplatnění najdete. Na druhou stranu prožíváme období ekonomické recese (což není žádaná mimořádná pohroma, pouze jedna fáze hospodářského cyklu, po níž zákonitě bude následovat fáze expanze, jenže nelze dobře odhadnout, kdy už to bude), takže poptávka zaměstnavatelů po pracovní síle obecně klesá. Může se tedy stát, že váš přechod ze školy na pracoviště bude určitou dobu trvat. Abyste si udělali představu, jaké uplatnění můžete očekávat v jednotlivých profesích v jednotlivých regionech ČR, lze doporučit, abyste sledovali nově vzniklé stránky [www.budoucnostprofesi.cz](http://www.budoucnostprofesi.cz). Abychom vám situaci co nejvíce usnadnili, pomohli vám s uplatněním již během studia (praxe jako předpoklad zaměstnání!), i po jeho ukončení, zpracovali jsme pro vás v rámci řešení rozvojového projektu MŠMT Posílení ekonomického významu UP v olomouckém regionu tuto publikaci. Najdete v ní mnoho užitečných informací, námětů a rad, ale i kontaktů, kde získáte další pomoc a podporu.

Přejeme vám mnoho úspěchů při završení studia a hlavně v budoucím uplatnění!

Za realizační tým projektu

Doc. Ing. Jaroslava Kubátová, Ph.D.  
Vedoucí Katedry aplikované ekonomie FF UP  
Hlavní řešitelka projektu

# Úvod

Tato publikace si klade za cíl pomoci studentům vysokých škol proniknout na trh práce. Publikace postupně vysvětluje jednotlivé fáze, jak mají studenti postupovat, aby jejich uplatnitelnost na trhu práce byla co nejvyšší. Nejprve se zaměřujeme na kompetence, které podniky u studentů vyžadují. Dále nabízíme řešení, jak tyto kompetence v rámci studia získat. Podáváme návod, jak začít kariéru správně plánovat a jak by mělo vypadat oslovení podniků popř. jiných institucí. Snažíme se vysvětlit, jak se dá dále kariéra rozvíjet. Na závěr řešíme bezpečnost práce a právní aspekty týkající se právních vztahů studentů k firmám.

Věříme, že tato publikace bude pro studenty inspirací, a že jim pomůže v jejich profesním rozvoji.

## 1. Průzkum trhu práce

Dříve, než se pustíme do oslovování zaměstnavatelů, měli bychom si nejprve zjistit, jaké jsou jejich požadavky vůči nově příchozím zaměstnancům, tedy nám studentům, a jak se my těmto požadavkům můžeme přiblížit.

### 1.1 Žádoucí kompetence

Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů (dále jen ČSRLZ) navrhla na základě průzkumu pro diskuzní fórum Zaměstnatelná budoucnost tyto kompetence absolventa.

**Kompetence navrhované do kompetenčního profilu absolventa:** (ČSRLZ, 2008)

**Základní:** komunikace, získávání a užití informací, sociální kompetence, orientace na cíl, etické zásady, zásady seberozvoje

**Manažerské:** projektové řízení, strategické řízení, vedení lidí, řízení lidí

**Odborné:** všeobecný přehled, logické myšlení, znalost trhu, znalost produktu, relevantní znalosti/zkušenosti

**Průřezové:** znalost cizího jazyka, PC gramotnost, právní minimum, ekonomické minimum

Z průzkumu ČSRLZ mimojiné vyplývá, že v rámci porovnání absolutních hodnot dosažených kompetencí největší nedostatky studentů jsou u všech manažerských kompetencí jako je projektové řízení, strategické řízení, vedení a řízení lidí, dále pak právní minimum a znalost trhu. Pokud ovšem porovnáme kompetence studentů s očekáváním firem, v zásadě firmy předpokládají nižší úroveň schopností než studenti skutečně mají, pouze u orientace na cíl a u relevantních znalostí a zkušeností je tomu naopak.

Na základě diskuze studentů, manažerů a pedagogů vznikly definice těchto kompetencí: (ČSRLZ, 2008)

### 1. Získávání a užití informací:

- umět využívat informační zdroje – počínaje technikou a člověkem (manažer, vyučující) konče
- touha získávat informace
- umět položit otázku, umět vyjádřit myšlenku, umět vyjádřit se přímo k věci
- umět rychle číst, selektovat nejdůležitější informace
- vědět za jakým účelem získávám a užívám informace
- klást důraz na etiku získávání a užití informací

### 2. Ekonomické minimum:

- racionální uvažování (zdravý selský rozum)
- znalost základních ekonomických pojmů (profit & loss, budget, návratnost, „kupecké počty“)
- systémové myšlení ve smyslu tvorby hodnoty, do jakého kontextu/celku v rámci firmy/organizace zapadám

### 3. Zásady seberozvoje

- Celoživotní vzdělávání, umět najít patřičné kurzy a tréninky
- Sebepoznání, duševní a fyzický rozvoj
- Otevřenost

### 4. PC gramotnost

- Uživatelská x technická znalost
- Schopnost používat PC k práci – základní znalost HW, SW

### 5. Orientace na cíl:

- schopnost odlišit podstatné od nepodstatného
- umění konkretizovat a formulovat své představy
- umění konkrétně se ptát (nebát se zeptat)
- schopnost přijmout týmové cíle
- schopnost konfrontovat cíle a nástroje (znalosti, informace) s praxí
- schopnost posoudit dosažitelnost vlastních cílů (sebereflexe)

### 6. Projektové řízení zastřešuje mnoho podkompetencí:

- Silná vůle
- Schopnost vize, kombinace představivosti a realizmu
- Otevřenost kritice
- Strukturovanost při řešení situací
- Komunikace - schopnost vysvětlit a získat
- Budování sítí a vztahů
- Schopnost poučit se
- Analytická pečlivost
- Odolnost vůči přetěžování
- Dovednosti spojené s definováním problémů
- Kompetence pro řízení projektů - od teorie po sestavení týmů a delegování

- Vypořádání se s nejistotou  
Více informací naleznete na adrese:  
<http://www.lidskezdroje.org/data/file/akce/zbiiv/diskusni-forum---vystupy1.pdf>

## 1.2 Jak tyto kompetence můžete rozvíjet v rámci vysoké školy

Základní přehled o trhu lze získat na setkáváních studentů se zástupci firem jako je Career Days nebo festival vzdělávání dospělých AEDUCA.

