

**Univerzita Karlova v Praze**  
**Filozofická fakulta**  
**Ústav informačních studií a knihovnictví**

Studijní program: Informační studia a knihovnictví

Studijní obor: Informační studia a knihovnictví

**Iva Břečková**  
**Informační zdroje pro nezaměstnané v České republice**

**Bakalářská práce**

Praha 2012-05-25

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Hana Slámová, PhD.

Oponent bakalářské práce:

Datum obhajoby:

Hodnocení:



**Prohlášení:**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci zpracovala samostatně, a že jsem uvedla všechny použité informační zdroje.

V Praze, 25. 5. 2012

.....

Podpis studenta

## **Identifikační záznam**

BŘEČKOVÁ, Iva. *Informační zdroje pro nezaměstnané v České republice*[*Information sources for the unemployed in the Czech Republic*]. Praha, 2012-05-25. 62 s. Bakalářská práce. Univerzita Karlova v Praze. Vedoucí práce PhDr. Hana Slámová, PhD.

## **Abstrakt**

Cílem bakalářské práce bylo vytvořit přehled informačních zdrojů pro nezaměstnané v České republice poskytovaných prostřednictvím internetu. V úvodní části jsou nejprve vysvětleny pojmy týkající se problematiky nezaměstnanosti a stručný přehled vývoje nezaměstnanosti na území ČR. Druhá část se zabývá propojením práce uživatele s informacemi a s činností řízení lidských zdrojů. Jsou zde řešeny základní otázky, které by si nezaměstnaný měl položit, a doporučeny nejdůležitější typy informačních zdrojů. Třetí část se věnuje popisu těchto zdrojů a jejich služeb. Závěrečná část popisuje webové stránky modelů jednotlivých zdrojů, vyhodnocuje jejich uživatelskou vstřícnost a přínosnost.

The target of this bachelor work was to be established the summary of information sources for unemployed persons in the Czech republic, which are provided on the Internet. In the foreword was already explained the useful basic terms for the problems about the unemployment, destined in the short overview about development of unemployment on the area Czech republic. The second part of bachelor work dealing with combination of user working with I formations and with operation of Human resources. This chapter is solving the basic query and questions which needed to be requested from every unemployed person and gone advised to the most important types of information sources regarding the searching of work places. The third part of bachelor describes information sources and their possibilities for unemployed person. At last is written how to be characterized web sides of several types for information sources, the resolution evaluated user helpfulness and contribution to the unemployed persons.

[Autorský abstrakt].

## **Klíčová slova**

On-line informační zdroje, nezaměstnanost, sociální síť, portál, úřad práce, lidské zdroje, on-line, www prezentace, Ministerstvo práce a sociálních věcí

## Obsah

Předmluva .....	- 7 -
0. Úvod .....	- 9 -
1. Nezaměstnanost a trh práce .....	- 11 -
1.1. Trh práce .....	- 11 -
1.2. Nezaměstnanost.....	- 12 -
1.2.1. Definice pojmu .....	- 12 -
1.2.2. Typy nezaměstnanosti.....	- 12 -
1.2.3. Přirozená míra nezaměstnanosti a její měření .....	- 14 -
1.2.4. Rizikové skupiny nezaměstnaných.....	- 16 -
1.2.5. Historie nezaměstnanosti od vzniku Československa a samostatné České republiky.....	- 19 -
2. Propojení práce uchazeče s informacemi a činností řízení lidských zdrojů.....	- 21 -
2.1. Úspěšná strategie uchazeče .....	- 23 -
2.2. Typologie informačních zdrojů.....	- 24 -
2.3. Internetové podoby informačních zdrojů pro nezaměstnané .....	- 25 -
3. Popis informačních zdrojů pro nezaměstnané a jejich služeb .....	- 26 -
3.1. Státní instituce zabezpečující veřejné služby zaměstnanosti .....	- 26 -
3.1.1. Státní politika zaměstnanosti v ČR.....	- 26 -
3.1.2. Ministerstvo práce a sociálních věcí.....	- 27 -
3.1.3. Úřady práce (s ohledem na změny platné od 1. 1. 2012).....	- 28 -
3.1.4. Shrnutí.....	- 30 -
3.2. Zprostředkování práce prostřednictvím soukromých organizací.....	- 30 -
3.2.1. Personálně poradenské společnosti.....	- 30 -
3.2.2. Personální agentury.....	- 31 -
3.2.3. Shrnutí.....	- 32 -
3.3. Pracovní portály .....	- 33 -

3.3.1.	Kvalita českých portálů práce .....	- 34 -
3.3.2.	Typy pracovních portálů .....	- 34 -
3.3.3.	Služby pracovních portálů .....	- 35 -
3.3.4.	Shrnutí.....	- 36 -
3.4.	Sociální sítě .....	- 36 -
3.4.1.	Druhy sociálních sítí .....	- 37 -
3.4.2.	Shrnutí.....	- 39 -
3.5.	Ostatní informační zdroje pro nezaměstnané .....	- 40 -
3.5.1.	Veletrhy a burzy práce .....	- 40 -
3.5.2.	Firmy.....	- 41 -
4.	Popis a srovnání informačních zdrojů pro nezaměstnané v ČR .....	- 42 -
4.1.	Kritéria pro hodnocení webových stránek .....	- 42 -
4.2.	Státní správa .....	- 44 -
4.2.1.	Ministerstvo práce a sociálních věcí .....	- 44 -
4.2.2.	Integrovaný portál MPSV .....	- 45 -
4.2.3.	Shrnutí.....	- 45 -
4.3.	Pracovní portály .....	- 46 -
4.3.1.	Jobs.cz.....	- 46 -
4.3.2.	Práce.cz .....	- 47 -
4.3.3.	Český-trh-práce.cz .....	- 48 -
4.3.4.	TravelJobs.cz .....	- 49 -
4.4.	Agentury práce .....	- 50 -
4.4.1.	Manpower .....	- 51 -
4.4.2.	Adecco .....	- 52 -
4.4.3.	Shrnutí.....	- 52 -
4.5.	Sociální síť – LinkedIn.....	- 53 -
4.5.1.	Shrnutí.....	- 54 -
5.	Závěr.....	- 55 -

Seznam použité literatury .....	- 56 -
Slovníček zkratk.....	- 61 -
Evidence výpůjček.....	- 62 -



## **Předmluva**

Tématem předkládané bakalářské práce je analýza, popis a hodnocení informačních zdrojů pro nezaměstnané v České republice poskytované prostřednictvím internetu (on-line služby). Výběr tématu mé práce byl ovlivněn mými pracovními zkušenostmi ve společnosti S-COMP Centre CZ s.r.o., jejíž jednou ze služeb je organizování vzdělávacích programů rozvíjející vzdělanost a informační společnost. V této společnosti jsem pracovala jako lektorka motivačních kurzů a kurzů základů počítačů.

Cílem této práce je sdružit, analyzovat a zhodnotit aktuální poskytované zdroje umožňující nebo usnadňující hledání volných pracovních míst. V práci popisuji a rozebírám většinu poskytovaných on-line služeb, ale prostor věnuji také problematice nezaměstnanosti a vlivu řízení lidských zdrojů.

Právě v oblasti řízení lidských zdrojů a ekonomicky zaměřených publikacích jsem našla největší množství použitých pro potřeby tématu své bakalářské práce. Díky zvolení velice aktuálního tématu byly důležitým informačním zdrojem internetové portálky ekonomického zaměření nebo přímo zkoumané pracovní portály, které často obsahují aktuality z trhu práce. Důležitým zdrojem pro téma nezaměstnanosti jsou stránky Ministerstva práce a sociálních věcí, které pro vyhodnocování statistik spolupracuje s dalším zprostředkovatelem stěžejních faktů o této problematice, a to s Českým statistickým úřadem.

Práce je rozdělena do několika kapitol. V úvodu se věnuji seznámení s tématem, jeho aktuálností a nutností tento problém řešit. V první kapitole čtenáře seznamuji a definuji problematiku nezaměstnanosti s tématy úzce souvisejícími nebo nezaměstnanost značně ovlivňujícími. Dále v této kapitole popisuji vývoj nezaměstnanosti na území našeho státu. Druhá kapitola je věnována uchazeči, jeho práce s informacemi a zvolení správné strategie při hledání zaměstnání. Stěžejní částí této kapitoly je typologie informačních zdrojů. Od této části se odvíjí následující části práce. Nejprve se jedná o charakteristiky jednotlivých zdrojů a uvedení jejich výhod a nevýhod. Poslední kapitolou je praktická část bakalářské práce, ve které jsou popsány vybrané vzorky informačních zdrojů dostupných na internetu v podobě webových stránek.

V textu jsou použity obrázky, grafy a tabulky doplňující prezentovaný text. Dále se v textu objevují poznámky pod čarou, které přináší doplňující a vysvětlující informace k údajům, ke kterým se vztahují.

Citace v textu jsou zapsány metodou označovanou jako Harvardský systém – cituje s pomocí prvního údaje záznamu a data vydání. Na prvním místě je uvedené příjmení autora (verzálkami), popřípadě jméno korporace nebo název (např. heslo). Na druhém místě je pak rok vydání dokumentu, po kterém v některých případech následuje údaj o stránkování. Citace jsou pro přehlednost uváděny v hranatých závorkách. Rozlišením pomocí malých písmen je případně rozlišen dokument se stejným prvním údajem a rokem vydání.

Seznam bibliografických záznamů citovaných zdrojů (na konci textu) jsou abecedně řazeny a jsou citovány podle normy ČSN ISO 690 a ČSN ISO 690-2. Dále je text doplněn slovníčkem zkratek (umístěný na konci textu).

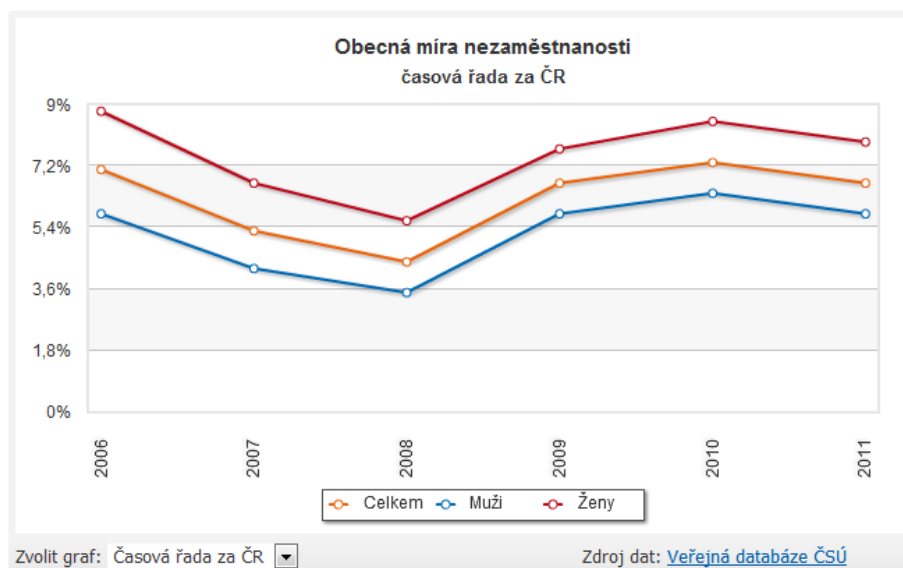
Na závěr bych ráda poděkovala vedoucí mé bakalářské práce PhDr. Haně Slámové, PhD. za trpělivost, přínosné poznámky a podporu při zpracování následujícího textu.

## 0. Úvod

Na počátku roku 2009 začala slábnout ekonomika České republiky. Jednalo se o důsledek šířící se světové ekonomické krize, která začala zhruba v roce 2007 hypoteční krizí ve Spojených státech amerických. Již v prognózách vlivu krize na naši ekonomiku bylo zřejmé, že Česko bude nejvíce postiženo poklesem výkonu ekonomiky a zvýšením nezaměstnanosti. [Finanční, 2008]

Vývoj obecné míry<sup>1</sup> nezaměstnanosti, její pokles i růst v letech 2006 – 2011 je možné sledovat na obrázku č. 1. Podle křivky pohybu nezaměstnanosti se i zprávy v novinách zmiňují o změnách v české ekonomice.

### Obecná míra nezaměstnanosti v ČR a krajích



Obr. č. 1 Obecná míra nezaměstnanosti

V roce 2008 proběhla vlna propouštění zaměstnanců v tuzemských firmách. Jednalo se o největší podaných výpovědí od poloviny devadesátých let. [Beránek, 2008]

Zpravodajské služby nejčastěji uvádí vliv nezaměstnanosti na ekonomiku. Jejím působením vznikají i sociální problémy společnosti a z velké části ovlivňuje psychický stav nezaměstnaného a jeho okolí. Z toho důvodu je tento problém řešit.

<sup>1</sup> „Obecná míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle (v procentech), kde číselník i jmenovatel jsou ukazatele konstruované podle mezinárodních definic.“ [Ekonomicko, 2007]

Cílem této bakalářské práce je přehledně a srozumitelně vytvořit přehled nejpoužívanějších a nejužitečnějších informačních zdrojů, které pomůžou jedinci se zájmem hledat nové pracovní příležitosti zorientovat se v nepřehledném množství nabídek. Dále jsou popsány a hodnoceny vybrané webové stránky informačních zdrojů pro možnost vytvoření představy o tom, jaké služby nebo informace prostřednictvím kterého zdroje je možné získat.

Zároveň by mohla inspirovat knihovníky a informační pracovníky k rozšíření služeb jejich pracovišť o služby pro nezaměstnané. Důvodem je především fakt, že knihovny jsou centrem informací. Pro jedince bez zaměstnání by byli jejich rady byly kvalifikovanou a především pomocí v jeho nelehké životní situaci.

## 1. Nezaměstnanost a trh práce

„Mezi kořeny nezaměstnanosti a ekonomie existuje velmi blízký vztah. Je to dáno tím, že tytéž proměny, které se podílely na vzniku samostatné vědy o hospodářství, vyústily po několika dalších desetiletích do stadia, které je charakteristické existencí nezaměstnanosti. V poměrně raném stadiu svého vývoje byla ekonomie nucena reagovat na existenci nezaměstnanosti. Ve skutečnosti však oním původním jevem, který poutal pozornost, nebyla nezaměstnanost, ale zhoršování sociálních podmínek širokých vrstev a rostoucí bída, tedy jevy, které provázaly průmyslovou revoluci, resp. zavádění strojů do výroby. Těmito změnami se dostal pod silný tlak trh práce, který sehraává v tržním hospodářství nezastupitelnou a klíčovou roli.“ [BUCHTOVÁ, 2002, s. 58]

Jak je již nastíněno v citaci, na téma nezaměstnanosti se dá nahlížet z různých úhlů pohledů a lze jej zkoumat v několika vědeckých disciplínách. Už název knihy *Nezaměstnanost – Psychologický, ekonomický a sociální problém* od Boženy Buchtové a kolektivu plně naznačuje, o které disciplíny se jedná. Vzhledem k tomu, že tato práce je postavena na jedinci jako uchazeči o zaměstnání, využije náhled na téma z různých úhlů pohledů. Vždyť ztráta zaměstnání je nepříjemná událost, díky které ztrácíme ekonomické jistoty kontaktů, životní úroveň a náplň času.

Následující podkapitoly jsou věnovány definicím stěžejních termínů souvisejících s problematikou a stručnému popisu vývoje nezaměstnanosti na území Československa a potažmo České republiky a vlivu nezaměstnanosti na každodenní život nezaměstnaného i jeho okolí.

### 1.1.Trh práce

Klíčovým termínem tématu této práce je pojem trh práce. Budeme-li se zde věnovat informačním zdrojům pro nezaměstnané, budeme tím myslet především nabídku a poptávku po volných místech.

Trh je místo, na kterém se setkávají prodejci s nakupujícími a dochází mezi nimi k obchodu. „Trh práce je součástí tržní ekonomiky, ve které dochází k realizaci tržní nabídky a poptávky v oblasti pracovní síly (lidských zdrojů) 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.“ Je-li vyšší poptávka, je nedostatek pracovních míst, vzniká nezaměstnanost. [PALÁN, 2002]

Existují dva typy trhu práce:

Interní trh práce – týkající se výměny pracovních sil v rámci jedné firmy. Většinou jde o přesun z jednoho oddělení do druhého, nebo o posun na žebříku kariéry.

