

Zaměstnání

Dvacet let v jedné firmě, pak vyhazov. Jenže, jak se hledá práce v tomto století?

Pracovní trh se změnil. Zvláště lidé v pozdějším středním věku a starší, kteří strávili u jednoho zaměstnavatele mnoho let, z toho mohou být v šoku. Metody hledání místa, které byly dříve běžné, už nefungují. Mís to nich jsou tu jiné – profesní sociální sítě, on-line prezentace, headhunteri...

Josef Kadlec
Autor je spolunajatelem personální agentury GoodCall a autorem knihy, která radí headhunterům, jak hledat zaměstnance

Josefe, jak se dnes hledá práce? Přišel za mnou nedávno můj příbuzný Honza. Deset let pracoval na pozici obchodního ředitele mezinárodní společnosti. A teď hledá nové místo. Staré praktiky shánění práce přes inzerci, na které byl zvyklý

z minulosti, jsou však najednou mimo. Množství inzerce, speciálně na vysoce kvalifikované pozice, na hlavních pracovních portálech rapidně klesá. Takže kam by se vlastně měl hlásit? Dostal ode mě několik praktických rad, díky kterým od dalšího týdne začal chodit po pracovních pohovorech a do měsíce a půl nastoupil na obdobnou pozici ve společnosti Coca-Cola. To vše bez jediné odpovědi na pracovní inzerát nebo zasláný životopis. Co mu pomohlo?

1 Vytvořte si svoji on-line prezenci

Personalisté a headhunteri, kteří brázdí vody internetu hledající zaměstnance v různých profesích, je čím dál více. Stejně jako se mění způsob hledání práce, je jiný i u shánění zaměstnanců a personalisté jsou školeni na to, jak specialisty různých oborů v on-line světě kontaktovat. Pokud však o sobě nedáte vědět, situaci personalistům neulehčujete, a bráníte tak tomu, aby vám pracovní nabídky chodily.

Neefektivnějším způsobem, jak se o vás svět může dozvědět, je profil na vybrané sociální síti. K tomu účelu se v Česku nejvíce hodí profesní síť LinkedIn, kde si uživatel vytvoří profil, který je vlastně takovým on-line životopisem. Tato síť je

od roku 2012 i v češtině, takže nic nebrání lidem bez znalosti cizího jazyka si takovou prezentaci založit.

2 Profil na LinkedIn vyplňte opravdu poctivě

Pokud na sebe chcete upozornit jako na kvalitního účastníka trhu práce, věnujte vytvoření LinkedIn profilu alespoň tolik času, který byste dali vašemu životopisu. Nezapomeňte na kvalitní fotografii, titulek, sekci souhrn a hlavně část popisující vaši kariérní historii. Personalisté vás mohou najít na základě klíčových slov reprezentujících vaše znalosti, dovednosti, pracovní pozice... Proto dbejte na to, ať těchto slov použijete na svém LinkedIn profilu co nejvíce.

Když se řekne sociální síť, tak si každý pravděpodobně představí Facebook. Ten sice vede v počtu uživatelů, má jich v Česku přes čtyři miliony, kdežto LinkedIn „pouze“ zhruba 750 000, Facebook se však řadí mezi takzvané privátní sociální sítě. To samo o sobě samozřejmě nebrání personalistům tento kanál pro vyhledávání zaměstnanců využívat. Kvůli své struktuře, která nevybízí k tak podrobnému zadávání údajů o vašich zkušenostech, se však pro přímé vyhledávání nehodí tak jako LinkedIn. Jeho využíváním však nic nezkazíte. Můžete tím trochu zvýšit

Na pracovních portálech se objevuje jen 20 procent otevřených pozic. Takže prohlíží-li uchazeč pouze je, ignoruje většinu pracovního trhu a snižuje své šance.

šanci, že vás personalista bude schopen kontaktovat, pokud s vámi není propojený na LinkedInu.

3 Nečekejte, ale buďte aktivní

Využijte síly sociálních sítí k tomu, že budete aktivně oslovovat potenciální zaměstnavatele a personální agentury. LinkedIn vám přes pokročilé hledání umožňuje najít profily personalistů, manažerů, ředitelů nebo majitelů v konkrétních společnostech.

Chtěli byste například kontaktovat pracovníka lidských zdrojů ve společnosti Skoda? Není problém. Ve vyhledávání zadejte do políčka Společnost výraz Skoda a do políčka Název

výraz HR (tzn. Human Resources – český lidské zdroje). Dostanete seznam personalistů, které můžete aktivně oslovit a zvýšit tím svoji šanci na získání práce v dané firmě.

Nevíte, které společnosti oslovit, protože si nejste jisti, jaké podniky působí ve vašem oboru a regionu? Přepněte si hlavní vyhledávání na prohledávání společností a vyberte obor (například automobilový průmysl) a region (třeba Brno). Výsledkem bude seznam společností v automobilovém průmyslu v Brně a okolí. U nich si opět můžete najít pracovníky lidských zdrojů nebo i konkrétní manažery a spojit se s nimi. Taková LinkedIn propojení vám navíc zvýší šanci, že budete kontaktováni i jinými personalisty.