Pokud máte možnost psát diplomové práce ať už bakalářské nebo diplomové ve firmách, určitě ji využijte. K získání kontaktů Vám mohou pomoci již zmíněné akce pro studenty. Jinou možností je, že oslovíte přímo organizaci z vašeho oboru, a pokud jí nabídnete pro ni zajímavé téma, určitě vás neodmítne.

V rámci výuky na vysoké škole máte nesčetně možností, jak zlepšovat svůj písemný projev, prezentační dovednosti a práci s informacemi. Tyto činnosti jsou významnými složkami klíčové kompetence komunikace. Také v mnoha předmětech si můžete vyzkoušet týmovou práci a rozvíjet tak sociální kompetence.

Dále je vhodné číst sylaby disciplín a vybrat si předměty, v kterých se můžete účastnit vypracování projektů, řešení případových studií, simulací, tréninků, setkání s odborníky a dalších zajímavých metod výuky.

V každém předmětu ať už prezentujete, vypracováváte projekt nebo se účastníte jiné aktivity, vám doporučuji vyžádat si zpětnou vazbu od vyučujícího pedagoga. Slovní ohodnocení vám přinese daleko víc, než jen známka zapsaná v indexu.

Zajímavou zkušeností může být i účast na školních projektech popřípadě zapojení do studentských organizací (viz Příloha 1), kterých je na UP velké množství. Pokud se rozhodnete vstoupit do některé z těchto organizací, je vhodné si předem ujasnit, co je Vaším cílem a zjistit si, která z organizací je pro Vás nejvhodnější.

Určitě se také vyplatí sledovat příležitosti na internetu. Firmy často vypisují studentské soutěže, a to ve všech možných oborech. Tyto soutěže bývají často spojené se zajímavými odměnami. Jedním z portálů, který zprostředkovává tyto soutěže, je [www.tvojekariéra.cz](http://www.tvojekariéra.cz). Velké společnosti díky němu oslovují studenty a spousta informací o jejich nabídkách Vám pak přijde přímo do e-mailové schránky.

Znalosti cizích jazyků si můžete prohlubovat nejen v rámci nesčetných jazykových kurzů v rámci UP, ale i účasti na akcích mezinárodních studentských organizací jako je AIESEC nebo ESNUP.

Jinou možností pro rozšíření jazykové výbavy, která pro vás bude mít i další přínosy, je studijní pobyt Erasmus. Zde se dá nejenom přiučit cizímu jazyku, ale i získat kontakty, osamostatnit se a také získat nadhled. Navíc se brzy tyto výměnné studijní pobyty stanou běžnou součástí studia na

vysoké škole vyžadované zaměstnavateli. Mobilita studentů získala v současné době i podporu Evropské komise, která rozvinula debatu na toto téma.

Dobrym startem pro vaši kariéru mohou být kariéroví poradci jako je Profesně poradenské centrum FF UP, které vám na základě vašich dovedností znalostí může doporučit vhodnou práci pro vás, ale i pomůže vám i ji zprostředkovat.

Náš vědeckotechnický park (VTP UP) nabízí projekt Podnikatelský inkubátor, který umožňuje založit si vlastní firmu.

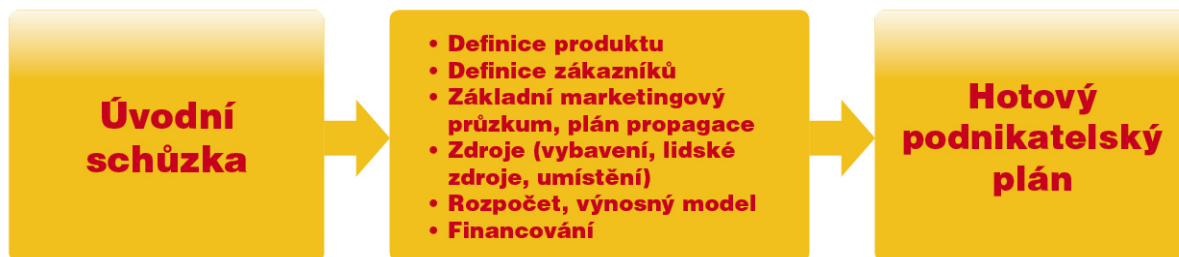
### **Příprava podnikatelského záměru**

*Příprava podnikatelského záměru pro ty, kteří mají zajímavý podnikatelský nápad*

*Máte možnost si domluvit schůzku s konzultantem VTP UP . Studentům a zájemcům o podnikání nabízí **32 hodin konzultací zdarma**. Na 8 konzultačních schůzkách se postupně probere celý obsah podnikatelského plánu.*

*Na úvodní schůzce konzultant zjistí vaše představy, představí možnosti VTP UP. Dalších 6 schůzek se zaměřuje na 6 klíčových částí podnikatelského plánu. Výsledkem společného snažení bude hotový podnikatelský záměr. Na poslední schůzce svůj podnikatelský záměr odprezentujete.*

*VTP UP vám pomůže se založením firmy a se získáním finančních prostředků nutných pro zahájení podnikání. S hotovým podnikatelským záměrem se možnost získání finančních prostředků pro rozjezd podnikání zvýší.*



Více informací o projektu Podnikatelský inkubátor naleznete na následujících stránkách:

[http://www.vtpup.cz/cs/download/letaky/VTP\\_UP\\_inkubator.pdf](http://www.vtpup.cz/cs/download/letaky/VTP_UP_inkubator.pdf)

[http://www.vtpup.cz/cs/download/letaky/VTP\\_UP\\_student.pdf](http://www.vtpup.cz/cs/download/letaky/VTP_UP_student.pdf)

Jinou možností přiblížení se praxi je zúčastnění se programů rotace ve firmě a stínování manažerů. Tyto programy zprostředkovává například organizace Business Leaders Forum. Jsou ovšem dostupné jen pro 4. a 5. ročníky.