Externí trh práce – jedná se o klasický pohyb pracovních sil mezi firmami [BROŽOVÁ, 2003]

Existence interního a externího trhu práce zasahuje i do informačních zdrojů pro nezaměstnané. Jde-li o trh práce externí, nabídky jsou určeny pro širší veřejnost. U interního trhu práce se informace o daném volném místě mohou šířit pouze v rámci firmy a i poptávka je tím limitována.

## **1.2. Nezaměstnanost**

### **1.2.1. Definice pojmu**

„Společenská situace, kdy skupina lidí, kteří by mohli a chtěli pracovat, ale situace na *trhu práce* jim to neumožní z důvodu přebytku nabídky pracovních sil.“ [PALÁN, 2002]

### **1.2.2. Typy nezaměstnanosti**

*Mezinárodní organizace práce*<sup>1</sup> stanovila podmínky, které jsou zapotřebí pro definici pojmu nezaměstnaný, a proto se ve většině publikací se setkáváme s podobnou definicí tohoto pojmu.

Nezaměstnaný:

- 1.) nemá práci
- 2.) je schopen pracovat
- 3.) chce vykonávat práci za odměnu
- 4.) aktivně hledá nové místo. [PALÁN, 2002].

Situace, že by v dnešním světě vymizela nezaměstnanost, je nemožná. Vždy budou ve společnosti jedinci, kteří odmítají z různých důvodů pracovat nebo přijmout zaměstnání za podmínek nižší mzdy.

**Frikční** (dočasná) nezaměstnanost – součástí přirozené míry nezaměstnanosti. Je tvořena lidmi, kteří dočasně opustili staré zaměstnání a hledají nové nebo se jedná o osoby prvně vstupující na trh práce – takovou skupinou jsou převážně absolventi škol. Jedná se o „zdravý“ typ nezaměstnanosti, jemuž není možné se vyhnout a nemá nepoškozující vliv na státní ekonomiku.

**Strukturální** (technická/krátkodobá) nezaměstnanost – důsledek strukturálních změn v ekonomice. Různým oborům se v různých obdobích vede méně či více. Závisí to na různých vlivech – roční období, region, poptávka po daném produktu. Tento typ nezaměstnanosti se dá řešit zlepšováním kvalifikací či rekvalifikacemi.

**Cyklická** (konjunkturální) nezaměstnanost – nepatří do přirozené míry nezaměstnanosti, souvisí s krátkodobými výkyvy v hospodářství. Klesá-li celkově hospodářství, klesá produkt ve všech oborech a odvětvích, a tím je ovlivněna i nezaměstnanost. Pokles poptávky může být krátkodobý nebo dlouhodobý. Nová místa vznikají až při hospodářském růstu. [BROŽOVÁ, 2003]

**Skrytá** nezaměstnanost- tvořena nezaměstnanými jedinci nevidovanými na ÚP nebo vyřazenými z evidence z důvodu neplnění podmínek daných zákonem.

**Dobrovolná** nezaměstnanost – dobrovolně nezaměstnaným jedincem je ten, který hledá a čeká na zaměstnání za vyšší mzdu, než jaká převládá v oboru. O výši průměrných mezd často uvádějí i specializované pracovní portály (např. Národní soustava povolání – katalog <http://katalog.nsp.cz/uvod.aspx>).

**Nedobrovolná** nezaměstnanost – uchazeč aktivně hledá a je ochoten pracovat za mzdu, která na trhu převládá nebo je dokonce nižší. Většinou postihuje pracovníky bez možnosti alternativ v příležitostech nebo je rekvalifikačně složitá.

**Krátkodobá** nezaměstnanost – nemá výrazný vliv na ekonomiku státu, ani na pracovní trh či samotného uchazeče.

**Dlouhodobá** nezaměstnanost – dlouhodobě nezaměstnaným se stává uchazeč registrovaný v rejstříku nezaměstnaných déle jak 6 měsíců. Právě dlouhé setrvání bez práce už silně ovlivňuje nejen ekonomickou situaci a psychiku jednotlivce, ale ovlivňuje i život jeho nejbližších (rodina, přátelé), a také ekonomiku jako celek. Je-li vysoká míra dlouhodobě nezaměstnaných, dochází ke snižování produktu, nižším úsporám a vyšším daním a devalvaci lidského kapitálu. [PALÁN, 2002]

Každá tržní ekonomika neustále mění svou strukturu podle poptávky a navzájem se ovlivňují se všemi výše uvedenými typy nezaměstnanosti.

### 1.2.3. Přirozená míra nezaměstnanosti a její měření

Vliv na míru nezaměstnanosti mají i rizikové skupiny nezaměstnaných, kteří z různých důvodů mají situaci na trhu práce mnohem složitější.

„Je logické, že je snaha, zejména z praktických důvodů, nezaměstnanost měřit. Používá se k tomu především míry nezaměstnanosti, která je podílem nezaměstnaných v celku práce schopné populace, přičemž je i zde v různé podobě přihlíženo k ochotě této populace pracovat.“ [MAREŠ, 1994, s. 23]

Dagmar Brožová charakterizuje míru nezaměstnanosti takto: „K měření nezaměstnanosti se standardně užívá ukazatel míry nezaměstnanosti, který poměruje počet nezaměstnaných k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu. Vyjadřuje se v % a vyčísluje se podle vzorce:

$$u = \frac{U}{L + U} \times 100$$

kde  $u$  je míra nezaměstnanosti (vyjádřená v %),  $U$  je počet nezaměstnaných a  $L$  je počet zaměstnaných.“ [BROŽOVÁ, 2003, s. 78]

Výkladový slovník definuje míru nezaměstnanosti jako „ukazatele ekonomické aktivity, který srovnává počet ekonomicky aktivního obyvatelstva s počtem lidí hledajících práci; procento pracovních sil neschopných se uplatnit na trhu práce“. [PALÁN, 2002]

Přirozená míra nezaměstnanosti je taková míra nezaměstnanosti, při níž nedochází k ovlivňování míry inflace a tím pádem není zapotřebí úprava mezd.

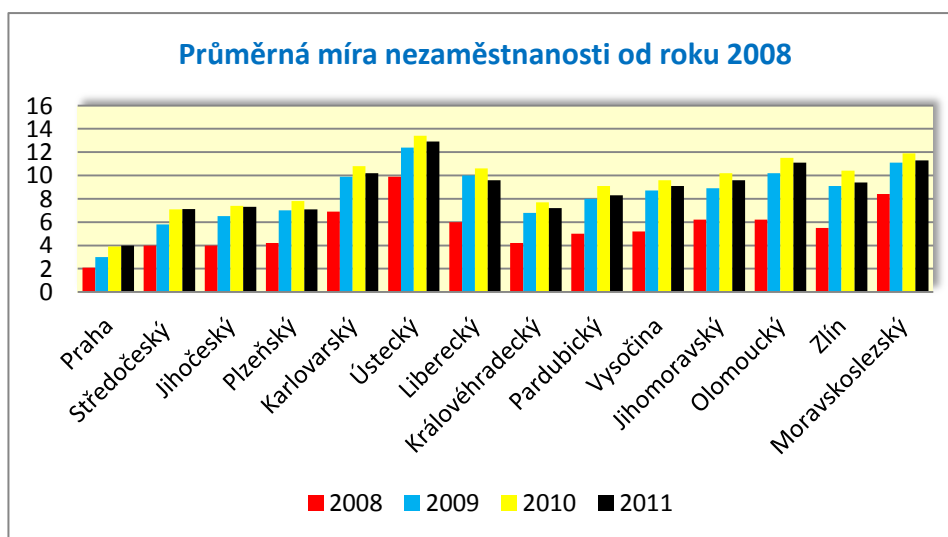
Míru nezaměstnanosti propočítává Český statistický úřad (dále jen ČSÚ) pomocí tzv. registrované nezaměstnanosti (může se lišit od skutečnosti). K přehledu o vývoji nezaměstnanosti na území ČR od vstupu finanční krize na její území znázorňuje následující tabulka ( tab. č. 1). [Časové, 2012]

Údaje z tabulky jsou graficky znázorněny v následujícím grafu (obr. č. 2).



Kraje	2008	2009	2010	2011
Praha	2,1	3	3,9	4
Středočeský	4	5,8	7,1	7,11
Jihočeský	4	6,5	7,4	7,3
Plzeňský	4,2	7	7,8	7,1
Karlovarský	6,9	9,9	10,8	10,2
Ústecký	9,9	12,4	13,4	12,9
Liberecký	6	10	10,6	9,6
Královéhradecký	4,2	6,8	7,7	7,2
Pardubický	5	8	9,1	8,3
Vysočina	5,2	8,7	9,6	9,1
Jihomoravský	6,2	8,9	10,2	9,6
Olomoucký	6,2	10,2	11,5	11,1
Zlín	5,5	9,1	10,4	9,4
Moravskoslezský	8,4	11,1	11,9	11,3

Tab. č. 1 Vývoj nezaměstnanosti v ČR



Obr. č. 2 Vývoj nezaměstnanosti v ČR

ČSÚ získává údaje nejen o stavu nezaměstnanosti, ale i o zaměstnanosti v ČR, a to pomocí *Výběrového šetření pracovních sil* (dále jen *VŠPS*), kdy zjišťuje informace o obyvatelstvu. Data získává přes odpovědi sociologicky a demograficky vybraných vzorků občanů na široký

okruh otázek. Pomocí výsledků z těchto výzkumů doplňuje tak informace *Ministerstva práce a sociálních věcí*. Šetření se provádí v pravidelných intervalech, a to každé kalendářní čtvrtletí. Na základě získaných údajů se pak vypočítává roční průměr. [Český,2010]

Srovnávání míry nezaměstnanosti s jinými zeměmi je složité, protože každá země si může zvolit jiný způsob přepočítání této hodnoty.

#### **1.2.4. Rizikové skupiny nezaměstnaných**

Český statistický úřad zjišťuje aktuální struktury zaměstnanosti podle pohlaví, věku, kvalifikace, odvětví a charakteru zaměstnání respondentů, a další. Na druhé straně dochází k šetření celkové nezaměstnanosti, jejího charakteru a o struktuře nezaměstnaných. Zde jsou používána například tato hlediska: sociální, profesní, kvalifikační. Z těchto údajů je následně možné vyčíst, které skupiny jsou nejvíce ohroženi na trhu práce. Jedná se o skupiny nezaměstnaných mající velké riziko neúspěchu na trhu práce. Právě tyto skupiny nejvíce postihují negativní typy nezaměstnanosti, např. dlouhodobou.

Mezi hlavními určujícími prvky, které podmiňují úspěch na trhu práce, jsou:

- věk,
- zdravotní stav,
- vzdělání, profesní kvalifikace,
- pohlaví,
- příslušnost k etnické skupině.

Další kategorie těchto charakteristik předurčují následně uvedené skupiny k velké pravděpodobnosti ztráty práce nebo k dlouhodobé či opakované nezaměstnanosti. [ČESKÝ,2010]

#### **Mladí lidé - absolventi**

Jedná se o skupinu mladých lidí zhruba do 30. roku života, o absolventy škol. Tito jedinci nastupují po škole na trh práce hledat nové zaměstnání. Jejich velkou nevýhodou je absence praxe, zkušeností a nedostatečné pracovní návyky. Dále jim chybí pracovní kontakty, které často usnadňují orientaci a pohyb na trhu práce. Pozitivem této skupiny může být flexibilita, a jakási „pracovní tabula rasa“. První zaměstnanec si nováčka může „vychovat“ k obrazu svému.

Tuto skupinu by bylo ovšem možné rozdělit na další dvě skupiny. Jedna část absolventů má ještě jistou naději na rozjezd na trhu práce, najdou-li zaměstnání, kde je jejich pracovní neposkvrněnost tolerována či vítána. Jedná se o skupinu středoškolsky nebo vysokoškolsky vzdělaných lidí. U této skupiny má velký vliv obor jejich vzdělání. Jedná-li se o obor momentálně populární a úspěšný, je možné ihned uplatnit svou kvalifikaci a vědomosti. Mnohem problematičtější je skupina mladých lidí s dokončeným základním vzděláním nebo s nedokončeným základním vzděláním. U této skupiny se vyskytují výchovné a psychické problémy. Nenabudou-li tito lidé pracovních návyků, celý život budou inklinovat k nezaměstnanosti a k živobytí ze sociálních dávek. Tato skupina bývá následně postižena nedostatkem financí, chybějícími sociálními návyky, což následně vede k únikům z reality pomocí návykových látek, hracích automatů, aj. Následkem bývá i deviantní chování a nárůst kriminality. [BUCHTOVÁ, 2002]

#### Starší lidé

Do této skupiny jsou zařazováni lidé nad 45 let. Největším rizikem této skupiny jsou paradoxně, ve srovnání s předchozí skupinou, nabyté pracovní návyky. A to v tom smyslu, že tyto návyky se pro dané jedince staly spíše špatně odlučitelným stereotypem. K dlouhodobé nezaměstnanosti v této skupině dochází i z důvodu rezignace na pracovní a společenský život. Rizikovostí této skupiny je i věkem horšící se zdravotní stav.

Šanci na udržení si aktivity před důchodovým věkem je i možnost samostatného podnikání. I to má ale své podmínky a rizika, která ne každý je ochoten podstoupit. [BUCHTOVÁ, 2002]

#### Ženy, rodiče s dětmi

I přes stále větší emancipovanost a stále nižší diskriminaci, zůstávají zde stále jistá fakta a důvody, díky kterým jsou ženy (respektive rodiče-samoživitelé s dětmi) jednou z rizikových skupin. Důvodem je pravděpodobnost častějších absencí kvůli dětem, která může narušovat plynulost pracovního procesu. Nejvíce jsou ohroženy neúplné rodiny, rodiče-samoživitelé. Je komplikované skloubit pracovní a mateřské/rodičovské povinnosti.

Tento moderní trend nutící k rozhodnutí, zda se stát rodičem nebo budovat kariéru má vliv i na porodnost. V důsledku je dlouhodobě ovlivněna i vývoj ekonomiky státu, dále ovlivňující například zvyšování věkové hranice odchodu do důchodu.

Řešením mohou být zkrácené pracovní úvazky, zavádění pružné pracovní doby a dostupná péče o děti. [BUCHTOVÁ, 2002]

## Zdravotně postižení

Zdravotně postižení mívají často kvůli svému handicapu *změnu pracovní schopnosti* (dále jen *ZPS*). U těchto jedinců se vyskytují velké ekonomické, sociální i psychické problémy. Zajištění vhodného pracovního zařazení může pozitivně ovlivnit negativní dopad handicapu na jedince. Možnost získat zaměstnání má vliv na udržení lidské důstojnosti a smyslu života. Největším úskalím *ZPS* je moderní doba kladoucí velký důraz na produktivitu, což snižuje šance na uplatnění uchazečů se *ZPS*. Přestože se současný sociální systém podílí na finanční podpoře lidí se *ZPS*, tato podpora je ovšem nedostačující a často je zapotřebí mít i další příjem. [BUCHTOVÁ, 2002]

## Lidé bez kvalifikace

Jedná se o největší skupinu dlouhodobě nezaměstnaných (cca 1/3 nezaměstnaných). Největší část této skupiny tvoří absolventi základních škol. Jedná se o těžko vzdělavatelné mladé lidi s malým nebo žádným zájmem o zaměstnání. Často jsou to lidé se společensky nežádoucím deviantským chováním (alkoholici, recidivisté, lidé propuštění z nápravného zařízení, sociálně nepřizpůsobiví). Tito lidé spoléhají na sociální zabezpečení od státu a jsou trvale na něm závislí. Díky tomu je u této skupiny vysoký potenciál kriminality. [BUCHTOVÁ, 2002]

## Národnostní menšiny, v ČR nejvíce zastoupeny romským etnikem

Hlavním úskalím této rizikové skupiny je vzdělání a jejich kultura. Většina romské populace absolvuje pouze základní vzdělání (někdy ani nedokončené), tím spadá do předchozí skupiny. Jsou tedy ohroženi nedostatečnou kvalifikací, rozsahem a kvalitou sociálních dovedností. Tato skupina je silně ovlivněna vlastními kulturními vzorci chování a hodnot v mnohém se lišících od majoritní populace. Následně je velice těžká integrace.