4 Nabízejte se s důstojností

To, že máte profil na LinkedInu, samo o sobě neznámá, že hledáte práci. Přes 70 procent lidí jsou takzvaní pasivní uchazeči trhu práce. To znamená, že místo neshánějí, i přesto, že se on-line prezentují. Pokud by jim však přišla ta správná nabídka, mohli ji reflektovat.

Chcete-li dát personalistům vědět, že práci aktuálně hledáte, zmíňte to na svém LinkedIn profilu, pokud tím neohrozíte současné zaměstnání. Svůj titulek si můžete

změnit například na: Nabízím široké zkušenosti strojírenského technologa nebo Hledám nové pracovní uplatnění.

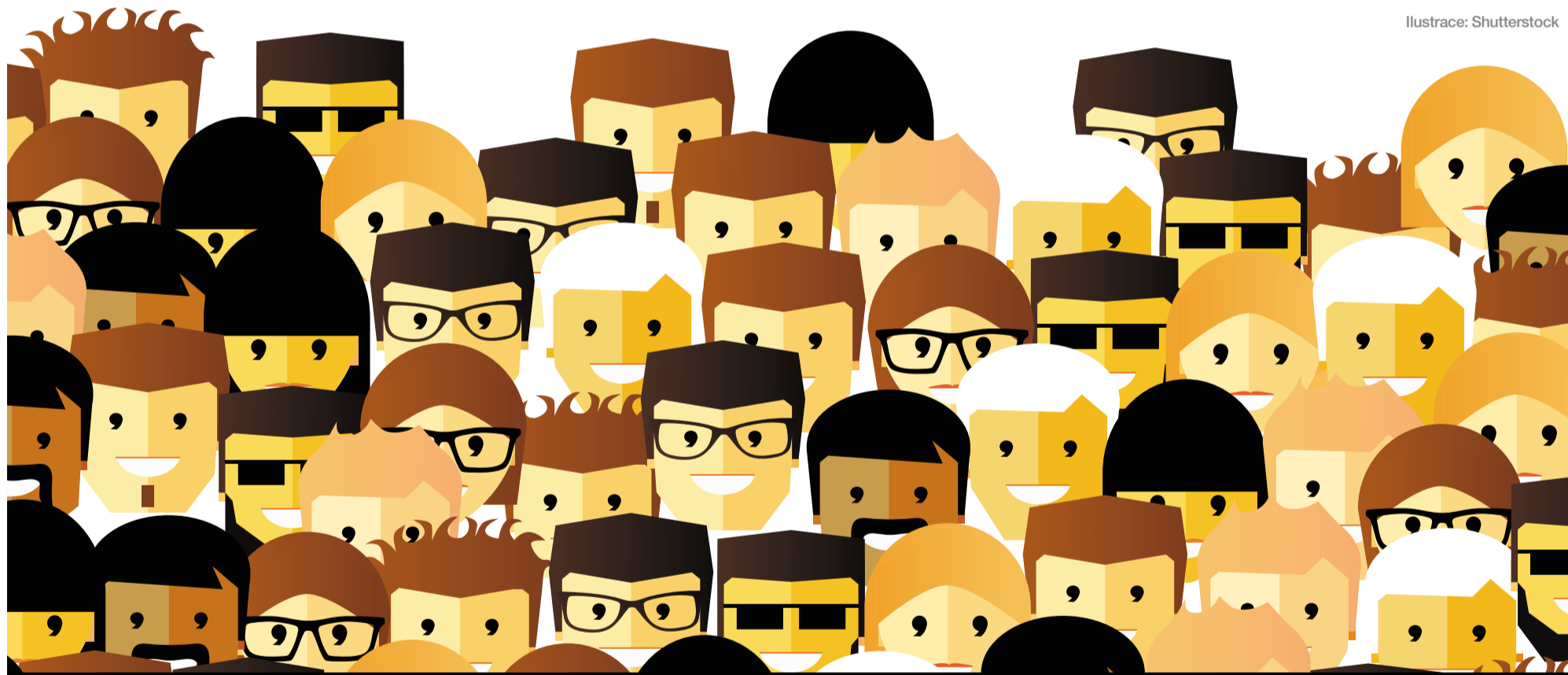
Při přímém kontaktování potenciálních zaměstnavatelů je strohé zaslání životopisu často málo pro odlišení se v záplavě jiných. Zkuste na sebe upozornit například videem, ve kterém shrnete základní body vašeho profesního profilu a toho, co hledáte. Být obyčejný dnes není „in“. Musíte nabídnout více.

5 Zmodernizujte si svůj životopis

I když osobně klasickým životopisem už moc času nedávám a myslím, že je brzy nahradí jiný formát, u většiny společností je stále vyžadují. Lidé v pokročilejším věku mohou za sebou mít mnoho pracovních úvazků a jejich životopis pak zabírá i několik stran. Doporučuji, aby délka životopisu nepřekročila dvě strany. Vynechte ty nejstarší pracovní úvazky, pokud nejsou přímo relevantní.