## 2. Plánování profesního rozvoje

(Kapitoly 2 až 4 jsou sestaveny na základě zpravodaje [www.educity.cz](http://www.educity.cz) a editovány Šárkou Koničkovou a Nadeždou Vaďurovou)

Plánování je jedním z nejdůležitějších procesů firmy a toto tvrzení platí i pro jedince. Student, který zná svůj cíl, zná prostředky a cesty, jakými ho může dosáhnout, má určitě konkurenční výhodu před ostatními. A když už plán jednou máme, je také důležité sledovat, jestli ho naplňujeme popřípadě ho aktualizovat na základě nových skutečností.

### *Jak tedy správně postupovat?*

#### **Krok 1: Prozkoumejme svůj talent**

Podívejme se na to, co děláme, a ptejme se sami sebe, co je to ve větším měřítku pro někoho jiného. Pokud chcete být hercem, možná je to vaše schopnost plně se vyjádřit, pokud píšete, možná je to vaše schopnost přetvářet příběhy pro marketing, prodej a školení. Tím, že se podíváme na svůj talent jiným pohledem, si otevřeme vyhlídky nových příležitostí.(Educity, ID 707252 )

V případě, že vůbec netušíte, co byste v budoucnu mohli dělat, je dobré si najít chvíli sám pro sebe a zamyslet se, co vás v dětství a v dospívání bavilo, kdy jste se cítili šťastní a na základě toho se začít dopátrávat, co byste mohli dál v životě dělat. Jinou formou, jak o sobě zjistit, jaký je váš talent, je promluvit si s prarodiči o jejich kariéře, čeho oni dosáhli, co dělali a čemu se chtěli věnovat a neměli třeba možnost. Je totiž hodně časté, že nadání se dědí tzv. „přes koleno“ a je tedy velká šance, že můžete být dobrý ve stejném oboru, jako váš dědeček nebo babička.

V naplánování vaší kariéry vám může pomoci jak Profesně poradenské centrum UP, tak jiné organizace, které se zabývají poradenstvím. Zajímavou alternativou může být nově vznikající projekt Key2Be, který nabízí prostor pro osobní rozvoj mladých lidí a zároveň tréninky užitečných dovedností.

#### **Krok 2: Prozkoumejme možnosti, které se nám nabízejí**

Dřív než začneme hledat zaměstnání, je dobré znát, jaký je trh, neboli koho chceme oslovit, proč by mělo naše cílové tržní publikum naslouchat, a jak s tímto trhem chceme pracovat.

Na základě toho můžeme vytvářet atraktivní sdělení, které přitáhne pozornost zaměstnavatelů k naší osobě.

Při hledání zaměstnání je dobré **rozhodit široké síť**, a tak zvýšit své šance na úspěch. Používejme nejen internet, ale i noviny, časopisy s podnikatelskou tematikou, firemní publikace. Není třeba se vyhýbat ani malým firmám nebo oborům, které mají problémy, zajímavé nabídky můžou přijít z kterékoliv strany. Novým termínem, který popisuje hledání práce na základě známostí je networking. Studie ukazují, že doporučení vedou k nejvyššímu počtu umístění, proto je dobré se na něj zaměřit.

V orientaci na trhu vám může pomoci **Kartotéka typových pozic** dostupná na <http://ktp.istp.cz/>, kde nejenže najdete podrobný popis práce a kvalifikační požadavky pro jednotlivá zaměstnání



včetně nutných certifikátů, ale můžete zde najít i průměrnou mzdu v oboru a počet volných pozic v regionu, mimo jiné také zdravotní a osobnostní předpoklady pro danou práci.

Volná pracovní místa se začínají publikovat prostřednictvím sociálních webů. Většina z nás zná Facebook, kde vám občas do schránky přijde zajímavá nabídka. Podobné služby nabízí i sociální web **Twitter**, kde stále více zaměstnavatelů, publikuje volná pracovní místa. Tento mikrobloginovací systém navíc spustil nový nástroj, který má pomoci s hledáním zaměstnání. Uchazeči o zaměstnání tak jeho prostřednictvím mohou sledovat volná místa ve svém okolí.

Stránky [www.twitterjobsearch.com](http://www.twitterjobsearch.com) ukazují návštěvníkům volná místa na vybraném kontinentu, v určité zemi nebo městě. Interaktivní mapa zobrazuje více detailů, pokud ji zvětšíte. Jednotlivá pracovní místa jsou na mapě označena modrými značkami.

### **Krok 3: Vyberme si**

Na základě získaných informací, si uděláme představu o našich možnostech a můžeme si vybrat pro nás tu nejlepší variantu.

### **Krok 4: „Prodejme se“**

Dejme světu vědět, že jsme odborníci. Účastněme se networkingových akcí, hovořme na seminářích, pišme články, publikujme nějaký čas bezplatně, založme si internetové stránky a blogujme. Uvědomujme si, že kombinace našeho talentu a zkušeností je jedinečná. (Educity, ID 707252 )

### 3. Personální marketing a sebe prezentace

Stejně jako uchazeči o práci, kteří se snaží zviditelnit pro zaměstnavatele, tak i firmy usilují o vybudování dobré pověsti, aby přilákaly nadané zaměstnance. Personální marketing je souhrnem činností spjatých s vytvářením dobrého jména zaměstnavatele, směřovaných jak k vlastním zaměstnancům, tak k potenciálním uchazečům o práci. Primárním cílem personálního marketingu je vytvoření předpokladů pro dlouhodobé zajištění kompetentních a motivovaných zaměstnanců.

Personální marketing můžeme rozčlenit na interní, externí a interaktivní. Zatímco interní marketing zjišťuje, jaké jsou hodnoty a motivátory zaměstnanců, externí marketing se zaměřuje na oslovování a získání nových talentovaných zaměstnanců. Interaktivní marketing pak spočívá v tom, co zaměstnanci vypráví o firmě svým známým, a nepřímo tak ovlivňují i pověst firmy u potenciálních zaměstnanců. Pro nás možné budoucí pracovníky firmy jsou tedy důležité zejména poslední dvě složky.

Před oslovením vybrané firmy je dobré si zjistit co nejvíce informací, které o sobě firma prezentuje - tedy využít její externí marketing. Usnadní nám to zejména výběr firmy a také přizpůsobení životopisu a motivačního dopisu. Interaktivní marketing pak můžeme lehce odhalit, když se dáme do řeči se stávajícím zaměstnancem firmy například po absolvovaném pohovoru.