„Lidé bez práce mohou mít pocit, že nikam nepatří. Jsou vyvrženi na okraj společnosti mezi ostatní ztroskotance, které nikdo nepotřebuje. Jako občané nemají v mnoha případech všechna práva.“ [BUCHTOVÁ, 2002, s. 119]

Na výše uvedené skupiny by měla být více zaměřena politika zaměstnanosti. Existují programy podporované jak ze strany státu, tak Evropské unie, které mají za cíl redukci nezaměstnanosti a zároveň k minimalizaci problémů nezaměstnaných. Vylepšení jejich

flexibility, zvýšení sebejistoty a osvojení potřebných sociálních dovedností (např. jak hledat práci, jak se orientovat na trhu práce, ...).

### **1.2.5. Historie nezaměstnanosti od vzniku Československa a samostatné České republiky**

Den 28. října 1918 je zapsán do českých dějin jako *Den vzniku Československa* a od tohoto data se ekonomická a sociální řešení týkala čistě československé, následně od roku 1993, české politiky. Vzhledem k tomu, že systém vedení evidence nezaměstnaných nebyl veden tak jako dnes, není možné uvést přesná čísla o míře nezaměstnanosti z prvních let české státnosti. Přestože je v kapitalistickém systému nezaměstnanost přítomna v každé fázi výrobního cyklu, je pro veřejnost více viditelná teprve ve chvíli, kdy zasahuje do společnosti více než je standard a o to více ve chvíli, kdy je spojena s hospodářskou krizí.

Po 1. světové válce docházelo k velké globalizaci a industrializaci, aby vše zničené bylo napraveno. Obnovovací proces, vývoj techniky a industrializace značně ovlivnily rychlý návrat do civilizovaného světa a prudký ekonomický růst. Do Československa přišel americký a západoevropský (především francouzský) kapitál, který zapříčinil vznik průmyslového dělnictva tvořící jádro kapitalismu schopného efektivně hájit zájmy sociální třídy. [BUCHTOVÁ, 2002]

A právě v období začátků Československého státu nešlo přehlédnout *Velkou hospodářskou krizi 30. let 20. století* vyvolanou krachem na *Newyorské burze* v roce 1929. Jak již bylo uvedeno, přesné počty míry nezaměstnanosti nejsou známy a ty, které jsou uváděny, jsou s velkou pravděpodobností mnohem vyšší. V roce 1930 bylo uváděno zhruba 239 534 nezaměstnaných. [BUCHTOVÁ, 2002]

Československo patřilo mezi nejvíce postižené země touto krizí. Nejhlubší bod krize nastal v roce 1933, kdy propad produkce dosáhl 56%, nejvíce byl postižen export. Neodmyslitelný vliv na zmírnění nezaměstnanosti na našem území měly i sociální programy a později i německá nacistická propaganda dodávající dárkové balíčky. [BUCHTOVÁ, 2002]

Nejúčinnější sociální program zavedl ve svých továrnách roku 1922 Tomáš Baťa. Baťovi šlo především o udržení pracovních míst, ekonomickou i sociální stabilitu jeho zaměstnanců. I přes ekonomické změny vlády, které příliš nepodpořily změnu situace k lepšímu, se Baťa rozhodl výrobu udržet za každou cenu. Po domluvě se zaměstnanci snížil ceny obuvi o 50% a mezd o 40%. Ke sníženým mzdám zaměstnancům poskytl benefity v podobě potravin a oděvů za poloviční ceny. Riskantní krok se vyplatil. „Hájil názor, že v hospodářství nejde o to

poměrům rozumět, ale o to, vyřešit problémy.“ [BUCHTOVÁ, 2002, s. 49]. Baťova společnost rozvíjela sociální program proti nezaměstnanosti i po smrti Tomáše Bati.

Nezaměstnanost na našem území jistě ovlivňoval i střet zájmů mezi Čechy a Němci. Nejvíce postiženými oblastmi nezaměstnaností bylo české pohraničí. Ve velké míře byl postižen sklářský a oděvní průmysl v těchto lokalitách. Snahou udržet nejvíce výrobu v českých firmách, došlo k mezinárodní aféře se státními zakázkami. Krize postihla celý svět a i díky jejímu vlivu došlo k rozpoutání 2. světové války. [BUCHTOVÁ, 2002]

Před rokem 1989 existovala centrálně plánovaná ekonomika – všichni zaměstnanci byli ekonomicky aktivní. Měli jisté pracovní místo a mzdu. Povinností správného socialistického občana bylo mít zaměstnání, jednalo se o občanskou povinnost. Odměnou za loajalitu kromě mzdy byla jistota zaměstnání. Podniky si nechávaly kvalitní a kvalifikované pracovníky znalé poměrů v oboru i závodu. Podle režimu nezaměstnanost neexistovala. Skutečnost však byla jiná, byla to skrytá nezaměstnanost. Totalitní ekonomické systémy nezaměstnanost neumějí úplně vyrušit, ale daří se jim ji zamaskovat. [BROŽOVÁ, 2003]

Po revoluci v roce 1989 došlo k velkým změnám v ekonomice a nezaměstnanost se v naší společnosti objevila jako zcela nový společensko-ekonomický jev. Na počátku 90. let dochází k ekonomické transformaci a mírnému nárůstu nezaměstnanosti. Důvodem byly institucionální a organizační změny. S příchodem demokracie přišla i podpora individuálních iniciativ a podnikání. Vznikl tzv. soukromý sektor a tím došlo k markantnějšímu pohybu na externím trhu práce, jak mezi firmami, tak profesemi a sektory. Rostla mobilita na trhu práce a jistotu zaměstnání vystřídala nejistota a s ní i otevřená nezaměstnanost. [BROŽOVÁ, 2003]

Právě na začátku těchto změn došlo k rychlému nárůstu nezaměstnanosti, zapříčiněno pohybem na trhu práce a odchodem velkého počtu lidí do předčasných důchodů. V roce 1991 nezaměstnanost vzrostla na 4,13%. V letech 1992-1996 nezaměstnanost oscillovala na 3% (jedna z nejnižších v Evropě). Novými institucemi na trhu práce se stala *Správa služeb zaměstnanosti – Ministerstvo práce a sociálních věcí* (dále jen *MPSV*), okresní úřady práce a informační a poradenská střediska. Díky vzniku těchto institucí došlo k lepší informovanosti na trhu práce, k uplatňování aktivní politiky nezaměstnanosti a podpoře malého podnikání. Zhruba v 2. polovině 90. let byla míra nezaměstnanosti v České republice srovnatelná se státy s nejnižší nezaměstnaností. [BROŽOVÁ, 2003]

## 2. Propojení práce uchazeče s informacemi a činností řízení lidských zdrojů

„Jakékoli texty, obrazy a hudební a jiné zvuky a jejich kombinace jsou v tzv. vyspělých zemích stále snadněji dosažitelné, a to v podstatě kdekoliv, kdykoliv a komukoliv. Téměř vše je dáno předem, na téměř každou předem vypracovanou odpověď. Před našima očima se rozvíjí obraz nové byrokratické velmoci podporované informačním průmyslem a doprovázené obrovskou reklamou (potencionální informace se stává předmětem komerce), svět bází dat a jejich sítí zasahujících svými terminály do veřejných institucí, pracoven a domovů.“[CEJPEK, 2005, s. 45]

A právě komerční stránka spojená s propagací databází<sup>2</sup>, v našem případě zaměřených na nabídku a poptávku práce, je pro zájemce o zaměstnání velice důležitá. Týká se reklamy a zviditelnění důležitých informačních zdrojů, prostřednictvím kterých se může zvýšit šance na nalezení nového zaměstnání nebo jiných užitečných informací. I skutečnost, že je předem vytvořena odpověď na naši otázku, usnadňuje vyhledávání pro nás důležitých faktů.

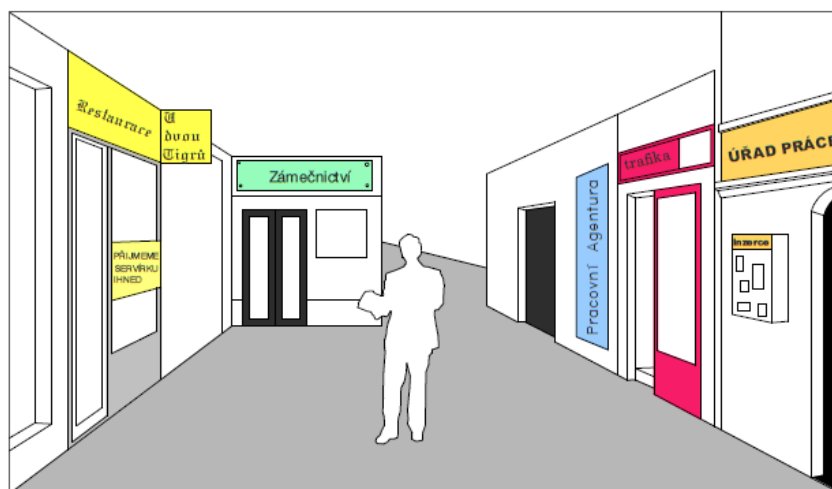
V této kapitole je věnována pozornost spojení informací, komunikace a personalistiky s lidskými zdroji, které spolu úzce souvisejí.

Informace se vyskytují všude kolem nás během každodenních aktivit v různých formách a k dalšímu zkoumání a úvahám o významu tohoto slova podněcuje i neustálý vývoj moderních technologií. [CEJPEK, 2005]

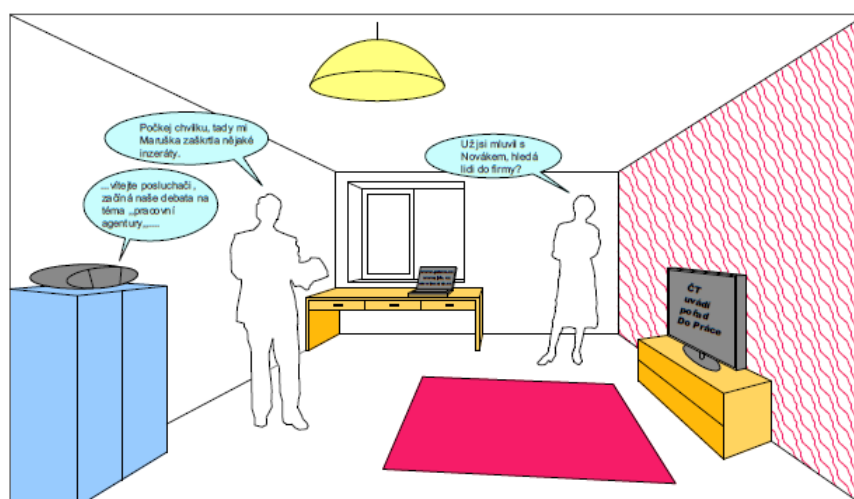
Důležitým předpokladem úspěchu je skutečnost jedince, který má zájem najít nové místo pro své profesní uplatnění. Zapojením všech jeho smyslů a vnímáním okolních podnětů může být upoután vhodnou marketingovou strategií a být tak správně nasměrován na některý z informačních zdrojů.(viz. Obr. č. 3 a Obr. č. 4). Cílem informací předávaných prostřednictvím informačních zdrojů nezaměstnaným, by měla být jejich stručnost, přehlednost, srozumitelnost a jednoznačnost, protože uchazeči se často obtížně orientují v nadměrném počtu poskytovaných zpráv, údajů a dat.

---

<sup>2</sup> Databáze = určitá uspořádaná množina informací (dat) uložená na paměťovém mediu. V dnešní době jsou většinou uloženy na datových mediích nebo online dostupné na internetu. Díky uspořádanosti dat je možné data následně vyhledávat. Databáze mají obvykle jednotící obsahový prvek. [KAHOUNOVÁ, 2010]



Obr. č. 3 Informace kolem 1



Obr. č. 4 Informace kolem 2



Poskytované a nabízené služby přesto nepochybně předpokládají, nebo přímo vyžadují, určitou úroveň informační a počítačové gramotnosti, které s úspěchem na trhu práce úzce souvisí.

Neopomenutelný vliv na trh práce a proces hledání zaměstnání uchazeče má řízení lidských zdrojů. Řízení lidských zdrojů (angl. ekvivalent Human Resources Management, dále jen HR) má za úkol vytvářet podnikové strategie zajišťující dlouhodobě stanovené cíle. Zároveň jsou dány nároky na kvalifikaci jednotlivých pozic, což formuje profil potencionálních uchazečů. [D'AMBROSOVÁ, 2009]

Řízení lidských zdrojů společně s výchovou a vzděláváním dospělých vytváří z lidí tzv. lidský kapitál. Na rozdíl od pracovní síly, která je chápána spíše jako „robotismus“ – bez vložení vlastního intelektuálního potencionálu, je lidský zdroj představou člověka schopného seberealizace a vlastního rozhodnutí. [PALÁN, 2002]

## 2.1.Úspěšná strategie uchazeče

Otázky, které jsou kladeny při rozmýšlení personální strategie pro firmu (podnik), si může položit i uchazeč o zaměstnání. Tímto způsobem si vytvoří svou vlastní strategii a především si uvědomí své potřeby a cíle. Srovnání je zřejmé v tabulkách č. 2 a č. 3.

Otázky	Personalisté	Uchazeč
<b>Kde jsme?</b>	Stát, jaký typ firmy, konkurence, ...	Nezaměstnaný, profese, znalosti, zkušenosti, má role na trhu práce
<b>Kam se chceme dostat?</b>	Úspěšnost firmy	Zaměstnání, podnikání, obor
<b>Co dělat k dosažení cíle?</b>	Personální strategie	Potřebné informační zdroje, kontakty

Tab. č.2 Srovnání strategií – základní otázky

	<b>Personalisté</b>	<b>Uchazeč</b>
<b>Příprava</b>	Tvorba a implementace personální strategie	Hledání informací, příprava psychická, kariérní, fyzická na pohovory
<b>Partneři</b>	Úřad práce, databáze CV kandidátů (na soc. sítích, prac. portálech)	Úřad práce, personální agentury, rodina, přátelé
<b>Trénink</b>	Profesní školení	Motivační kurzy
<b>Časový rámec</b>	Do daných termínů plnit	Možné stanovit, ale záleží na mnoha jiných aspektech. Nesplnění cílů do daného termínu může být demotivující, frustrující

Tab. č. 3 Srovnání strategií - proces

Uchazeč by neměl podcenit svůj osobní rozvoj týkající se informační a počítačové gramotnosti.

## **2.2. Typologie informačních zdrojů**

„Managementy (informací a znalostí) znamenají cílevědomé zacházení se zdroji informací a znalostí, a to v souvislosti s procesy tvorby, získání, zpracování, uložení, vyhledávání a šíření informací a znalostí. Tyto informace a znalosti jsou komunikovány a posléze aplikovány do dalších procesů“ [PAPÍK, 2011, s. 18]

Právě management lidských zdrojů často na jedné straně vyhledává v různých bázích dat, kde získává informace o nových potencionálních uchazečích o zaměstnání, na druhé straně tvoří bázi inzerce s nabídkami volných pracovních míst. I zájemci o zaměstnání využívají obě formy databází. Ale opačným způsobem. Do jedné vkládají své curriculum vitae a v inzertních databázích vyhledávají své možné zaměstnavatele.

Existují různé druhy a formy informačních zdrojů na různých nosičích a uživatel hledající zaměstnání má velké možnosti při výběru informačních zdrojů, kde může své informační potřeby uspokojit. Pro účely práce bude uvedeno několik typů těchto zdrojů, od kterých se bude odvíjet uspořádání dalších kapitol této práce.

V odborných publikacích, které se zaměřují na problematiku personalistiky a lidské zdroje, není uvedeno, jaké informační zdroje mohou uchazeči o zaměstnání využít ke hledání. Souhrn informací bývá k dispozici jako interní materiál personálních agentur, školitelů v motivačních kurzech, v populárně-naučné literatuře věnující se tématu hledání práce, úspěchu při pohovorech nebo přímo v tzv. poradnách na pracovních portálech.

Druhy informačních zdrojů pro nezaměstnané:

- úřady práce,
- personální agentury,
- pracovní portály,
- sociální sítě,
- známí, přátelé, rodina,
- veletrhy a burzy práce,
- firmy,
- inzeráty v tisku,
- ostatní – další média (např. rádio, televize) [Profesia, 2011]

V následujících kapitolách budou představeny jednotlivé typy informačních zdrojů pro nezaměstnané a následně budou porovnány on-line zdroje těch, u kterých je tato podoba.