Důležitý není jen obsah, ale i ztvárnění životopisu. Sami to dobře nevládnete, pokud práci s textovým editorem nevěnujete hodně času. A stažené šablony jsou už dnes dost okoukané. Pro skutečně moderní životopis můžete využít například službu Kickresume (www.kickresume.com).

Ilustrace: Shutterstock



Poradna Kvůli nemoci už nesmím pracovat v hlučném prostředí. Jak se vrátit do práce?

Nesmím se vrátit do hlučného prostředí. Co mám dělat?

Pracuji jako dělník ve firmě na výrobu plastových oken. Dostal jsem zánět do vnitřního ucha a ztratil jsem sluch v jednom uchu. Jak mám postupovat při návratu do zaměstnání? Můj zdravotní stav nebude umožňovat práci v hluku a zaměstnavatel mě nejspíše nebude moct přesunout na jiné pracoviště – bez rizika hluku. Na co mám právo?

Nemoc ztěžující, nebo dokonce znemožňující výkon současné práce je velkým zásahem do života, a proto se i právní řád snaží následky zmírnit, popřípadě nalézt řešení jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Zákoník práce nabízí několik postupů. Budou-li splněny zákonné podmínky, je možné zaměstnanci přiznat i invalidní důchod. Jednou z nich je pokles pracovní schopnosti nejméně o 35 procent, který byl způsoben dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem.

Prvním krokem by tedy mělo být posouzení vašeho zdravotního stavu a pracovní způsobilosti lékařským posudkem poskytovatele pracovních lékařských služeb. Pokud byste nemohl podle lékařského posudku dlouhodobě vykonávat dosavadní práci, musí vás zaměstnavatel převezt na jinou. Je povinen s vámi předem projednat důvod převedení na jinou práci a dobu, po kterou má tr-

vat. Převedení lze provést i na základě dohody o změně pracovní smlouvy, a to sjednáním jiného druhu práce, ale i změnou místa výkonu, popřípadě kratší pracovní dobou, dosáhne-li se těmito změnami požadovaného účelu. Není-li možné převedení v rámci sjednané pracovní smlouvy, může zaměstnavatel převezt zaměstnance na jiný druh práce, a to i bez jeho souhlasu. O převe-

Napište nám Zeptejte se odborníků

Nevíte, na co máte v zaměstnání nárok, nejste si jisti, jaké pracovní podmínky vám musí zaměstnavatel poskytnout či v jakém případě může dát výpověď? Máte problémy s kolegy v práci či s nadřízenými? Posílejte nám své dotazy, zodpovíme je v rubrice Poradna. Pište na e-mail: prilohy@mfdnes.cz

dení musí zaměstnanci vystavit písemné potvrzení, v němž též uvede, jaký je důvod a na jakou dobu. Zaměstnavatel musí brát vždy v potaz zdravotní stav zaměstnance, jeho schopnosti a kvalifikaci. Zákoník práce dává zaměstnanci právo odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažně ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných lidí. Takové odmítnutí není možné posuzovat jako nesplnění povinnosti zaměstnance.

Při splnění podmínek pro převedení je zaměstnavatel povinen převezt pracovníka ihned. Pokud tak neučiní do patnáctého dne od předložení lékařského posudku, má zaměstnanec již následující den právo okamžitě zrušit pracovní poměr. Pokud to udělá, má ze zákona nárok na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby (tedy

nejméně dva měsíce). V případě, že došlo k převedení, náleží zaměstnanci mzda nebo plat odpovídající tomu pracovnímu místu, na které byl převeden, tedy bez nároku na dorovnaní s předchozí odměnou.

Zaměstnavatel má právo vypovědět pracovní smlouvu podle § 52, písm. e) zákoníku práce z důvodu pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance konat dosavadní práci. Toto právo pravděpodobně využije, nebude-li mít pro zaměstnance žádnou vhodnou práci. Není-li příčinou zdravotního stavu pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení touto nemocí, nemá zaměstnanec bohužel žádný nárok na žádné odstupné. Ve výpovědní době by pobíral mzdu (plat), pokud by ještě pracoval, či náhradu za dobu do skončení pracovního poměru, pokud by již nepracoval a nebyl převeden.

O převedení na jinou práci či přeložení do jiného místa může požádat

i sám zaměstnanec, má-li k tomu důvody. Tím je právě doporučení poskytovatele pracovních lékařských služeb, v němž se vyslovuje nevhodnost (nikoliv tedy nepřipustnost) pokračování v dosavadní práci nebo na původním pracovišti. Zaměstnavatel je povinen i tuto změnu umožnit, ovšem až tehdy, kdy mu to povolí jeho provozní možnosti.

Pokud by se stalo, že po doručení lékařského posudku zaměstnanec nebude vykonávat dosavadní práci ani jinou, protože zaměstnavatel ho na ni nepřivedl nebo ji nemá, pracovní poměr bude nadále trvat, a to až do právoplatného ukončení. Po celou tuto dobu bude mít zaměstnanec nárok na náhradu mzdy (platu).

JUDr. Jan Kozubek
advokát z kanceláře
Becker a Poliakov