Na druhou stranu z pohledu uchazečů o práci, kteří se snaží zatraktivnit, hovoříme o tzv. „personal branding“, neboli o tom, jak se prezentujeme před ostatními a v našem případě zejména při výběrovém pohovoru. Pár tipů již bylo zmíněno v předchozí kapitole. Nejprve se podívejme blíže na životopis a motivační dopis.

#### 3.1 Životopis

##### Jak by životopis vypadat neměl

Na trhu práce není moc šancí, jak na sebe upozornit. Jednou z takových šancí je životopis. O tom, jak by měl vypadat, existují dokonce knižní publikace. Ale co do životopisu opravdu nepatří?

V první řadě bychom se měli zamyslet nad tím, jak bude životopis vypadat. Pokud bude na ušmudlaném papíře, neupravený a plný pravopisných chyb, jistě poletí rovnou do koše, ať je na něm napsáno cokoliv. Ukažme v sobě trochu profesionalitu.

Pišme o sobě jen pravdu. Čím dál více zaměstnavatelů se setkává s tím, že lidé o sobě píší lživé informace, předstírají vzdělání, praxi. Jestliže si tímto způsobem jednou reputaci zkažíme, bude velmi těžké ji napravit.

Dejme si pozor na to, jak budou v životopise vypadat místa, kdy jste vůbec nic nedělali. Vždy je dobré něco dělat, vzdělávat se nebo pracovat jako dobrovolník. Všechno se počítá.

Nepišme knihu. Zaměstnavatelé chtějí většinou stránku nebo dvě.

Do životopisu patří jen informace, které souvisejí s prací, o kterou máme zájem. (Educity, ID 643410)

### **Přizpůsobte svůj životopis**

Náš životopis by se měl přizpůsobit každému místu. Není nejlepším řešením mít jeden a po celý rok ho posílat na nejrůznější pozice. Každý zaměstnavatel má jiné požadavky a nároky na svého budoucího zaměstnance.

Něco by ale každý výborný životopis měl mít společné (Educity, ID 662680):

- Titulek.
- Kariérový cíl.
- Shrnutí kvalifikace.
- Popisy dosavadního zaměstnání.
- Schopnosti.

Text životopisu musí být strukturovaný, neměl by být delší než dvě strany. V přehledném chronologickém životopise je důležité uvést nejvyšší dosažené vzdělání, všechny dosavadní zaměstnavatele a pracovní zkušenosti s popisem pracovní činnosti. (Educity, ID 672062).

## **3.2 Motivační dopis**

### **Životopis a motivační dopis jsou stejně důležité**

Motivační dopis ( což je vlastně žádost o pracovní pozici) vás má „zviditelnit“ a životopis „prodat“. To jsou základní fakta, na která při psaní těchto dokumentů musíte myslet.

Motivační dopis by měl ukázat, proč právě vy jste tím nejvhodnějším kandidátem, kterého by měla firma vybrat. A také z něho musí být jasné, proč nás nabídka práce zaujala natolik, že jste se rozhodli na ni reagovat. Vyzdvihnout v něm musíme své pozitivní stránky, úspěchy, schopnosti a stručně shrnout informace z pracovního života, které jsou k dané pozici relevantní. Nepodceňujeme se.

Motivační dopis má jen doprovázet životopis, proto v něm neuvádějme fakta o absolvovaném vzdělání a získané praxi. Můžeme se v něm zaměřit na prezentaci svých pracovních cílů. Podle odborníků má být stručný a výstižný, nesmí však být příliš strohý. (Educity, ID 672062)

Není vhodné zahrnovat oddělení lidských zdrojů zdvořilostmi, ale ani jednat arogantně. Naopak, je třeba prokázat flexibilitu a jistotu.

### **Zajímavost:**

V současné době se začínají objevovat i nové formy životopisů. Britská společnost *Teimlo*, která se zabývá službami v oblasti mobilních telefonů, přišla s neotřelou metodou nábory nových zaměstnanců do svého marketingového oddělení. Chtějí-li se ucházet o toto místo, musejí se firmě představit formou SMS zprávy o délce maximálně 160 znaků.

Trendem, který začíná uplatňovat stále více firem, je nábor zaměstnanců on-line. Firmy pracují s individuálně vytvořenými dotazníky, které umožňují uvést o sobě daleko více dat než životopis. Programy nahrazující dosavadní životopisy zahrnují například simulované ukázky práce, situační rozhodování, biografická data nebo pracovní styly.

### **3.3 Výběr uchazečů: jak oslnit u pohovoru**

Zaměstnavatelé hledají člověka, který dokáže danou práci dobře odvádět a sžít se s ostatními lidmi na pracovišti. Nestačí proto, aby uchazeč ukázal, že má potřebné dovednosti, znalosti a zkušenosti. Také musí být schopen „vytvořit určitou jiskru, chemickou reakci, a napojit se na osoby vedoucí pohovor.“ (Educity, ID 689998)

Je užitečné zavést řeč na to, co nás v daném oboru nadchlo, třeba nový produkt nebo službu. Důležité je také pořádně naslouchat, každou reakci si pečlivě promyslet a všimnout si neverbálních projevů protistrany.

Během pohovoru bychom neměli zapomínat na náš cíl, vyjadřovat se stručně, poukazovat na naše výhody a nabízet důkazy o našich schopnostech.

Nezapomínejme na sebe prezentaci a na neverbální komunikaci. Nabídněme během pohovoru škálu informací takovým způsobem, abychom využili obě. Může to znamenat odpovídat na otázky, udělat náčrt na tabuli nebo ukázat prezentaci.

Všechno ovšem závisí na člověku, který pohovor vede: „Teoretici (často ve vůdčích rolích) si cení působivých školení nebo doporučení a kladou důraz na představy, logiku, inovaci, postup a kvalitu. Katalyzátoři (často v HR rolích) si cenní harmonie v pracovních vztazích a oceňují ideální a smysluplné pracovní prostředí. Stabilizátoři (často v manažerských a finančních rolích) oceňují faktické a na realitě založené reakce. Improvizéři (často v marketingu) si cení akce, vzrušení a rozmanitosti a preferují řešení, která jsou praktická a efektivní tak, že jim pomohou dostat, co chtějí.“ (Educity, ID 689998)

Abychom uspěli na přijímacích pohovorech, musíme být dostatečně sebevědomí. Můžeme se držet následujících rad (Educity, ID 680030):

- ✓ Jakmile tazatel přijde a natahuje k vám ruku, stoupněte si.
- ✓ Neostýchejte se mluvit s tazatelem na banální téma třeba na chodbě firmy.
- ✓ Přineste si své poznámky a nebojte se je užívat.
- ✓ Buďte připraveni na otázky, jaká jsou vaše očekávání a jakých výsledků byste chtěli během prvního roku dosáhnout.
- ✓ Dbejte o sebe. usmívejte se a jednejte sebevědomě.