### **2.3. Internetové podoby informačních zdrojů pro nezaměstnané**

„Uživatel v současnosti má zájem informace vyhledávat prostřednictvím internetových technologií a způsobů a v podstatě minimem kroků, které musí učinit. Je to typické informační chování současných uživatelů. Tzv. nalezitelnost je velmi podstatným faktorem při vyhledávání informací, je důležitá při volbě systému (tzv. užitečnost - lability).“ [PAPÍK, 2011, s. 26]

Téma informačních zdrojů má široký obsah a mohlo by být předmětem podrobného zpracování. Vyhledávání informací z internetových zdrojů je v současné době stále více využíváno a velmi často se setkáváme s odkazy na on-line informační zdroje. Z toho důvodu bude výběr zúžen na on-line informační zdroje pro nezaměstnané.

### **3. Popis informačních zdrojů pro nezaměstnané a jejich služeb**

Kapitola *Popis informačních zdrojů pro nezaměstnané a jejich služeb* postupně představí všechny typy dostupných informačních zdrojů, které pomocí některých svých funkcí nebo služeb

#### **3.1. Státní instituce zabezpečující veřejné služby zaměstnanosti**

Na základě Zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, který je v souladu s právem Evropské unie, je dána povinnost státu spravovat a upravovat pracovně-právní a sociální vztahy. Boj s nezaměstnaností je důvodem, aby moderní státy vytvářely státní politiku zaměstnanosti. V případě České republiky je hlavním orgánem, vykonávajícím činnost správy a hlídající dodržování státní politiky zaměstnanosti, *Ministerstvo práce a sociálních věcí* (dále jen „ministerstvo“ nebo *MPSV*). Zprostředkovatelem mezi ministerstvem a občany je stanoven úřad práce.

##### **3.1.1. Státní politika zaměstnanosti v ČR**

Státní politika je specifická oblast, která zabraňuje nárůstu nezaměstnanosti a svým způsobem spadá do systému záchranné sociální sítě. Vytváří činnost, směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách a produktivně využívá zdroje pracovních sil a zabezpečuje práva občanů na zaměstnání. Snahou je docílit vytvoření ideálních podmínek a předpokladů pro dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti bez jakékoliv diskriminace. [KOTÝNKOVÁ, 2003]

Vliv státu na vývoj vztahů na trhu práce je tvořen:

- Pasivní politikou zaměstnanosti – jsou předem dány podmínky a výše hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání a jiných sociálních transferů nezaměstnaným.
- Aktivní politika zaměstnanosti – cílem je zachovávat nebo vytvářet stálá či dočasná nová pracovní místa, podporovat zaměstnávání mladých lidí a zajišťovat rekvalifikace.
- Hospodářsko-politické opatření – nepřímá zaměřená na trh práce, ale mající na ně podstatný vliv (investiční pobídky, podpora malého a středního podnikání, regionální programy atd.). [KOTÝNKOVÁ, 2003]

Právě úhel pohledu na hospodářskou politiku, což je souhrn ekonomických opatření, působí na rozvržení pravomocí a úkolů, týkajících se státní politiky zaměstnanosti. Je důležité si uvědomit, zda je hospodářská politika zaměřena:

- plošně, na celou ekonomiku nebo
- do jejích různých částí.

Od toho se dále odvíjí oblast zaměstnanosti, kterou dělíme:

- velkou politiku zaměstnanosti – odstraňující příčiny vzniku nadměrné nezaměstnanosti a působící víceméně plošně.
- Malou politiku zaměstnanosti – řešící důsledky existující nerovnováhy na trhu práce a zohledňující regionální aspekty nezaměstnanosti. [KOTÝNKOVÁ, 2003]

Na základě tohoto rozdělení se nabízí i institucionální dělba činností. Velkou politikou nezaměstnanosti se zabývá MPSV a pro potřeby malé politiky zaměstnanosti byly zřízeny státní územní orgány – úřady práce. [KOTÝNKOVÁ, 2003]

### **3.1.2. Ministerstvo práce a sociálních věcí**

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, se sídlem Na Poříčnickém právu 1/376 na Praze 2, je v současnosti, společně s územními orgány, nejvyšší institucí zabezpečující politiku zaměstnanosti u nás. [MPSV.cz, 2010] Působnost MPSV ČR je mnohem širší, než je v této kapitole uvedeno. MPSV má vedle, pro nás stěžejních témat zaměstnanosti, na starosti i sociální služby, důchodové pojištění, příjmy a životní úroveň, atd. Z důvodu širokého tématu se tato práce zaměřuje pouze na předmět služeb souvisejících se státní politikou zaměstnanosti.

#### Historie MPSV

MPSV vzniklo v červnu roku 1968, kdy jako na nový resort přešli pracovníci ze Státní plánovací komise, Státní mzdové komise, Populační komise a Státního úřadu sociálního zabezpečení (dnešní Česká správa sociálního zabezpečení). V lednu 1969 vzniklo federální Ministerstvo práce a sociálních věcí, které zaniklo, stejně jako federální republika, v prosinci 1992. Mezi tím bylo ovšem zrušeno už jednou, a to v dubnu 1988, kdy pracovníci přešli pod Ministerstvo financí a Ministerstvo zdravotnictví. Po sametové revoluci, v červenci 1990, bylo vytvořeno MPSV, které existuje dosud. [Z historie, 2010 ]

## Působnosti MPSV

Podle Zákona č.435/2004 Sb., Hlava III., je úkolem MPSV usměrňovat a kontrolovat výkon státní správy a dodržovat zákony při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Přičemž plní další povinnosti s tím spojené. Pro tuto práci byly ze zákona vybrány jen takové povinnosti a úkoly s ní úzce související. Např.:

- a) Zpracovává celostátní koncepce a programy státní politiky zaměstnanosti a řeší stěžejní otázky na trhu práce a zaujímá stanoviska k návrhům od jiných ústředních orgánů státní správy.
- b) Zabezpečuje zpracování analýz a prognóz vývoje trhu práce i s mezinárodním srovnáním. Dále přijímá opatření pro usměrňování vytváření pracovních sil pro cizince v ČR a odliv pracovních sil z ČR do ciziny.
- c) Zabezpečuje správu a poskytování prostředků na zabezpečování státní správy, národní financování opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na trhu práce.
- d) Zabezpečuje tvorbu a aktualizaci Národní soustavy povolání<sup>3</sup> a její zveřejnění v elektronické podobě.
- e) Vede centrální evidenci zájemců o zaměstnání, uchazečů, osob se zdravotním postižením, cizinců, volných pracovních míst, agentur práce atd. [Česká, 2012]

Evidence zmiňované v posledním bodě vycházejí z údajů ÚP a MPSV. ÚP je využívají k plnění povinností uvedených v zákoně.

### **3.1.3. Úřady práce (s ohledem na změny platné od 1. 1. 2012)**

Rok 2012 je pro úřady práce ve znamení velkých změn a reform. Úřad práce ČR podléhá zákonu č. 73/2011 Sb., zákon o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Tento zákon nabyl účinnosti od 1. 4. 2012 a od té doby jsou zrušeny původní (okresní) úřady práce zřízené podle zákona o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.). Z toho důvodu byl zřízen centrální *Úřad práce České republiky*, jež převzal všechny úkoly v oblasti zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory a dalších. Úřad práce je správním úřadem s celostátní působností se sídlem v Praze. [Česká, 2012]

---

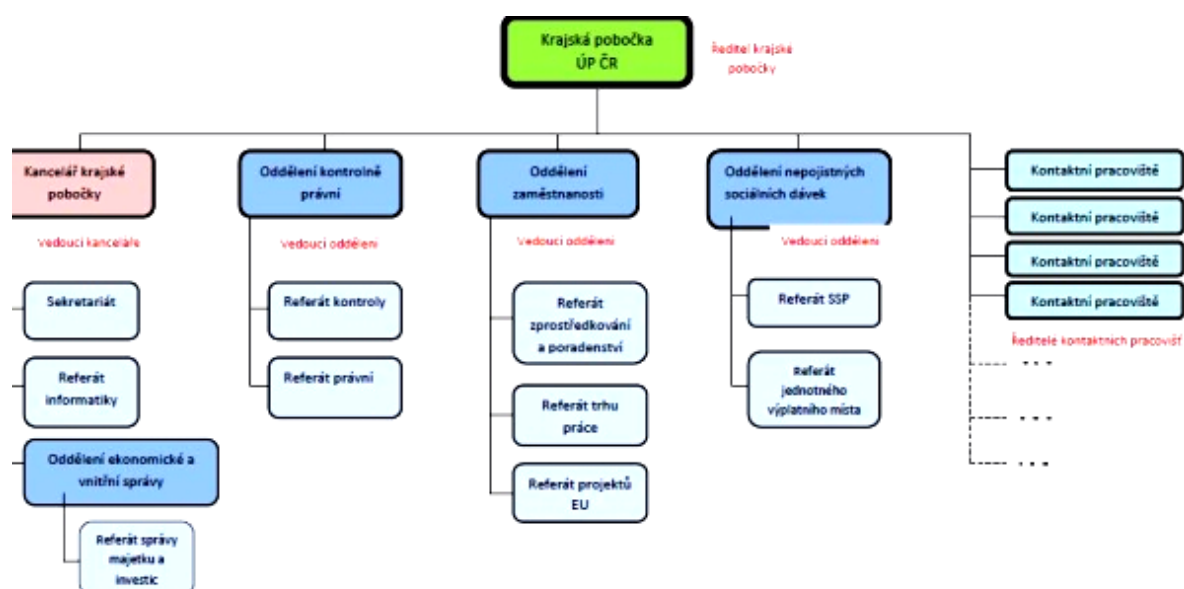
<sup>3</sup> <http://www.nsp.cz/>

## Organizační struktura Úřadu práce ČR

Organizační struktura ÚP je členěna na generální ředitelství a krajské pobočky, jejichž obvody jsou shodné s územím krajů podle zákona 347/1997 Sb. (viz obr. č. 5). Krajské pobočky jsou dále členěny na kontaktní pracoviště, vzniklá reorganizací původních úřadů práce a jejich kontaktních míst. (viz obr. č.6)y



Obr. č. 5 Krajské pobočky ÚP [Krajské pobočky, 2011]



Obr. č. 6 – Členění ÚP [Jak je připraven ..., 2011]

Úřad práce dále zajišťuje prostřednictvím generálního ředitelství a krajských poboček úkoly v oblastech zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory a dalších. Generální ředitelství zajišťuje podle § 7 zákona o zaměstnanosti mimo jiné udělování a odnímání povolení právníckým nebo fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání (agentury práce). [O Úřadu práce ČR, 2011]

#### **3.1.4. Shrnutí**

Vzhledem k tomu, že MPSV a Úřady práce jsou jednotkami státní správy, jejich prostor působnosti v péči o nezaměstnané je do jisté míry omezen. Nejčastějším důvodem, který odrazuje jedince bez práce k evidenci nezaměstnaných je byrokracie. Vyplňování formulářů neobtěžuje často jen klienty ÚP, nýbrž i zaměstnance úřadu. Tím dochází k domněnce, že zaměstnanci nejsou dostatečně profesionální v komunikaci s klientem a reprezentaci státního úřadu. Jisté omezení nezaměstnaných způsobuje i povinnost docházet pravidelně na schůzky s poradcem. Jasnou výhodou státní správy je jednotný systém v celé ČR a přístup k finančním dotacím od státu. Právě díky dotacím mohou klienti využít nabídky rekvalifikačních kurzů. Při splnění určitých podmínek jsou tyto kurzy bezplatné.

### **3.2. Zprostředkování práce prostřednictvím soukromých organizací**

Velké množství zaměstnavatelů spolupracuje s organizacemi, které se specializují v různé formě a v různé míře na zprostředkování práce a poradenství v oblasti řízení lidských zdrojů. Bohužel v této oblasti není jednotná terminologie, je nutné si na začátku vysvětlit rozdíl mezi personální agenturou a personálně poradenskou společností.

#### **3.2.1. Personálně poradenské společnosti**

Personálně poradenská společnost se zabývá poradenskými aktivitami, které částečně nebo komplexně souvisí s aktivitami v oblasti řízení lidských zdrojů. Vysokoškolsky vzdělaní zaměstnanci pro své klienty hledají kandidáty nejčastěji na vysoké manažerské funkce nebo specialisty v daném oboru. Mezi služby personálně poradenských společností patří:

- Permanent placement – vyhledávání pracovníků do trvalého pracovního poměru.
- Temporary placement – vyhledávání pracovníků do přechodného pracovního poměru.
- Personální leasing – smluvně je mezi objednavatelem zakázky a personálně poradenskou společností dohodnuto provádění služby.



- Personální audit – úkolem je nejčastěji prověřování funkčnosti procesů a politik v oblasti personálního managementu.
- Assesment centre – jde o testování kandidátů na pracovní pozici v simulovaných klíčových situacích.
- Outplacement – „přebytečným“ zaměstnancům je poskytnuta pomoc při hledání nového pracovního uplatnění.
- Executive search – potencionální kandidát (většinou vyšší manažer) je přímo osloven. Jde o oslovení konkrétních, většinou nejlepších kandidátů.
- Head hunting – téměř shodné s executive search. Jde o přímé oslovení vhodných jedinců i přesto, že jsou momentálně zaměstnáni u jiné společnosti.
- Outsourcing – dodavatelský způsob služby. Personálně poradenská činnost plně přebírá některé aktivity, dříve vykonávané kmenovými zaměstnanci.

Řada zaměstnavatelů, HR specialistů a „headhunterů“ k vyhledávání a získávání nových kandidátů a informací o nich používá databáze životopisů z pracovních portálů a z profesních sociálních sítí, které budou podrobněji popsány v dalších kapitolách.

Vzhledem k tomu, že většina těchto služeb si pořizují, za finanční náhradu, zaměstnavatelé, coby klienti personálně poradenských společností, nebude těmto službám nadále věnováno více pozornosti. [KOTÝNKOVÁ, 2003]

### **3.2.2. Personální agentury**

Personální agentura, které bylo uděleno povolení ke zprostředkování zaměstnání podle Zákona č.435/2004 Sb. - §14 odst. 1, písm. b), spolupracuje s organizacemi při získávání nových zaměstnanců zejména do výkonně nižších pozic a na pozice ve středním managementu. Právě spolupráce s personální agenturou je pro organizace velice výhodná. Mezi obrovská pozitiva agentur patří dobrá znalost a orientace na trhu práce, často disponují databázemi zájemců o zaměstnání. Díky tomu jsou potřebné pracovní síly, dle požadavků klienta, rychle vyhledány. [KOTÝNKOVÁ, 2003]

Personální agentura se vedle samotného vyhledávání zaměstnanců stará také o administrativu a provádění výběrových řízení. Firma, která využije její služby, většinou uhradí 2 až 3 průměrné platy, které dostane uchazeč na dané pozici. [KOTÝNKOVÁ, 2003]

V České republice je držitelem povolení ke zprostředkování zaměstnání zhruba 1200 agentur. Jejich seznam a přesný počet je možné získat na stránkách Integrovaného portálu MPSV<sup>4</sup>, kde uchazeč a zájemce o zaměstnání získá i důležité kontakty a informace o dané agentuře. [Agentury, 2011]

Vysoký počet licencí je důsledkem velké konkurence v tomto odvětví a dokonce v roce 2009 byla ČR státem s největší hustotou agenturní sítě (viz. tab.č. 4). Vysokým počtem personálních agentur je dán i velký rozdíl v kvalitě poskytovaných služeb. Z tohoto důvodu jsou zákonem ošetřeny a zvyšovány nároky na jejich kontrolu a dodržování zákona.

<b>Hustá česká agenturní síť</b>			
	<b>Počet agentur</b>	<b>Počet obyvatel (mil.)</b>	<b>Počet obyvatel na 1 agenturu</b>
<b>Česko</b>	2 250	10,0	4 444
<b>Velká Británie</b>	11 500	60,0	5 217
<b>Japonsko</b>	20 000	125,0	6 250
<b>Německo</b>	9 466	82,0	8 663
<b>Slovensko</b>	410	5,4	13 171
<b>Polsko</b>	2 160	39,0	18 056
<b>Francie</b>	1 200	600,0	50 000
<b>USA</b>	6 000	305,0	50 833

Pozn.: Údaje za rok 2009

Zdroj: APPS **EKONOM**

Tab. č. 4 – Síť agentur [ŠPERKEROVÁ, 2010]

### 3.2.3. Shrnutí

Už podle tabulky č. AS je zřetelná první nevýhoda personální agentur v Česku, a to velké nepřehledné množství a s tím související nejistota v kvalitě služeb. Stejně jako u úřadu práce jsou samozřejmostí osobní návštěvy agentur. Zda se jedná o pozitivum či negativum je sporné. Jistě to znamená nutnost vyšetřit si volný čas, ale zároveň v jednání s poradcem dochází k osobnímu kontaktu, lepšímu vzájemnému poznání a tím docílení lepšího výsledku hledání zaměstnání. Poradce má ke klientovi individuální přístup a může tak lépe provést analýzu potřeb zaměstnance. Na rozdíl od úřadu práce je spolupráce s agenturou zcela dobrovolná, nepodmíněna zákonem.

<sup>4</sup> [http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace](http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace)

### 3.3. Pracovní portály

Podle zákona č.435/2004 Sb. §16 za zprostředkování zaměstnání není uznáno zveřejňování nabídek zaměstnání ve sdělovacích prostředcích nebo v elektronických médiích v případech, kdy nedojde k provedení přímé zprostředkovatelské činnosti mezi zaměstnavatelem a fyzickou osobou, která se o práci uchází. [Česká, 2012]

Je stále více míst, kde je možné hledat nabídky volných pracovních míst. Nejvíce inzerátů s nabídkami se vyskytuje v tisku a internetu. V poslední době, díky rozvoji informačních technologií a rostoucí oblíbenosti práce s internetem, je tisk vlivem internetu méně využíván. Následující tabulka nabízí porovnání zmíněných informačních pramenů. (viz. tab. č. 5)

Mezi zprostředkovatele zaměstnání nelze zařadit pracovní portály plné inzerátů s nabídkami volných pracovních míst jako stoprocentní zdroj. Jedná se však o důležitý informační zdroj ovšem není možné opomenout. Na rozdíl od zprostředkovaného způsobu získání zaměstnání se jedná o zdroj náročnější jak na čas, tak na kvalitu informační gramotnosti. Na druhé straně je pro uchazeče nejlevnější variantou získání informačních zdrojů.

	<b><u>TISK</u></b>	<b><u>INTERNET</u></b>
<b>POZITIVA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Není nutná informační gramotnost</li><li>• Nízká cena</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aktualizace informací</li><li>• Větší množství informací</li><li>•</li></ul>
<b>NEGATIVA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rychle ztrácí aktuálnost</li><li>• Omezený prostor pro informace</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nároky na pc a informační gramotnost</li><li>• Vysoká cena</li><li>• Zneužitelnost</li></ul>

Tab. č. 5- Tisk versus internet

U internetové podoby inzertních míst, nazývaných pracovní portály, je pro jejich zřizovatele velice snadné jejich založení. S tím souvisí jejich možné zneužití a mnohdy krátká životnost. Právě z důvodu, že je těchto portálů stále více, je těžké se v nich zorientovat a najít si správný, bezpečný a spolehlivý web.

### 3.3.1. Kvalita českých portálů práce

„ Portály, jak název napovídá, jsou vstupními branami do informačních služeb a jsou většinou stavěny tak, aby odpovídaly co nejvíce trendům tzv. webové užitečnosti (web lability) a uživatel se rychle zorientoval.“ [PAPÍK, 2011, s. 23]

Orientace v množství nových portálů a orientace na jejich samotných stránkách je rozhodujícím faktorem pro jejich úspěch. Pro zvolení správného a co nejvíce spolehlivého portálu je důležitá jeho známost v podvědomí co nejvíce lidí a větší množství kladných referencí. Stránky, které mají nízkou návštěvnost, budou mít jen stěží kladnou referenci. [FENDRYCH, 2008]

Velice důležitý je marketing stránek a jeho design. Ve chvíli, kdy se portál dostane do podvědomí uživatelů a zároveň má vlastní typický design, nabízející vyšší přehlednost a jednoduchou orientaci v systému, má velkou pravděpodobnost získat a udržet si uživatele.

S marketingem jistě souvisí i placená inzerce, která do podnikání přináší jistou finanční injekci. Ve chvíli, kdy je zaměstnavatel nucen uhradit částku za podání inzerátu, snižuje se pravděpodobnost výskytu tzv. lživých inzerátů. S tím souvisí i relevantnost nalezených nabídek a spokojenost uživatelů s efektivitou nalézání vhodných inzerátů.

Pro úspěch na pracovních portálech je důležité správné a vhodné střetnutí se nabídky s poptávkou práce. Setkají-li se ve správný čas na správném místě obě strany, pravděpodobnost na úspěch se zvyšuje. Proto je důležitým vodítkem dobrá propagace stránek. Jak na internetu, tak mimo něj.

### 3.3.2. Typy pracovních portálů

Již bylo zmíněno, že počet pracovních portálů stále roste a jejich zřizovatelé se snaží o neustálé inovace a různá specifika. Od toho se odvíjí i jejich rozdělení.

Prvním a samozřejmě nejrozšířenějším typem jsou **obecné pracovní portály**. V jejich databázi inzerátů i registrovaných uživatelů najdeme uvedené veškeré profese, které jsou v nabídkách a poptávkách na českém trhu práce. Nejznámějšími obecnými portály jsou [www.jobs.cz](http://www.jobs.cz), [www.prace.cz](http://www.prace.cz), a dále například [www.monster.cz](http://www.monster.cz).

Druhým, méně početnějším typem jsou **specializované pracovní portály**. Tyto portály jsou zaměřeny na specifické obory a profese. Jejich velkou výhodou je oborová vyhraněnost a skutečnost. Při vyhledávání nebudete dostávat chybné a neužitečné výsledky. Tyto portály se zaměřují nejčastěji na obory IT (např. [www.perspektiva.info](http://www.perspektiva.info)) cestovní ruch, hotelnictví

a gastronomii (např. [www.traveljobs.cz](http://www.traveljobs.cz), [www.gastrojobs.cz](http://www.gastrojobs.cz)). Přestože se na pracovních portálech příliš nevyskytují nabídky práce pro právníky, existuje specializovaný portál určený především pro absolventy právnických škol, kde mohou získávat informace a přehled už za svých studií. Jedná se o webové stránky [www.juristic.cz](http://www.juristic.cz). Mezi povolání, která se téměř vůbec neobjevují v nabídkách na internetu, patří obory medicíny.

### 3.3.3. Služby pracovních portálů

Pracovní portály nabízejí kromě již zmiňovaných inzerátů také jiné služby zaměřené na nezaměstnané občany nebo na zájemce o novou práci. Většina jich je už automatickou součástí portálů zaměřených na (ne)zaměstnanost. Kromě nabídky a poptávky pracovních míst se jedná především o služby zaměřené na informace a trhu práce a služby usnadňující hledání a praktické rady vedoucí k úspěchu při procesu výběrového řízení. Jde především o tyto služby:

#### Poradna

Hlavním cílem služby *poradna* je poskytnout uživateli praktické rady a doporučení týkající se celého přijímacího řízení, např. jak se připravit na přijímací pohovor, jak se vhodně obléci, jak jednat při pohovoru.

Mezi další služby, které poradna nabízí patří :

- *aktuality z trhu práce* – např. přehled stavu zaměstnanosti podle regionů
- *kalkulačky* (někdy také nazvané *Porovnání platů*)- zde se po zadání parametrů dá orientačně zjistit jaký průměrný plat je v dané profesi a lokalitě. Tato služba se dá využít při přijímacím pohovoru v otázce platu. Uchazeč o pozici nebude přehnaně skromný ani naivní „snílek“. Služba *porovnání platů* bývá zařazena do služeb využívaných až po zaregistrování
- *pracovně právní poradna* - Pro přehled o právech a povinnostech zaměstnavatelů a zaměstnanců zde bývá i právní poradna
- *osobní přístup* – přímý kontakt na specializovaného poradce ochotného kdykoli poradit
- *kontakty* - na úřady práce a personální agentury
- *pracovní horoskop* – jedná se spíše o „perličku“ mezi službami.

Tyto služby v mnoha případech jsou volně dostupné pro všechny návštěvníky internetového portálu a nejsou podmíněny registrací.

### Profil uživatele

Vedle služeb poradny, viz výše, nabízí portály i další služby. Podmínkou pro jejich využívání je nutnost registrace na daném portále. Uživatel si založí vlastní profil, který mu umožní bezplatné využívání těchto podmíněných služeb zjednodušujících hledání zaměstnání.

Nejčastějšími službami na profilu jsou:

- *životopis*<sup>5</sup> – dále jen CV (Curriculum vitae),
- *agent* – po zadání kritérií jsou uživateli zasílány nabídky zaměstnání
- *reakce na CV* – jak již bylo dříve uvedeno, databáze z pracovních portálů využívají HR specialisté, hledající kandidáty,
- *moje odpovědi* – pro přehlednost a dobrou orientaci, na který inzerát uživatel již odpovídal.

### 3.3.4. Shrnutí

Největší přínos pro uživatele mají portály v on-line přístupnosti. Uživatel má možnost odkudkoliv zjišťovat informace o nejaktuálnějších volných místech. Další výhodou jsou doprovodné služby, především možnost vložení CV do databáze. Roste tím možnost, že si zaměstnavatel kandidáta najde sám. Na tuto možnost nelze spoléhat. Používání pracovních portálů je podmíněno alespoň základní informační a počítačovou gramotností, což činí některým jedincům problémy.

### 3.4. Sociální sítě

S rozvojem informačních technologií a internetu začaly vznikat různé komunity na webových stránkách nebo diskusních fórech, a tím byl přenesen sociologický význam pojmu *sociální síť*. Registrované členy pojí přátelství, společné zájmy, rodina, náboženské, sexuální či rasové příslušnosti nebo společné prožitky. Čímž se navzájem ovlivňují a obohacují. [NÝVLTOVÁ, 2010]

---

<sup>5</sup> Životopis = (curriculum vitae) uchazeč zde popisuje průběh dosavadního pracovního života. Součástí dokladů při náborech do zaměstnání. Cílem je upoutat pozornost zaměstnavatele. Dnes upřednostňována strukturovaná podoba životopisu. [PALÁN, ]

Vliv informačního zdroje v podobě přátel a známých je globálně umocněn propojením na sociálních sítích. Díky nárokům moderní počítačové doby neustále vznikají nové a nové sociální sítě. Důvodem není jen spojování a udržování vztahů, sdílení společných zájmů a získávání informací o druhých lidech.

### 3.4.1. Druhy sociálních sítí

Důvodem založení nové sítě může být cokoliv, proto by bylo dobré uvést jejich základní rozdělení.

Sociální sítě se dělí na osobní a profesní. Prostřednictvím **osobní sociální sítě** uživatelé sdílí své osobní informace a obsah – nejčastěji v podobě obrázků, videí. Informace zde uváděné se většinou týkají soukromých záležitostí (často až intimností) a subjektivních pocitů. Nejznámějším komunitním serverem tohoto typu je Facebook. **Profesní sociální sítě** se na rozdíl od osobní zaměřuje na určitý typ informací nebo oblast zájmů – fotografie, videa, kontakty. Pro tuto práci je samozřejmě nejnütnější z profesních sociálních sítí LinkedIn. [Sociální sítě, 2011]

#### Facebook

V dnešní době není zajiště zapotřebí představovat nejznámější a nejrozšířenější sociální sítě Facebook<sup>6</sup>, založenou v roce 2004. Facebook má dnes zhruba 325 miliónů uživatelů z celého světa a má 65 jazykových mutací. [Historie Facebooku, 2009].

Po nejistých začátcích v České republice přišel největší rozmach v registracích do této sociální sítě v roce 2009. Na počátku tohoto roku bylo členy Facebook komunity kolem 200 000 Čechů, v červnu tento počet vystoupal na rovný milion a ke konci roku počet vzrostl na 1 700 000 českých uživatelů.

Cílem Facebooku je především přenášení sociálních vazeb z běžného do virtuálního světa a dále spojování lidí se stejnými zájmy, spojenými nějakou událostí, fotkou či videem. Jde především o aspekty běžného života a zábavy. Facebook je přehlcen různých (převážně zábavných) aplikací, které na rozdíl od striktněji jednosměrně zaměřeného LinkedIn odvádějí pozornost od důležitých informací.

Přestože je Facebook primárně určen pro sdílení informací z běžného života, je dnes ve velké míře využíván i ke komerčnímu využití. Firmy či organizace si zakládají své

---

<sup>6</sup> [www.facebook.com](http://www.facebook.com)

„fan(ouškovské)“ stránky, prostřednictvím kterých své klienty a zákazníky informují o novinkách a soutěžích. Právě tímto způsobem propagace, nebo ještě prostřednictvím placené inzerce v postraních bannerech, se i pracovní portály a personální agentury dostávají do podvědomí uživatelů. [Facebook, 2009]

## LinkedIn

Sociální síť LinkedIn byla založena v roce 2002 a jako oficiální datum jejího zahájení je 5. květen 2003. Během prvního měsíce získala 4500 členů. Koncem prvního čtvrtletí roku 2012 se uvádí, že každou sekundu se přihlašují noví dva členové a celkový počet je zhruba 161 milionů z více jak 200 zemí světa. LinkedIn má 17 jazykových mutací. Od roku 2012 je jedním z těchto jazyků i čeština. Nejvíce přibývající skupinou jsou studenti a absolventi vysokých škol. [About, 2012]

Největším důvodem, proč právě absolventi patří mezi nejvíce přibývající členy do LinkedIn, je fakt, že se jedná o specializovanou sociální síť, jejímž hlavním cílem je vytvářet síť pracovně profesních vztahů a kontaktů, tzv. „professional networking“. Nespornou výhodou úzkého vymezení vztahů je přehled kontaktů a vztahů mezi nimi.

V České republice je už registrováno zhruba čtvrt milionu uživatelů. Počet uživatelů podle pohlaví je cca 116 tisíc mužů a 72 tisíc žen, dle věkového rozvržení je samozřejmé, že nejvíce mají tendence se registrovat mladí lidé ve věku 25-34 let (43 tis.), následování skupinou 35 – 54 let (25 tis.)

Následující přehled (viz.obr. č. 7) ukazuje rozvržení českých uživatelů podle odvětví. Je zcela zřejmé, že nejvíce je tato služba využívána uživateli z oboru informačních technologií a služeb. Velký vliv pro založení profilu na LinkedIn má i velikost korporace, ve které uživatel pracuje. Čím větší počet zaměstnanců má, tím spíše jsou uživateli sociálních sítí a naopak (viz. Obr. č. 8). [Trend Marketing, 2012b]



ČEŠI NA LINKEDIN PODLE ODVĚTVÍ	
počet	odvětví
32 359	informační technologie a služby
22 368	Finanční služby
22 287	Výroba
18 230	Firemní služby
11 424	Vznělávání
9648	Spotřební zboží, velkoobchod, maloobchod
8307	Rekreace
7913	Zdravotnictví
7226	Telekomunikace
5791	Média
5415	Umění
5415	Ostatní služby
5106	Stavebnictví
5004	Doprava
4714	Neziskové organizace
3156	Státní správa a samospráva
2400	Právní služby
<1000	Zemědělství

Zdroj: www.bizosior.cz

Obr. č. 7 – Češi a LinkedIn - odvětví

ČEŠI NA LINKEDIN PODLE VELIKOSTI FIRMY	
počet	velikost firmy
28 290	10 000 zam. a více
8664	1001-5000 zam.
6473	5001-10 000 zam.
3613	51-200 zam.
3266	501-1000 zam.
3080	201-500 zam.
1963	11-50 zam.
< 1,000	1-10 zam.

Zdroj: www.bizosior.cz

Obr. č. 8 – Češi a LinkedIn - firmy

### 3.4.2. Shrnutí

Nejspíše díky tomu, že LinkedIn využívají především profesionálové jako důležitý pracovní nástroj, zařadil se v březnu 2012 s 9,4 miliardami zobrazení stránek na 31. příčku nejnavštěvovanějších webových stránek. [About, 2012]

Diametrální rozdíl mezi sociálními sítěmi LinkedIn a Facebook ve vztahu k nalezení nového zaměstnání jsou zřejmé. LinkedIn je tematicky vyhraněn a soustředí se zcela na profesní témata a kontakty. Facebook poskytuje institucím zprostředkovávající zaměstnání možnost založení fan(ouškovských) stránek nebo prodej inzertního místa na jeho stránkách. Díky zaměření Facebooku na soukromí a zábavu je v mnoha případech častým důvodem rozptylování zaměstnanců a jejich odvádění od vykonávání práce. Průzkum ukázal, že Češi stráví denně zhruba jednu hodinu na sociálních sítích. Zaměstnavatelé proto často omezují přístupy na některé stránky tohoto typu. [TREND MARKETING, 2012a]

Výhodou sociální sítě je možnost zůstat stále v kontaktu s lidmi bez ohledu na jejich místo pobytu, s nimiž snadno a rychle sdílíme informace. Vazby vznikají i mezi uživateli, kteří

se nikdy osobně nesetkali a jsou spojeni např. společným zájmem. Vedle pozitiv jsou i jisté nevýhody. Uživatel si musí dávat pozor kolik a jaké informace ze svého soukromí sděluje. Rizikem může být zneužití těchto informací. [NÝVLTOVÁ, 2010]

### **3.5.Ostatní informační zdroje pro nezaměstnané**

Možností, kde se setkat s nabídkou volných pracovních je opravdu hodně. Kromě výše uvedených existují ještě tyto informační zdroje:

- veletrhy a burzy práce,
- firmy.