Rozhodně nepodceňujte dobrou přípravu - bližší poznání společnosti, obeznámení se s historií, hodnotami a samotným produktovým portfoliem. Jednání ve firmě bude pak jednodušší.

Dalším krokem je příprava otázek, na které se budeme chtít při pohovoru zeptat. Zaměstnavatel si přitom všímá nejen toho, na co se ptáte, ale také toho, jaké pořadí otázek jste si zvolili. Odborníci doporučují ptát se na mzdu až nakonec. V případě, že je nabídka mzdy nižší, než jsme očekávali, není od věci stanovit svou cenu a zkusit najít kompromis. (Educity, ID 674568)

### **Zajímavost:**

Stejně jako v rámci životopisu tak i v rámci pohovorů organizace začínají uplatňovat moderní technologie. Společnosti jako je například IBM organizují pohovory pro kandidáty přes internet ve virtuálním světě Second Life.

## **3.4 Kariéra**

Jedním z klíčů k úspěšné kariéře je schopnost správně se rozhodovat v kritických situacích, ať už jde o novou práci, snahu o povýšení nebo plánování dalších kroků. Kromě toho nabízí každý den celou řadu malých příležitostí k rozhodování, které však mohou mít velký dopad.

Vaši kariéru můžete udržet na dobré cestě, když budete vnímat své okolí, analyzovat všechny situace. Není nutné dopředu obviňovat okolí nebo management ze svého neúspěchu, spíše je lepší uvědomit si svou roli v organizaci a plnit svou úlohu tak, aby prospěla k řešení daného problému. Organizace je živý systémem, kde se vyvíjí rozličné vztahy, které pak vytváří image firmy. Pro dobrý pocit i pro dobrou image firmy a pro podporu firemní kultury je vhodné vyhýbat se pomluvám a nešířit je. Neplatí, že i špatná reklama je reklama, takhle totiž poškozujeme nejen sebe, ale i celou organizaci.

Namísto pomlouvání je lepší investovat čas do prozkoumání skutečnosti, zjistit názory svých kolegů na jejich práci a pochopit, jak vztahy fungují, co nám umožní lépe se v organizaci orientovat, a také se v ní adaptovat. Jestli během tohoto zkoumání nalezneme nějaký problém, je lepší reagovat strategickými řešeními, to znamená, že schopnost získat, třídít a analyzovat informace nám umožní jednat rychle, efektivně a účinně.

Takovéto přemýšlení v širších souvislostech ulehčuje spolupráci v týmu, brání kolegiální rivalitě, která by se negativně podepsala na chodu organizace. Během diskuse v týmu je nutné zmínit i všechny obavy a potenciální hrozby, které by mohly ohrozit další rozhodnutí. Protože žijeme v rychlé informační době, nesmíme v tomto rychlém dění ztrácet hlavu a musíme si najít cíl, který bude základem úspěchu naší budoucí kariéry.

### **Šest cest k jistější kariéře**

**1. Být pružní.** Na náročném pracovním trhu mají největší šanci postoupit v kariéře ti, kteří se otevřou novým výzvám a budou pružní. I když někdy nabízená příležitost nesplňuje naše představy, nikdy nevíme, jak nám může pomoci v osobním rozvoji, protože nás naučí novým odpovědnostem.

**2. Zviditelnit se.** Důležité je, aby naši kolegové, klienti a obchodní partneři znali naše schopnosti a úspěchy. Budování pozitivní reputace je stěžejní a může začít tím, že budeme pomáhat ostatním, když budou potřebovat pomoc, nebo se staneme známými díky kvalitě své práce. S tím souvisí i zdokonalování dovedností při veřejném vystupování. Je to nejdůležitější forma získání publicity a významný marketingový nástroj. Pro zvýšení sebejistoty je dobré zkoušet si veřejně vystupovat, co nejčastěji, i při neformálních příležitostech.

**3. Soustředit se na celkové obchodní výsledky.** Naši zaměstnavatelé jsou často silně zaměřeni na celkové obchodní výsledky, a proto si musíme uvědomit, jaké finanční přínosy můžeme firmě poskytnout, a při komunikaci se zaměstnavatelem tyto možnosti vyzdvihnout.

**4. Pokračovat v profesionálním rozvoji.** Budujme své profesionální znalosti a dovednosti. Udržujme si také aktuální znalosti svého oboru a profese tím, že budeme číst odbornou literaturu a navštěvovat profesionální semináře a fóra. Chodit na odborné konference či budovat vztahy s lidmi z našeho oboru nám pomůže získat např. potenciální klienty či spolupracovníky, které v budoucnu budeme potřebovat v naší cestě za úspěchem.

**5. Prohlubovat své znalosti technologií.** Je důležité, abychom si udržovali znalosti nejnovějších technologií ve svém oboru. Vedle nového softwaru se seznamujeme také s finančními a IT systémy, které používá vaše firma. (Educity, ID 740146)

**6. Požádat o pomoc profesionály z naší komunity.** Požádat o radu zkušenější kolegy není hanbou, spíše velkým plusem, protože kromě získaných informací nám pomůže prohloubit sociální vazby. (Educity, ID 738010)