Vzhledem k tomu, že tyto zdroje nemají stálý charakter, je jim věnována společná kapitola popisující jejich základní charakteristiku.

#### **3.5.1. Veletrhy a burzy práce**

Veletrhy a burzy práce jsou většinou jedno- až třídní akce, na kterých se formou stánků prezentují. Jedná se o téměř doslovné převedení pojmu trh práce do skutečné podoby. Návštěvník veletrhu obchází stánky firem a získává informace přímo od jejich zástupců. Nespornou výhodou oproti on-line zdrojů je přímá komunikace, prostřednictvím které je možné získat větší množství informací a své dotazy přesněji formulovat. Vystavovateli bývají nejen personální agentury a pracovní portály, ale také odborní zaměstnanci z jednotlivých firem. [KASOVÁ, 2008]

Organizátory veletrhů jsou často vysoké školy, organizující své vlastní burzy práce pro své studenty a absolventy. Na akcích tohoto typu se kromě prezentace firem konají i odborné semináře. Veletrhy zaměřené na širokou veřejnost jsou ve většině případů dílem pracovních portálů. Prostřednictvím on-line zdrojů se zájemce o návštěvu dané akce může připravit a zjistit, zda je pro něj účast perspektivní. Na webových stránkách jsou uvedeny seznamy vystavovatelů a podrobný program doprovodných akcí a workshopů<sup>7</sup>. [KASOVÁ, 2008]

V Česku se je možné navštívit například tyto veletrhy práce:

- Profesiadays<sup>8</sup> - organizátorem je společnost Profesia CZ provozující na české trhu on-line služby v oboru lidských zdrojů a personalistiky. [Profesiadays.cz, 2012]

---

<sup>7</sup> Workshop = vzdělávací aktivita, během které si účastníci pomocí různých aktivit vyzkouší danou činnost osobně. [Workshop, 2010]

<sup>8</sup> <http://www.profesiadays.cz/>

- Jobs Expo<sup>9</sup> - akce je pořádána pod záštitou společnosti Incheba Praha spol. s.r.o. organizující různé typy veletrhů a výstav. [Jobs, 2012]
- Dny práce<sup>10</sup> - jedná se o inovaci ve způsobu prezentace firem na trhu práce. Dny práce jsou virtuálním veletrhem práce. Výhodou tedy je on-line dostupnost. Bohužel v tuto chvíli, kdy neprobíhá veletrh, není možné prohlédnout prezentaci firem. [Dny, 2012]

Výhody veletrhů byly zmíněny již na začátku této podkapitoly. Nevýhodou je shledána nejistota termínu, kdy se veletrh koná.

### 3.5.2. Firmy

Vedle možnosti prezentace firmy na veletrzích a burzách práce, by měla firma věnovat pozornost i stálejší formě propagace. Jedním z nejnovějších forem šíření nabídky volných pracovních míst a informací o firmě jsou tzv. *kariérní stránky*. Tyto stránky zvyšují efektivitu nábory, proto by měla respektovat moderní trendy personálního marketingu. Jejich obsahem jsou aktuální nabídky volných pozic, informace o způsobu výběru zaměstnanců a následná péče o zaměstnance v podobě vzdělávání a, kariérního rozvoje a benefitů. [Kariérní, 2012]

Společnosti, které využívají tento způsob prezentace, jsou například:

- Česká spořitelna<sup>11</sup>
- UniCredit Bank<sup>12</sup>

Přínos kariérních stránek spočívá především v přehlednosti informací o konkrétní firmě a podmínkách získání práce u ní. Bohužel je tento způsob prezentace v začátcích a do podvědomí uživatelů se teprve dostává.

---

<sup>9</sup> <http://www.jobsexpo.cz/>

<sup>10</sup> <http://www.dnyprace.cz/>

<sup>11</sup> [www.csas.jobs.cz](http://www.csas.jobs.cz)

<sup>12</sup> [www.unicreditbank.jobs.cz](http://www.unicreditbank.jobs.cz)

#### **4. Popis a srovnání informačních zdrojů pro nezaměstnané v ČR**

Z informací v předchozích kapitolách vyplývá, že zdrojem informací pro uchazeče nebo zájemce o zaměstnání, může být téměř cokoliv – od obyčejného lístku na dveřích provozovny až po složité databáze plné inzerátů. Vzhledem k tomu, že míst považujících za informační zdroj pro nezaměstnané je velké množství, rozsah této práce je omezen. Pozornost je věnována stručnému popisu a porovnání informačních zdrojů, které mají elektronickou podobu.

Následující hodnocení webových stránek a portálů bude vedeno především s ohledem na uživatele. Je důležité přihlídnout k faktu, že ne pro každého je pohyb po on-line síti samozřejmostí. Také je důležité uvědomit si, že na rozdíl od dřívějších dob vedle uživatele není potřebná přítomnost informačního pracovníka, vyhledávajícího informace za něj. Především při procesu hledání v době nezaměstnanosti by se měl uchazeč pokusit o co největší samostatnost a spoléhat sám na sebe.

##### **4.1. Kritéria pro hodnocení webových stránek**

V dnešní době je hodnocení webových stránek velice moderní a pro mnohé firmy důležitým zdrojem informací pro možnou inovaci svých on-line služeb. Z důvodu, že je doba internetu a většina služeb se provádí on-line, firmy se zaměřují na to, aby se jejich klienti v uživatelském prostředí jejich stránek dobře orientovali a byli motivováni k dalším návštěvám stránek.

Kritéria pro hodnocení webových stránek, poskytujících informace a služby nezaměstnaným, byla vybrána na základě požadavků používaných při profesionálním hodnocení webů poradenské agentury Dobrý web<sup>13</sup>. Tato agentura se zabývá tvorbou webu, optimalizací jeho obchodní úspěšnosti, správou a optimalizací internetových kampaní. Jedním z jejich počínů je také projekt WebTop 100<sup>14</sup>, který je zaměřen na prezentaci firemních webů. V rámci projektu se pořádá soutěž hodnotící podle předem stanovených kritérií firemní weby. Právě tato kritéria byla pro účely této práce přizpůsobena, s pomocí dalších článků z Dobrého webu, a aplikována na vybrané on-line služby pro nezaměstnané.

---

<sup>13</sup> <http://www.dobryweb.cz/>

<sup>14</sup> <http://www.webtop100.cz/>

Kritéria hodnocení webových stránek:

- Grafický design
- Použitelnost
- Marketing
- Přínos pro uživatele

Z důvodů technické náročnosti bude vynecháno kritérium technického řešení, které se v případě hodnocení zabývá zpracováním kódu, nezávislostí na doplňkových technologiích, datové náročnosti, kompatibility v prohlížečích a bariérové přístupnosti. [Metodika hodnocení, 2007]

Grafický designe

Prvním hodnoceným kritériem byl stanoven grafický design. V této části bude hodnocen první dojem z webových stránek. Právě první dojem bývá často určující pro další kroky. Ve chvíli, kdy není první stránka přehledná a je např. nevhodná čitelnost obsahových prvků, uživatel je odrazen od práce s těmito stránkami a k další návštěvě. Grafika by měla zvýrazňovat informační hodnotu, působit příjemně a přehledně.

Použitelnost

V této části bude hodnocena informační architektura<sup>15</sup>, použitelnost navigace, způsoby vyhledávání informací na stránkách. Důležitá je i použitelnost titulní stránky, určující směr dalšího vyhledávání.

Marketing

S ohledem na návštěvnost webu a jeho úspěšnost je marketing klíčovým aspektem. Především z důvodu dohledatelnosti se hodnotí vhodně zvolená doména, marketingová přesvědčivost (spojená s důvěryhodností webu) a provázanost s ostatními informačními kanály.

---

<sup>15</sup> Informační architektura = zabývá se tříděním informací, vhodným uspořádáním a pojmenováním. Cílem je usnadnit opětovné vyhledávání informací prostřednictvím jejich organizace, navigace a reprezentace. [Informační architektura, 2010]

Přínos pro uživatele

Vzhledem k tomu, že je tato práce zaměřena především na uživatele, bude zde provedena klasifikace ovládání interaktivních prvků a vhodnost informací.

## **4.2. Státní správa**

Hlavními on-line informačními zdroji státní správy jsou v první řadě webové stránky MPSV a Integrovaný portál MPSV.

### **4.2.1. Ministerstvo práce a sociálních věcí**

Titulní strana MPSV působí na poprvé dojmem seriózních stránek. Na dnešní dobu, kdy je kladen důraz na moderní design, působí možná až příliš konzervativně. Což v případě ministerstva nemusí být považováno za velké negativum. Barvy stránek jsou střídme a je použit správný kontrast pro zvýraznění textu. Při prvním pohledu je nepříjemné malé písmo a velké množství odkazů, ve kterých se uživatel musí zorientovat, aby našel správnou cestu k informacím. Po určité době, kdy se uživatel mírně na stránce zorientuje, může být vcelku přehledně rozdělených odkazů naveden na další stránky. V horní části pod názvem stránek jsme odkazováni k různým tématům oblasti práce a sociálních věcí, kterými se ministerstvo zabývá.

Z pohledu uživatele v roli nezaměstnaného, jehož informační potřebou jsou informace zaměřené na jeho problém, je nejasné, který ze tří možných odkazů zvolit. Logicky první záložkou, kterou tento uživatel s pravděpodobností zvolí, je *Práce a právo* nebo *Zaměstnanost a ÚP*. Pravděpodobnost, že uživatel zvolí první záložku *Integrovaný portál* (dále jen IP MPSV), je velice nízká. Toto nevhodně zvolené označení neevokuje možnost nalezení nabídek pracovních míst. Z důvodu příliš přehlcené první stránky informacemi, jsou dány odkazy na IP MPSV teprve na stránkách výše uvedených záložek. Nad již zmíněnými záložkami je pro případ neúspěšné orientace na stránkách umístěno okénko *hledej*, umožňující základní fulltextové<sup>16</sup> vyhledávání.

Propagace stránek je do jisté míry zaručena samotným Úřadem práce, jehož úkolem by mělo být doporučování stránek uchazečům a zájemcům o zaměstnání, a dále jej zviditelňují

---

<sup>16</sup> Fulltextové vyhledávání = umožňuje najít slovo nebo frázi v celém obsahu internetové prezentace, databáze nebo dokumentu. Výrazně zlepšuje orientaci uživatele na stránkách a snadno zpřístupňuje velké množství informací. [Fulltextové vyhledávání, 2011]

pracovní portály, které se na ně často odkazují. Minimálně s ohledem na aktuality k tématu zaměstnanosti a změnám v pracovně právních vztazích.

Vzhledem k tomu, že MPSV se zabývá nejen službami pro nezaměstnané, ale má na starosti také oblast sociálních věcí, je pozornost na nezaměstnané odvedena právě na IP MPSV. Z tohoto důvodu je užitečnost webu MPSV pro nezaměstnaného uživatele pouze částečná. Uživateli jde především o zodpovězení otázek nezaměstnanosti a o nabídku inzerátů s volnými místy na trhu práce.

#### **4.2.2. Integrovaný portál MPSV**

Integrovaný portál je součástí politiky zaměstnanosti MPSV. Na rozdíl od titulní stránky webu MPSV je ta IP MPSV již mnohem přehlednější a je zřejmé užší tematické vyměření stránek. Stejně jako u MPSV působí titulní strana seriózně, s tím rozdílem, že jsou zřetelné snahy o lepší design pomocí zvolení mladistvějšího typu písma ve středové části stránek. Tato část nabízí panely s jednotlivými službami pro nezaměstnané. Pouze postranní lišta po levé straně s hlavní nabídkou se drží konzervativního stylu udaného stránkami MPSV.

Informační architektura stránek je velice přehledná a logická. Uživatel je naváděn jasnými popisky, v případě vyhledávání např. volných míst má vedle základního způsobu vyhledávání na výběr i vyhledávání pokročilé. Kromě možnosti vyhledávání volných míst zde nalezne i informace týkajících se zaměstnanosti, sociálních služeb i zdroj informací pro zájemce o práci v zahraničí a odkazy na úřady práce rozdělené podle krajů. Dalším pozitivem od webu MPSV je nabídka různých jazykových mutací stránek. V tomto případě se jedná o 10 jazyků včetně češtiny.

Při zvolení některého z odkazů levé lišty je návštěvník odkázán na požadovanou stránku. Velice šikovně jsou tyto stránky barevně odlišeny podle jednotlivých rezortů a pro uživatele je změna lépe zřetelnější, rozhodně je tím držena jeho pozornost. Možná by bylo dobré ubrat na intenzitě některých barev.

#### **4.2.3. Shrnutí**

Zvýše popisovaných stránek jednoznačně lépe vychází stránky IP MPSV pro jejich přehlednost a snahu o moderní design. Vzhledem k ekonomické situaci ovlivňující z velké části stav zaměstnanosti, by bylo vhodné stránky MPSV inovovat a udělat je přehlednějšími a

podpořit orientaci v nich. Protože právě tyto stránky by měly fungovat jako primární zdroj informací o zaměstnanosti.

### 4.3. Pracovní portály

V kapitole popisující pracovní portály byl zmíněn fakt, že pracovních portálů je velké množství, stále přibývají a ty neúspěšné rychle zanikají. Proto i pro účely této práce je těžké vybrat vzorek portálů, které budou hodnoceny. Vzhledem k tomu, že neexistuje žebříček nejoblíbenějších nebo nejpoužívanějších portálů, byla stanovena tato kritéria pro jejich výběr. Kritérium je stanoveno tak, aby výsledkem byly rozdílné vzorky pracovních portálů. Vybrané portály by měly splňovat vždy alespoň jedno z kritérií:

- Stáří portálu – některé z portálů jsou již léty prověřené, jiné vznikly později využívající doby, která zaměstnanosti příliš nepřeje.
- Typy nabídek pracovních míst – tím je myšleno především, zda se jedná o nabídky pro širokou veřejnost nebo specializace na určitý okruh nezaměstnaných.
- Profesní nabídky práce – portál je zaměřen na jeden typ povolání.

#### 4.3.1. Jobs.cz

Pracovní portál Jobs.cz<sup>17</sup> je na českém internetu již od roku 1996 a jeho provozovatelem je společnost LMC s.r.o.<sup>18</sup>. Jobs.cz má v podnázvu heslo *Spojení s elitou*, od kterého se odvíjí i zaměření pracovních nabídek na jeho stránkách. Jobs.cz se pyšní nabídkami od nejlepších zaměstnavatelů, nabídky jsou směřovány především na pozice specialistů, středního a vyššího managementu. Tento portál využívají především vysokoškolsky vzdělaní kandidáti. [Jobs.cz a Práce.cz, 2012]

Po zadání adresy [www.jobs.cz](http://www.jobs.cz) se zobrazí ucelené profesionální webové stránky, které svým barevným laděním do modra evokují stránky [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz). Na rozdíl od webu ministerstva jsou barvy vstřícnější a jasnější. Informace jsou přehledné, jasné a orientace na titulní stránce je rychlá. Design těchto stránek odpovídá uvedenému motto, zbytečně neprovokuje a plní svou funkci.

Stránka je strategicky rozdělena do několika bloků. V horní části, pod tmavě modrým pruhem s názvem, mottem stránek a možností registrace nebo přihlášení, nalezneme hlavní lištu

---

<sup>17</sup> [www.jobs.cz](http://www.jobs.cz)

<sup>18</sup> LMC s.r.o. = lídr českého elektronického trhu práce a expert poskytující poradenství v oblastech HR Marketingu a Talent Managementu. Od roku 2012 je součástí finské mediální skupiny Alma Media. Cit. <http://www.lmc.eu/o-nas/>



s nabídkou záložek jednotlivých služeb usnadňující hledání, ví-li uživatel, co konkrétně hledá. Po levé straně je umístěna lišta elitních zaměstnavatelů, odkazující přímo na jejich konkrétní nabídky volných míst.

Prvním a nejdůležitějším blokem ve středové části je vyhledávání nabídek práce. Standardně je nabídnuta možnost základního i pokročilého vyhledávání. Na Jobs.cz byla v posledních dnech spuštěna beta verze vyhledávání, kterou si může uživatel vyzkoušet a ohodnotit. Vyhledávání je koncipováno klasicky. Uživatel zadává klíčové slovo v podobě hledané pracovní pozice, oboru a lokality.

Dalšími informacemi v blocích je nabídka přidružených služeb, které se dnes stávají nezbytnou součástí každého pracovního portálu. Jedná se o odkazy na kalkulačku porovnávající platy, agenta a životopis. Ve spodní části jsou umístěny odkazy na zajímavé články, rozhovory z prostředí HR a trhu práce.

Informační architektura splňuje všechny své funkce. Vyhledávání je jasné díky přehlednému uspořádání a srozumitelným názvům odkazů. Pro využití některých služeb je ovšem potřebná registrace. Zaregistrování nezabere příliš mnoho času a díky tomu uživatel automaticky získá přístup do všech portálů z produktové rodiny společnosti LMC, s.r.o. Tím uživatel ušetří čas a zvýší tak své šance na trhu práce, vyplní-li svůj profil a uloží si životopis do databáze.

Vzhledem k tomu, že Jobs.cz a Práce.cz patří mezi nejznámější portály<sup>19</sup> v ČR, je možné brát tento fakt jako výsledek dobrého marketingu a propagace. Do podvědomí uživatelů se tyto portály dobře vžily i správně zvoleným názvem. Využitím anglického ekvivalentu pro práci je jasné dán i nárok na kvalifikaci kandidátů hledajících zaměstnání na portálu Jobs.cz.

#### **4.3.2. Práce.cz**

Práce.cz<sup>20</sup> patří, stejně jako Jobs.cz, do produktů společnosti LMC, s.r.o. Oproti předchozímu portálu se jedná o největší pracovní portál v ČR, inzeráty jsou zaměřeny na nižší a střední pozice, přičemž hlavní výhodou je hledání zaměstnání v regionech. [Jobs.cz a Práce.cz, 2012] Obecnější zaměření portálu je znát na první pohled. Titulní strana je stručnější a její grafické provedení jednodušší. Domovská stránka neodradí ani méně zdatnější internetové uživatele. Písmo textů je v porovnání s Jobs.cz o něco větší a díky umístění sloupce elitních zaměstnavatelů na pravou stranu, se zájemce o práci může soustředit na zadávání svých

---

<sup>19</sup> Podle průzkumu agentury Factum Invenio zná pracovní portály společnosti LMC, s.r.o. zhruba 95% uživatelů. Tento průzkum je z roku 2009. [SKALOVÁ, 2009]

<sup>20</sup> [www.prace.cz](http://www.prace.cz)

kritérií pro vyhledávání. I základní vyhledávání, které je umístěno v pravé horní části stránek pod lištou se základní nabídkou služeb, je zestručněno na lokalitu a pracovní pozici. Samozřejmě nechybí možnost využít rozšířené hledání.

Informační architektura je strategicky rozdělena do tří pruhů. V prvním se nachází výchozí záložky s odkazy na jednotlivá témata hledání – Nabídky práce, Brigády a přivýdělnky, Nabídky pro osoby zdravotně postižené (dále jen OZP). Po zvolení jednoho bodu z této nabídky je uživatel odkázán na zvolenou stránku. Zde je v druhém pruhu vždy nabídka na vyhledávání a v třetím nejspodnějším pruhu se mění témata poradny zaměřující se buď na nezaměstnané, brigádníky nebo OZP. Záložka Poradna má rozvržení textu do jednoho listu s odkazy na jednotlivé články. Moje Práce.cz nabízí možnost registrace a přihlášení. Stejně jako v případě Jobs.cz platí registrace pro všechny členy rodiny LMC, s.r.o. a po přihlášení je možné využívat služby Porovnání platů, Agent a Životopis.

Marketing portálu Práce.cz je shodný s popisem marketingu u předchozího portálu. Výhodou Práce.cz je jednoznačně název, který plně koresponduje s jeho účelem.

Díky vhodně zvoleným názvům pracovních portálů je jejich návštěvnost vysoká a zkušenosti uchazečů s nimi veliké. Obě stránky jsou uživatelsky vysoce vstřícné a ucelené. Poskytované informace jsou praktické a inzerce přehledná. Na provedení výše zmiňovaných portálů je zřetelný vliv firemní filozofie zprostředkovatele, který se prezentuje s viditelným sebevědomím.

### **4.3.3. Český-trh-práce.cz**

Společnost Český trh práce s.r.o.<sup>21</sup> spustila stejnojmenný web v roce 2007. Tyto webové stránky vznikly ze spojení několika webů zabývajících se nabídkou práce v jednotlivých regionech. Úplná regionální síť pracovních portálů byla dovršena v roce 2012. [O firmě, 2007]

Domovská stránka Český-trh-práce.cz je velice příjemná pro uživatele. Použití bílého podkladu s jednotlivými odkazy v pastelových barvách nepůsobí nijak rušivě. Stránka není přehlcena nápisy a informacemi.

Uvážíme-li, že míra nezaměstnanosti se region od regionu liší, je pro uživatele velkým přínosem střed stránek, kterému dominuje mapa ČR s obrysy jednotlivých regionů a paprskovitě uspořádanými odkazy na jednotlivé stránky regionů. V pravém spodním rohu

---

<sup>21</sup> [www.cesky-trh-prace.cz](http://www.cesky-trh-prace.cz)

pod mapou je nutné upozornit na další dva odkazy – [www.prace-v-cr.cz](http://www.prace-v-cr.cz) a [www.prace-v-it.cz](http://www.prace-v-it.cz). Důležité je zdůraznit, že v druhém případě se u zkratky *it* nejedná o mezinárodní zkratku Itálie, nýbrž o IT – *information technology*. Zvolí-li uživatel jeden z odkazů, je přesměrován na stránky s již podrobnějšími informacemi a nabídkou služeb. Po levé straně je hlavní nabídka s možností změnit na mapě region. Ve spodní části bočního panelu jsou odkazy na články z *Poradny*. Střed stránek je rozdělen do čtyř bloků. Dvě části jsou věnovány zaměstnavatelům a dvě uchazečům o volná místa. Ti zde mají možnost využít vložení životopisu nebo vyhledání inzerátů podle základních kritérií. Na rozdíl od všech ostatních pracovních portálů není na těchto stránkách nabídnuto rozšířené vyhledávání, nýbrž fulltextové.

Díky dalším projektům společnosti Český trh práce, s.r.o. jsou zde propagovány i různé kurzy, např. kurz Word, Excel, PowerPoint, cizí jazyky, které mohou uchazeče motivovat k zvýšení své kvalifikace.

Díky velkému množství domén, které se spojují v jenom celku, je velká pravděpodobnost, že uživatel se na tyto stránky velice snadno dostane. Především pokud hledá své uplatnění na území ČR, webová adresa Práce-v-ČR.cz bude na prvních pozicích ve výsledcích vyhledávačů.

#### **4.3.4. TravelJobs.cz**

Specializovaný pracovní server TravelJobs.cz<sup>22</sup>, zprovozněný v roce 2001, je zaměřený na odvětví cestovního ruchu v hotelových společnostech, gastronomii a turismu. Jeho zřizovatelem je Solution Factory s.r.o. [O nás ..., 2002]

TravelJobs.cz má na první pohled velmi zastaralý design stránek. Volba barev a volba typu a velikosti písma je dostačující. Písmo má správný kontrast a tím je docíleno dobré čitelnosti odkazů. Grafika, zvolení a rozložení informací jsou ale nepřehledné. Uživatel se musí delší dobu koncentrovat na text uvedený na stránkách, aby se zorientoval. Levý okraj stránky, kde se nachází blok pro zalogování a panel s nabídkou odkazů, působí na první pohled jako jediná přehledná část stránek, ale rozvržení odkazů je nelogické. Pro uživatele nezvykle je odkaz *hlavní stránka* umístěn na poslední místo. Dokonce ani název portálu, umístěný v levém horním rohu, neplní funkci odkazu na hlavní stránku.

Středová část titulní stránky je zaplněna informacemi, které jsou pro uživatele hledajícího nabídky práce, nepodstatné. Např. seznam nově registrovaných uživatelů. První stránka má

---

<sup>22</sup> [www.traveljobs.cz](http://www.traveljobs.cz)

šanci udržet si jen toho uživatele, který skutečně má zájem o hledání v nabídkách volných míst tohoto zaměření.

Není-li uživatel odrazen zmatečností titulní strany, má tento portál šanci zlepšit si reference. Odkazy v postranním panelu skutečně odkazují na uváděné stránky. Pod odkazem *Nabídka zaměstnání* se zobrazí rozšířené vyhledávání, v němž má zájemce možnost vybrat z několika seznamů *branže, funkce, typu zaměstnaneckého poměru* a určení *lokality*. Náplní dalších odkazů jsou převážně rady pro uchazeče, zájemce i zaměstnavatele.

Propagace portálů se specifickým zaměřením bývá vedena spíše v okruhu určité skupiny lidí, které se to týká. Stránky TravelJobs.cz nejsou zaplněny inzercí odkazující na jiné firmy a společnosti, což je výhodou pro uživatele – nejsou rozptylováni reklamou, ale na druhé straně by neškodilo, kdyby byl marketing stránek propracovanější.

#### 4.4. Agentury práce

V kapitole 4.2 o *agenturách práce* byl uveden odkaz na seznam agentur vlastních povolení ke zprostředkovávání zaměstnání. Existuje portál ze soukromého rezortu vytvářející přehled o agenturách a kontaktech na ně. Jedná se o webové stránky *Personální agentury* ([www.personalniagentury.cz](http://www.personalniagentury.cz)). Tyto stránky jsou velice přehledné, uživatelsky vstřícné a uživatel může snadno vyhledat agenturu, která mu bude nejvíce vyhovovat.

Kritériem pro výběr personálních agentur byl jejich podíl na trhu podle výzkumu společnosti Bloomberg L.P.<sup>23</sup> (viz. Obr. č. 9). Hodnoceny budou webové stránky dvou personálních agentur umístěných na nejvyšších pozicích.



Obr. č. 9 – Top 10 agentury

<sup>23</sup> Bloomberg L. P. Czech Republic = zpravodajská agentura v oblasti finančních informací.

#### 4.4.1. Manpower

Personální agentura Manpower, s.r.o. (Manpower Inc.)<sup>24</sup> je jednou z předních světových společností provádějící personální služby. Hlavními službami pro firemní zákazníky je nábor zaměstnanců na dobu určitou i neurčitou, hodnocení a výběr pracovníků, jejich školení, outplacement, outsourcing a personální poradenství. V České republice má 25 poboček (číslo je uvedeno k roku 2010). [O Manpower, 2011]

Na první pohled titulní stránka Manpower připomíná již popisované stránky [www.cesky-trh-prace.cz](http://www.cesky-trh-prace.cz), což způsobuje především bílý podklad s pestrými barvami oddělovacími jednotlivé informační panely. Na rozdíl od stránek pracovního portálu působí barvy na stránkách agentury jakoby vyšisované a kontrast pozadí a textu ve sloupci s hlavní nabídkou by mohl být větší. Přehlednosti a volbě typu a velikosti písma není co vytknout, splňují standardní požadavky.

Přehlednost informací na stránkách nechybí. Stránka je strategicky rozdělena do tří sloupců. První obsahuje hlavní nabídku, kde jsou jednotlivé odkazy výstižné a jasné. Po zvolení některého z nich se nemění celá stránka, ale pouze oblast druhého třetího sloupce. S tím, že stěžejnější informace se zobrazují v druhém sloupci a třetí je určen k reklamním odkazům na konkrétní nabídky Manpoweru.

Zvolí-li si uživatel vyhledávání inzerce s pracovními nabídkami, je mu nabídnuto nejprve základní hledání podle klíčového slova a lokality s možností zvolení pokročilého hledání. Výsledky inzerátů jsou následně umístěny pod formulářem pro vyhledávání. V prvním výpis výsledků je textu, pod vlivem velkého množství textu a dělení inzerátů pouhou tečkovanou čarou, hůře přehledný. Přehlednost se vylepší po otevření konkrétní nabídky.

Díky letitým a celosvětovým zkušenostem je Manpower se svým marketingem prověřenou značkou. Marketing společnost nezanedbává ani na vlastních stránkách. Ve třetím sloupci stránky nabízí možnost bezplatné registrace, kde uživatel může využít rozšířenou nabídku služeb, podobně jako je tomu u pracovních portálů, nebo nabídky volných míst od konkrétních elitních klientů.

Pro zájemce o spolupráci s personální agenturou Manpower mají její stránky určitě přínos. Jsou zde uvedeny nejdůležitější informace týkajících se společnosti, trhu práce a nabídek zaměstnání. Pod odkazem *Mapa poboček* jsou na mapě ČR vyznačena konkrétní města, kde pobočky sídlí a zároveň vyznačení plní funkci odkazu na kontakty konkrétní pobočky.

---

<sup>24</sup> [www.manpower.cz](http://www.manpower.cz)

Webovým stránkám agentury se v ohledu na informace a jejich přehlednost nedá nic vytknout. Působí profesionálně a seriózně, což je pro uživatele rozhodující. Vzhledem k dnešním nárokům na design a trochu i pro více pozitivní přístup by neuškodilo mírně přidat na pestrosti použitých barev.

#### **4.4.2. Adecco**

Mezinárodní společnost Adecco<sup>25</sup> působí na českém trhu práce od roku 1992 a poskytuje služby v oblasti řízení lidských zdrojů. Rodina společnosti Adecco se v roce 2010 skládala ze 13 poboček.

Tvůrci stránek opět vsadili na jednoduchost a přehlednost bílého pozadí. Stránky agentury Adecco, s porovnáním se stránkami agentury Manpower, na první dojem působí progresivněji. Dynamičnost stránek je zapříčiněna červeným logem společnosti a stále se měnícími nápisy a obrázky. Nevýhodou může být delší setrvání na stránkách. V tu chvíli mohou rychlé změny obrazu uživatele rozptylovat.

Architektura informací je jednoduchá a jasná, rozhodně se nejedná o přesycení textem. Nápisy jsou čitelné i přes jejich podklad, skládající se z různých barev. Po zvolení odkazu *Hledám práci* z hlavní lišty se zobrazí obdobná stránka, se stejně stručnou navigací. Vedle hledání práce, které je možné provést fulltextově nebo zadáním základních kritérií, je uchazeči nabídnuta registrace a přihlášení.

Marketing obou popisovaných personálních agentur je velice podobný. Agentura Adecco ve své firemní filozofii klade velký důraz na propojení zkušeností mezinárodní společnosti se znalostí regionálních poměrů na trhu práce. Velkým pozitivem je shledána přítomnost odkazu na profesní sociální síť LinkedIn na titulní stráně.

Pozitivem, které uživatel může na stránkách agentury ocenit, je jednoduchost, stručnost a přehlednost. V žádném případě nedochází k přehlcení stránky textem a tím je docíleno dobré orientace na stránkách. Otázkou pak je, nakolik je pro uživatele obtěžující neustálé odkazování na nové stránky.

#### **4.4.3. Shrnutí**

Stejně jako agentura Manpower, i Adecco si dává záležet na zviditelnění své společnosti. Na obou webech je zřetelná profesionalita a dlouhodobá praxe těchto společností.

---

<sup>25</sup> [www.adecco.cz](http://www.adecco.cz)

Mnou navrhované změny jsou spíše tzv. „kosmetického“ rázu. V případě agentury Manpower se jedná o větší optimismus v designu, týkající se převážně barev a černobílých fotografií ilustračních klientů. V případě agentury Adecco by bylo dobré považovat o vyšší frekvenci změn pohyblivých nápisů a obrazů.

#### **4.5.Sociální síť – LinkedIn**

Podrobné informace o sociální síti LinkedIn<sup>26</sup> byly uvedeny již v kapitole 3.4.1. Z toho důvodu přejdeme rovnou k hodnocení jejích webových stránek.