### ***Firemní kultura: Řeč těla***

*Lidské tělo je geneticky naprogramované k tomu, aby vnímalo řeč těla ostatních a rychle rozpoznávalo její významy. Vidíme nějaké gesto a automaticky usuzujeme, jaký záměr se za ním skrývá. Naši předkové však čelili jiným hrozbám a problémům než my v dnešní moderní společnosti. Život je dnes mnohem složitější a interpersonální komunikace zahrnuje mnohem více nuancí. Platí to zejména na pracovištích, kde je situace složitější ještě o pravidla firemní kultury. Schopnost „číst“ neverbální signály poskytuje řadu výhod v tom, jak jednat s lidmi. Využívat těchto výhod můžete začít, naučíte-li se vyhýbat následujícím chybám, kterých se lidé často dopouštějí při interpretaci řeči těla ostatních. Významy neverbální komunikace se mění v závislosti na změnách kontextu. Nemůžeme porozumět chování druhých, pokud nebudeme zároveň uvažovat i o okolnostech, za nichž se projevuje.(...) Neverbální komunikace probíhá prostřednictvím více pohybů, postojů a postupů, které zdůrazňují společnou věc. Samostatná gesta mohou mít více významů nebo také nic neznamenať. (...) Pokud budete vnímat jen to, co lidé říkají, unikne nám, co tím skutečně myslí.(...) Správná interpretace řeči těla si žádá znalost běžného chování lidí, které posuzujeme, aby bylo s čím srovnávat. Někteří lidé například nejsou příliš otevření a jejich chování pak může být mylně vyhodnoceno jako negativní, pokud je předem neznáme.(..) Vše od pozdravu a gest rukou až po využívání prostoru a doteky je velmi závislé na kultuře. To, co je v jedné kultuře správné, může být v jiné neefektivní nebo dokonce nevhodné.(Educity, ID 786020)*

## 4. Bezpečnost práce, ochrana zdraví

Zákoník práce upravuje pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, a mimo jiné definuje pojem závislé práce, pracovní doby, práci přesčas, pracovní pohotovost, poskytování mzdy a odměny za pracovní pohotovost, jakož i zjišťování a používání průměrného výdělku pro pracovněprávní účely.

Odkaz Zákoník práce: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2919/262-2006.pdf>

Odkaz na další pracovně právní předpisy: <http://www.mpsv.cz/cs/45>

### ***Jak být v práci šťastnější***

*Když se řekne bezpečnost práce mnoha z nás se vybaví, jak se zachovat při požáru, jak zacházet s elektronickými přístroji a spousta dalších pokynů vztahujících se k fyzickému ohrožení. Málokdo už se ale zajímá o škodlivé vlivy působící na psychiku jedince.*

*Psychologové a další odborníci věnovali desítky let vědecké práce a stovky studií výzkumu toho, co přináší do lidského života spokojenost a štěstí. Následující úryvek uvádí hlavní poznatky z více než tisícovky studií popisujících šťastné lidi, které shrnuje kniha 100 Simple Secrets of Happy People: What Scientists Have Learned and How You Can Use It amerického psychologa Davida Nivena (vyšla i v českém překladu pod názvem 100 tajemství lidského štěstí).*

### ***Jak pracovat chytřeji a být šťastnější***

- *Když přemýšlíte o své práci, oceňte to, co vám přináší, a méně uvažujte o tom, co je na ní špatného.*
- *Připomínejte si, že vždy máte na výběr. Pokud nemáte svou práci rádi, můžete to změnit.*
- *Pro dosažení svých cílů jednejte v souladu se svými hodnotami a morálními zásadami.*
- *Chcete-li dosáhnout vyšší efektivity práce a cítit větší kontrolu, vytvořte si realistický rozvrh pro každodenní práci. Zároveň buďte otevření potřebným změnám.*
- *Dodržujte své sliby. Lidé vám pak budou důvěřovat a vy se budete cítit bezpečněji a sebejistěji.*
- *Dejte si závazek dokončit vše, co začnete a dělat vše, co děláte, dobře.*
- *Pamatujte si, že je lepší mít plný rozvrh úkolů než příliš volného času, abyste se cítili bez výzev a znužení.*
- *Je-li to možné, nahlízejte na svou práci jako na krok směrem vzhůru na kariérním žebříčku.*
- *Snažte se každý den dělat něco, co vám dodá alespoň malý pocit úspěchu nebo zlepšení.*
- *Je-li to možné, dělejte to, co dobře umíte. Máte větší šanci na úspěch, když budete využívat své silné stránky. (Educity, ID 744881)*

## 5. Pracovní legislativa ČR:

### 5.1 Změny na pracovním trhu

Dne 2. dubna 2008 schválila vláda novelu zákona o zaměstnanosti a změnu dalších souvisejících zákonů. Usiluje tak o pružnější pracovní trh v České republice.

Všem uchazečům o zaměstnání je nově umožněno požádat úřad práce o vypracování individuálního akčního plánu na podporu jejich uplatnění na trhu práce. Úřadu práce je nově stanovena povinnost vypracovat individuální akční plán všem uchazečům o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců. Stejně tak bude moci být z evidence uchazečů o zaměstnání vyřazen ten, kdo po 5 měsících vedení v této evidenci odmítne bez vážných důvodů nabízenou rekvalifikaci. (KarieraWeb, 2008)

Změny se dotkly také podmínek pro podporu v nezaměstnanosti. „Základní podmínkou je získání 12 měsíců doby zakládající důchodové pojištění v posledních 3 letech před podáním žádosti o zprostředkování zaměstnání. S uchazečem o zaměstnání nesmí být v posledních 6 měsících skončeno zaměstnání pro porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem.“ (MPSV, 2009)

Pokud jde o výši a dobu trvání podpory v nezaměstnanosti, po dobu prvních dvou měsíců je poskytována podpora v nezaměstnanosti ve výši 65 % průměrného měsíčního výdělku dosaženého v posledním zaměstnání, po dobu dalších dvou měsíců ve výši 50 % a po zbytek podpůrčí doby ve výši 45 % . Doba poskytování podpory v nezaměstnanosti se odvíjí od věku uchazeče o zaměstnání v době podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Pro lidi ve věku do 50 let , tedy většinu studentů, tato doba činí 5 měsíců, nad 50 do 55 let věku 8 měsíců, nad 55 let věku 11 měsíců.

### 5.2 Právní formy spolupráce s firmami

(zdroj: <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/informace/mzda/dohody/>)

Pracovat a přivydělat si při studiu může každý student. Pokud se student rozhodne během studia pracovat, nejjednodušší formou je určitě **klasický pracovní poměr na základě pracovní smlouvy** nebo využití jedné z **dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**. Pokud student uzavře se zaměstnavatelem, pracovní smlouvu, a to třeba i na kratší pracovní úvazek, vztahují se na něj všechna práva (např. čerpání dovolené) a povinnosti zaměstnance.

Ovšem častější asi je pro případ kratší brigády využívat jednu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Ty se však již poněkud liší od pracovní smlouvy. Existují dvě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr:

- ✓ **Dohoda o provedení práce**
- ✓ **Dohoda o pracovní činnosti**

Asi nejzásadnější rozdíl mezi dohodami je **v rozsahu práce**, který lze na základě dané dohody provádět a také v tom, zda je třeba **platit sociální a zdravotní pojištění**. Ale podívejme se na obě dohody podrobněji.



## Dohoda o provedení práce

Dohoda o provedení práce je asi nejvyužívanější způsob uzavření práce u brigád. Dohodu o provedení práce může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, jestliže předpokládaný **rozsah práce**, na který se dohoda uzavírá, **není vyšší než 150 hodin ročně**. Zaměstnanec může **za jeden kalendářní rok pro jednoho zaměstnavatele odpracovat právě zmíněných 150 hodin**. Dohoda se uzavírá písemně nebo ústně. Neexistuje zde zkušební lhůta. Spolupráce tedy může být ukončena zaměstnavatelem i z vaší strany kdykoli a bez udání důvodu. To že se u této dohody **neodvádí sociální a zdravotní pojištění** je jedním z důvodů proč je mezi zaměstnavateli hodně využívána.

## Dohoda o pracovní činnosti

Tato dohoda se již více podobá klasické pracovní smlouvě. Zaměstnavatel ji s fyzickou osobou uzavírá, je-li předpoklad déle trvající pracovní činnosti. Na jejím základě **nelze vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby**, práce může být sjednána maximálně na poloviční pracovní úvazek.

Dohoda musí být **uzavřena písemně** a mimo jiné se v ní uvádí i **doba, na kterou se uzavírá**, tj. může v ní být uzavřena jak na dobu určitou tak neurčitou. Není-li již v dohodě stanoven způsob jejího ukončení, lze dohodu jednostranně bez udání důvodu s 15 denní výpovědní lhůtou zrušit. U této dohody se **platbě sociálního a zdravotního pojištění nevyhnete**, což se samozřejmě projeví na výši vaší výplaty. Vypořádání (vyčíslení a odvod) sociálního a zdravotního pojištění je ovšem povinností zaměstnavatele.

## Student a daň

Jak již bylo zmíněno výše, práce při studiu je zvýhodněna, což lze doložit ustanovením zákona o daních z příjmů, kdy student kromě toho, že si může **odečíst** stejně jako každý jiný poplatník **slevu na dani na poplatníka**, podle aktuálně platné legislativy je tato částka stanovena na 24 840 Kč ročně, má možnost uplatnit i **slevu na studenta**, ve výši 4 020 Kč ročně. V případě uplatnění slevy na poplatníka nemůže zákonný zástupce (rodiče) uplatnit slevu na vyživované dítě.

Slevu na studenta lze **odečítat do dovršení 26 let, případně až do dovršení 28 let** v případě prezenční formy studia v doktorském studijním programu. Studium ve vyšším věku tuto výhodu slevy na dani již nenabízí

## Jakou daň student zaplatí?

Pro daň z příjmů není důležité jakou dohodu či smlouvu student uzavřel, ale to zda u zaměstnavatele **podepsal prohlášení**. Toto prohlášení lze podepsat **pro dané období pouze u jednoho zaměstnavatele**. V případě, že **prohlášení nepodepíše**, bude mu zaměstnavatel **z příjmu do 5000 Kč měsíčně srážet srážkovou daň 15 %**. Při příjmu nad 5000 Kč potom daň ve stejné výši, tentokrát však již **zálohou**.

Pro zaměstnance, je však lepší pokud **prohlášení podepíše**. V tomto případě mu zaměstnavatel **sráží zálohovou daň**, a díky tomu lze provést roční zúčtování záloh daně či si podat daňové přiznání. A co je ještě důležité, v tomto případě může zaměstnavatel uplatňovat při výpočtu daně

slevy na dani a to jak na poplatníka, tak pokud student donese potvrzení ze školy, také **slevu na studenta**. Prohlášení on-line naleznete na adrese:

[http://cds.mfcr.cz/sys/cds/scripts/tiskopisy/tiskopisy-pdf2009/5457\\_19.pdf](http://cds.mfcr.cz/sys/cds/scripts/tiskopisy/tiskopisy-pdf2009/5457_19.pdf)

Studenti často nepracují během celého roku, proto pokud požádají o roční zúčtování záloh daně či si podají sami daňové přiznání mohou část odvedených záloh daně získat zpět. Toto však již nelze provést v případě, že je odvedena srážková daň! (finance.cz, 2008)

## **Slovo na závěr:**

Na závěr je určitě užitečné zdůraznit, že učení je definováno jako získání znalosti a změna, kterou díky této znalosti dosáhneme. Takže pokud něco víme, ale nepoužijeme to, tak jenom přijímáme informace, ale neučíme se. A jak víme, informace si za použití moderní techniky dokáže vyhledat téměř každý. Proto je dnes mnohem důležitější umět pracovat s informacemi, tedy je používat a komunikovat je dál. Komunikace, sdílení a spolupráce jsou klíčovými faktory úspěchu. A pokud dokážeme vhodně použít vědomosti a znalosti získané na univerzitě už v průběhu našeho studia, představuje to pro nás významnou konkurenční výhodu oproti ostatním.

Za náš kolektiv, který se podílel na zpracování této publikace vám všem studentům Univerzity Palackého přeje hodně zdatu v učení a doufáme, že Vám tato publikace pomůže k propojení vašeho studia s praxí.

studentky 5. ročníku

Bc. Šárka Koníčková, Bc. Nadežda Vaňurová pod vedením Doc. Ing. Jaroslavy Kubátové, PhD.

**Příloha 1: Seznam odkazující na studentské organizace, do kterých se můžete zapojit při studiu:**

- 
- **UNIE STUDENTŮ UNIVERZITY PALACKÉHO V OLOMOUCI** ([www.us.upol.cz](http://www.us.upol.cz))
  - **AIESEC Olomouc** ([www.aiesec.cz/olomouc](http://www.aiesec.cz/olomouc))
  - **ASOCIACE STUDENTŮ SPECIÁLNÍ PEDAGOGIKY, o. s.** (<http://www.assp.upol.cz>)
  - **CECH INVALIDŮ STŘEDOEVROPSKÉ HISTORIOGRAFIE, o. s.** ([www.cish.blogger.cz](http://www.cish.blogger.cz))
  - **ČESKÁ ASOCIACE STUDENTŮ PSYCHOLOGIE, o. s.** ([www.caspos.cz](http://www.caspos.cz))
  - **DIVADLO KONVIKT, o. s.** ([www.divadlokonvikt.cz](http://www.divadlokonvikt.cz))
  - **ELSA Olomouc** ([www.elsa.cz/olomouc](http://www.elsa.cz/olomouc))
  - **ERASMUS STUDENT NETWORK UP OLOMOUC, o. s.** ([www.esnup.upol.cz](http://www.esnup.upol.cz))
  - **PASTICHE FILMZ, o. s.** ([www.pastichefilmz.org](http://www.pastichefilmz.org))
  - **POSPOL** (První Organizace Studentů Přírodovědy Olomouc) (skype: pospol.info)
  - **SDRUŽENÍ STUDENTŮ STOMATOLOGIE ČR, o. s.** ([www.ssscr.cz](http://www.ssscr.cz).)
  - **SPOLEK MEDIKŮ LF UP, o. s.** ([www.medici.upol.info](http://www.medici.upol.info))
  - **STUDENTI UP, o. s.** ([www.vkrabici.cz](http://www.vkrabici.cz).)
  - **VYSOKOŠKOLSKÉ KATOLICKÉ HNUTÍ** ([www.vkholomouc.zde.cz](http://www.vkholomouc.zde.cz))
  - **STUDENTSKÉ KŘESŤANSKÉ HNUTÍ OLOMOUC** ([www.studentske.wgz.cz](http://www.studentske.wgz.cz))

## Použité zdroje:

- Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů*: Výstupy z diskusního fóra Zaměstnavatelná budoucnost, ze dne 13.května 2008, Dostupný z WWW: < <http://www.lidske-zdroje.org/data/file/zamestnatelna-budoucnost-1/vystupy-pruzkum.ppt#272,4,KOMPETENCE>>
- Vědeckotechnický park Podnikatelský inkubátor Univerzity Palackého v Olomouci* [online]. 2008 [cit. 2009-09-24]. Dostupný z WWW: <<http://www.vtpup.cz/>>.
- Jak by životopis vypadat neměl. *Online knihovna Educuity* [online]. 25.6. 2008 [cit. 2009-11-11]. ID 643410.
- Přizpůsobte svůj životopis. *Online knihovna Educuity* [online]. 26.8. 2008 [cit. 2009-05-04], ID 643410
- Životopis a motivační dopis jsou stejně důležité. *Online knihovna Educuity* [online] 17.9.2008 [cit. 2009-11-11], ID článku 672062
- Dva kroky k úspěšnému pohovoru. *Online knihovna Educuity* [online]. 25.9.2008, [cit. 2009-11-11], ID článku 674568
- 6 tipů, aby to při pohovoru zajiskřilo. *Online knihovna Educuity* [online]. 21.11.2008 [cit. 2009-11-11], ID článku 689998
- Když se sen nedaří. *Online knihovna Educuity* [online]. 14.1.2009 [cit. 2009-09-11], ID článku 707252
- Tipy pro chování na současném trhu práce. *Online knihovna Educuity* [online]. 22.1.2009 [cit. 2009-11-11], ID článku 710055
- 11 opomíjených cest k rozvoji kariéry. *Online knihovna Educuity* [online]. 14.4.2009 [cit. 2009-11-11], ID článku 738010
- 5 cest k jistější kariéře. *Online knihovna Educuity* [online]. 23.4.2009 [cit. 2009-08-23], ID článku 740146
- Jak být v práci šťastnější. *Online knihovna Educuity* [online]. 27.4.2009 [cit. 2009-07-21], ID článku 744881
- Řeč těla: Čtete v širších souvislostech. *Online knihovna Educuity* [online]. 25.5.2009 [cit. 2009-11-11], ID článku 786020
- Optimismus klíčem ke kariéře. *Online knihovna Educuity* [online]. 26.5.2009 [cit. 2009-11-11], ID článku 787972
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ (MPSV)* [online]. 2009 [cit. 2009-09-12]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/6263>>.
- KarieraWeb* [online]. 2008 [cit. 2009-10-03]. Dostupný z WWW: <<http://kariera.ihned.cz/c1-23763280>>.
- Finance.cz* [online]. 2008 [cit. 2009-05-20]. Dostupný z WWW: <(zdroj:<http://www.finance.cz/dane-a-mzda/informace/mzda/dohody/>)>.

## Obsah

Úvod .....	4
1. Průzkum trhu práce .....	4
1.1 Žádoucí kompetence .....	4
1.2 Jak tyto kompetence můžete rozvíjet v rámci vysoké školy .....	6
2. Plánování profesního rozvoje .....	8
3. Personální marketing a sebeprezentace .....	10
3.1 Životopis .....	10
3.2 Motivační dopis .....	11
3.3 Výběr uchazečů: jak oslnit u pohovoru .....	12
3.4 Kariéra .....	13
4. Bezpečnost práce, ochrana zdraví .....	15
5. Pracovní legislativa ČR: .....	16
5.1 Změny na pracovním trhu .....	16
5.2 Právní formy spolupráce s firmami .....	16
Slovo na závěr: .....	19
Příloha 1: Seznam odkazující na studentské organizace, do kterých se můžete zapojit při studiu: .	20
Použité zdroje: .....	21
Obsah .....	22

## **Investice lidského kapitálu**

**Publikace je výstupem rozvojového projektu MŠMT na rok 2009 číslo 15/55, Program 9, Posílení ekonomického významu UP v olomouckém regionu.**

### **Autoři:**

Bc. Šárka Koníčková  
Bc. Nadežda Vaňurová  
Doc.Ing. Jaroslava Kubátová, Ph.D.

### **Technická spolupráce:**

Bc. Lenka Kučerová

### **Vydala:**

**Societas Scientiarum Olomoucensis II.**  
Olomouc 2009  
1. vydání

ISBN 978-80-904477-1-4