Hned na začátku je nutné zdůraznit, že používání a prohlížení sociální sítě LinkedIn je podmíněno registrací a založením profilu uživatele. Uživatel se může registrovat buď zcela od nově, nebo je možné využít již funkčního profilu na sociální síti Facebook a přihlásit se pomocí něj. Stránky LinkedIn budou v této práci popsány z pohledu již registrovaného uživatele.

Podobně jako většina personálně zaměřených webových stránek, i LinkedIn zvolil invenční kombinaci barev – bílý podklad se světlomodrým stínováním nebo rámováním jednotlivých bloků. Vzhledem k tomu, že kontury čar oddělující jednotlivé části, jsou pouze slabě naznačeny, orientace na první stránce je pomalejší.

Pro nejsnadnější orientaci je vhodné použít hlavní lištu v horní části pod logem. Zde jsou přehledné odkazy *Profil, Kontakty, Skupiny, Pracovní příležitosti*, atd. U pravého okraje lišty je možno zadat do vyhledávání jména osob, které chceme v síti vyhledat. Vzhledem k tomu, že prioritou LinkedInu jsou kontakty je v panelu pod lištou stále umístěna pobídka k importu kontaktů z emailu uživatele. Přehlednost a orientaci na stránkách částečně uživateli ztěžuje velké množství funkcí a textu. Občas se vyskytnou i anglické názvy jednotlivých odkazů – nejspíše z důvodu, že LinkedIn je přeložen do češtiny velice krátkou dobu.

V momentu, kdy je uživatel registrovaným členem, je systémem naváděn k vyplnění svého profilu, který je konstruován do podoby strukturovaného životopisu. Heslovitě jsou vypsány údaje o vzdělání, profesním životě (praxi), pracovních schopnostech a znalostech. Uvedením vystudovaných škol a firem, se kterými byl člen LinkedInu ve spojení, dochází v systému k propojování skupin se stejnými údaji. Tím dochází ke spojení s našimi bývalými spolužáky a kolegy. Zároveň jsou vytvářeny sociální síť kontaktů.

Marketing LinkedInu je samozřejmě směřován na cílové skupiny lidí. Ve výhodách založení účtu na této sociální síti je potenciálně uživatel lákán na spojení se svými bývalými

---

<sup>26</sup> [www.linkedin.com](http://www.linkedin.com)

spolužáky a kolegy, dále registrace zvyšuje šance na trhu práce a v cestě za kariérou, pomocí možnosti ptát se odborníků.

Jedinec, který si založí profil na této sociální síti, by měl provádět časté aktualizace informací o své osobě a snažit se o stále větší provázanost kontraktů. LinkedIn neslouží, jako pracovní portály a agentury, k jednorázovému využití v případě potřeby. Je to profesní vizitka a nástroj zaměstnavatelů pro spojení se svými pracovníky. Ve chvíli, kdy uchazeč získá zaměstnání, může být stále propojen s ostatními a dopomoci k práci někomu dalšímu.

#### **4.5.1. Shrnutí**

LinkedIn v některých svých „zákoutích“ není českým uživatelem zcela pochopen, ale filozofie tohoto systému, jako nástroje v boji proti nezaměstnanosti, má jistě naději na úspěch i v ČR. Naivní myšlenkou je domněnka, že prostřednictvím LinkedInu budou zaměstnání hledat a získávat všechny typy pracovního zařazení. Hlavní výhodou je, že se jedná o celosvětovou síť a tím je umožněno zájemcům o zaměstnání v zahraničí získávat pracovní kontakty snadněji než přes zprostředkovatelské agentury.



## 5. Závěr

„Teorie zůstane pouhou teorií, pokud nepřikročíme k činu“

Jan Ámos Komenský

Přestože je tato práce psána s myšlenkou pomoci nezaměstnanému uživateli zorientovat se v přemíře informačních zdrojů, hybnou silou v konání je vždy jedinec sám svým rozhodnutím a vůlí. Zkušeností autorky z motivačních kurzů a kurzů základů obsluhy počítače pro nezaměstnané je fakt, že pozitivní přístup a odhodlání k vyzkoušení nových věcí, pokusů a způsobů řešení ušetří spoustu sil. V této práci jsou popsány a hodnoceny jednotlivé typy informačních zdrojů pro nezaměstnané. Z důvodu, že nezaměstnaný má omezen finanční rozpočet, často využívá knihovnu nebo jiné informační centrum jako vhodnou a bezplatnou pomoc v nejisté době. Doporučením autorky je, aby její práce byla použita jako námět a prvotní zdroj pro vytvoření např. semináře, kurzu nebo stručné informační příručky pro nezaměstnané. Cílem projektu by byla pomoc prostřednictvím teoretické části, kde by byli seznámeni s informačními zdroji, Druhou praktickou částí by mohl být workshop s použitím počítačů a internetu. Účastníci by si vyzkoušeli jednotlivé zdroje a mohli zjistit, který jim nejvíce vyhovuje. Profese knihovník a informační pracovník je pro pomoc tomuto okruhu lidí vhodná z důvodu, že náplní jejich práce jsou informace.

Autorka se domnívá, že její bakalářská práce by mohla pomoci nezaměstnaným najít přinejmenším vhodný informační zdroj vyhovující jejich požadavkům, nebo být inspirací pro některou knihovnu či informační centrum k vytvoření projektu přínosného pro lidi bez práce.

## Seznam použité literatury

- About Us. *LinkedIn: Press Center* [online]. 2012 [cit. 2012-05-24]. Dostupné z: <http://press.linkedin.com/about>
- Adecco: *Váš partner na trhu práce* [online]. 2011 [cit. 2012-05-24]. Dostupné z: <http://www.adecco.cz/>
- Agentury práce. *MPSV: Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2011 [cit. 2012-05-23]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace](http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace)
- BERÁNEK, Jan. Krize je tu.: Česko zasáhla vlna propouštění. *Ihned.cz* [online]. 2008, 26. 11.2008 [cit. 2012-05-24]. Dostupné z: <http://byznys.ihned.cz/c1-30782740>
- BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství (SLON), 2003. Studijní texty, 26. svazek. ISBN 80-86429-16-4.
- BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha : Grada, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
- CEJPEK, Jiří. *Informace, komunikace a myšlení : Úvod do informační vědy*. 2. přepr. Praha : Karolinum, 2005. 233 s. ISBN 80-246-1037-X.
- Citáty. *AZcitáty.cz* [online]. 2009–2011 [cit. 2012-05-24]. Dostupné z: <http://azcitaty.cz/jan-amos-komensky/19078/>
- Časové řady. *MPSV.cz: Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2012 [cit. 2012-05-24]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove\\_rady](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady)
- Česká republika. Zákon o zaměstnanosti. In: *č. 435/2004 Sb.* Praha: Sagit, 2012, č. 872.
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Trh práce v České republice 2010*. Praha, 2010.
- Český trh práce* [online]. 2007 [cit. 2012-05-24]. Dostupné z: <http://www.cesky-trh-prace.cz/>
- D'AMBROSOVÁ, Hana. *Abeceda personalisty*. 3.vyd. Olomouc : ANAG, 2009. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-512-2.
- Dobry web* [online]. 2012 [cit. 2012-05-24]. Dostupné z: <http://www.dobryweb.cz/>
- Dny práce. *Monster.cz* [online]. 2012 [cit. 2012-05-24]. Dostupné z: <http://www.dnyprace.cz/>
- Ekonomicko-statistický slovník T až Z. *BusinessInfo.cz: Oficiální portál pro podnikání a export* [online]. 2007 [cit. 2012-05-24]. Dostupné z:

<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/analyzy-statistiky/ekonomicko-statisticky-slovník-t-z/1000431/39677/>

Encyklopedický dům, spol. s.r.o. *Slovník cizích slov*. Praha : Encyklopedický dům, spol. s.r.o., 2002. 366 s. ISBN 80-90-1647-8-1.

Facebook: Facebook.com [online]. 2009, 15. 6. 2011 [cit. 2012-05-22]. Dostupné z: <http://www.facebookonline.cz/>

FENDRYCH, Adam. Nenechte své návštěvníky odcházet pryč. *Dobry web* [online]. 2008 [cit. 2012-05-24]. Dostupné z: <http://blog.dobryweb.cz/newsletter-nenechte-sve-navstevniky-odchazet-pryc>

Finanční krize: vznik, vývoj a předpovědi. *Měsíc.cz* [online]. 2008, 29.10.2008 [cit. 2012-05-24]. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/clanky/financni-krize-vznik-vyvoj-a-predpovedi/>

Fulltextové vyhledávání. *SYMBIO: internetová agentura* [online]. 2011, 4.7.2011 [cit. 2012-05-21]. Dostupné z: <http://www.symbio.cz/slovník/fulltextove-vyhledavani.html>

Historie Facebooku. Facebook: Facebook.com [online]. 2009, 15.6.2011 [cit. 2012-05-22]. Dostupné z: <http://www.facebookonline.cz/historie-facebooku/>

HOLOUBKOVÁ, Hana. Informační gramotnost. In : *KISK: Kabinet informačních studií a knihovnictví* [online]. [cit. 2012-05-01]. Dostupné z : [http://kisk.phil.muni.cz/wiki/Informa%C4%8Dn%C3%AD\\_gramotnost](http://kisk.phil.muni.cz/wiki/Informa%C4%8Dn%C3%AD_gramotnost)

Informační architektura. ADAPTIC, s.r.o. *Adaptic: Internetové řešení podle Vašich potřeb*[online]. 2010 [cit. 2012-05-22]. Dostupné z: <http://www.adaptic.cz/znalosti/efektivni-web/informacni-architektura/>

Jak je připraven Úřad práce na změny začínající 1. lednem 2012. *ESeznam.cz: Portál nejen pro zdravotně znevýhodněné* [online]. 2011, 20.12.2011 [cit. 2012-05-23]. Dostupné z: <http://www.esznam.cz/index.php/legislativa/novinky-v-legislative/1591-jak-je-pripraven-urad-prace-na-zmeny-zacinajici-1-lednem-2012#startOfPage>

Jobs Expo. *Incheba Expo Praha* [online]. 2012 [cit. 2012-05-24]. Dostupné z: <http://www.jobsexpo.cz/>

Jobs.cz: *Spojení s elitou* [online]. 1996 - 2012 [cit. 2012-05-24]. Dostupné z: <http://beta.jobs.cz/>

- Jobs.cz a Práce.cz. LMC, s.r.o. *LMC: rozvíjíme trh práce* [online]. 2012 [cit. 2012-05-22]. Dostupné z: <http://www.lmc.eu/jobscz-a-pracecz/>
- KAHOUNOVÁ, Magdalena. Databáze. In : *KISK: Kabinet informačních studií a knihovnictví* [online]. 2010, 19. 6. 2010 [cit. 2012-05-06]. Dostupné z: <http://kisk.phil.muni.cz/wiki/Datab%C3%A1ze>
- Kariéra v České spořitelně* [online]. 2010 [cit. 2012-05-24]. Dostupné z: <http://csas.jobs.cz/>
- Kariérní stránky jako klíčový nástroj personalisty. *LMC: Rozvíjíme trh práce* [online]. 2012, 31. 1. 2012 [cit. 2012-05-24]. Dostupné z: <http://www.lmc.eu/o-nas/novinky/novinky-k-hr-marketingu/karierni-stranky-jako-klicovy-nastroj-personalisty/>
- KASOVÁ, Hana. Pracovní veletrhy a další příležitosti nabízí informace o firmách. *Ilist.cz* [online]. © 1998 - 2012, 1. 9. 2008 [cit. 2012-05-24]. Dostupné z: <http://www.ilist.cz/clanky/pracovni-veletrhy-a-dalsi-prilezitosti-nabizi-informace-o-firmach>
- KATUŠČÁK, Dušan, Barbora DROBÍKOVÁ a Richard PAPÍK. *Jak psát závěrečné a kvalifikační práce: jak psát bakalářské práce, diplomové práce, dizertační práce, specializační práce, habilitační práce, seminární a ročníkové práce, práce studentské vědecké a odborné činnosti, jak vytvořit bibliografické citace a odkazy a citovat tradiční a elektronické dokumenty*. [1. české vyd.]. Nitra: Enigma, 2008, 161 s. ISBN 978-808-9132-706.
- KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Lidské zdroje na trhu práce : vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. 1. vyd. Praha : Professional Publishing, 2003, 199 s. ISBN 80-864-1948-7.
- Krajské pobočky. *MPSV.cz: Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2011, 18.7.2011 [cit. 2012-05-23]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upct/kp>
- Manpower*. [online]. [cit. 2012-05-24]. Dostupné z: <http://www.manpower.cz/>
- MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd. Praha : Slon - sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901-4249-4.
- Metodika hodnocení. INTERNET INFO, s.r.o. *WebTop 100* [online]. 2007, 3.7.2011 [cit. 2012-05-22]. Dostupné z: <http://www.webtop100.cz/soutez/kriteria>

Mezinárodní organizace práce (ILO). INFORMAČNÍ CENTRUM OSN V PRAZE. *Informační centrum OSN v Praze* [online]. Praha, 2005 [cit. 2012-03-19]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/system-osn/specializovane-agentury/?i=116>

MPSV.cz: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2010 [cit. 2012-05-24]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/>

Národní soustava povolání [online]. 2007, 1. 3. 2009 [cit. 2012-05-23]. Dostupné z: <http://nsp.cz/>

NÝVLTOVÁ, Táňa. Sociální síť. In: *KISK: Kabinet informačních studií a knihovnictví* [online]. 2010, 18. 6. 2010 [cit. 2012-05-22]. Dostupné z: [http://kisk.phil.muni.cz/wiki/Soci%C3%A1ln%C3%AD\\_s%C3%ADt%C4%9B#Literatura](http://kisk.phil.muni.cz/wiki/Soci%C3%A1ln%C3%AD_s%C3%ADt%C4%9B#Literatura)

O firmě. ČESKÝ TRH PRÁCE, s.r.o. *Cesky-trh-prace.cz* [online]. 2007, 5.4.2010 [cit. 2012-05-22]. Dostupné z: <http://www.cesky-trh-prace.cz/firma.html>

O Manpower. *Manpower: What do you do?* [online]. 2011, 9.10.2011 [cit. 2012-05-22]. Dostupné z: <http://manpower.cz/kdo-jsme.php>

O nás ... . *TravelJobs.cz* [online]. 2002, 27. 4. 2009 [cit. 2012-05-22]. Dostupné z: [http://www.traveljobs.cz/index.php3?Akce\[Menu\]=7\\_menu&Akce\[Main\]=OurInfo](http://www.traveljobs.cz/index.php3?Akce[Menu]=7_menu&Akce[Main]=OurInfo)

O Úřadu práce ČR. MPSV.cz: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2011, 1.4.2011 [cit. 2012-05-23]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

PALÁN, Zdeněk. *Lidské zdroje. Výkladový slovník*. 1.vyd. Praha: Academia, 2002, 280 s. ISBN 80-200-0950-7.

*Prace.cz* [online]. 1996 - 2012 [cit. 2012-05-24]. Dostupné z: <http://www.prace.cz/>

Profesia [online]. 2011 [cit. 2011-10-29]. Kde hledat práci. Dostupné z WWW: <http://www.profesia.cz/cms/kariera-v-kostce/hledam-praci/kde-hledat-praci/41046>. [webová stránka]

Profesiadays.cz. *Profesia days: Veletrh práce* [online]. 2012 [cit. 2012-05-24]. Dostupné z: <http://www.profesiadays.cz>

SKALOVÁ, Jana. Které personální portály jsou u nás nejznámější?. In: *Finance.cz* [online]. 2009, 1.7.2009 [cit. 2012-05-22]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/zpravy/finance/225491-ktere-personalni-portaly-jsou-u-nas-nejznamejsi/>

Sociální síť. In: *Aktuálně.cz* [online]. 2011, 3. 7. 2011 [cit. 2012-05-22]. Dostupné z: <http://wiki.aktualne.centrum.cz/datarama/socialni-site/>

ŠPERKEROVÁ, Marcela. Personálky v licenční džungli. *Ekonom: Týdeník Hospodářských novin* [online]. Praha: Economia, a.s, 2011, 21. 10. 2010 [cit. 2012-05-23]. ISSN 1210-0714. Dostupné z: <http://ekonom.ihned.cz/c1-47371770-personalky-v-licencni-dzungli>

*TravelJobs.cz* [online]. 2001 [cit. 2012-05-24]. Dostupné z: <http://www.traveljobs.cz/>

TREND MARKETING. Češi v síti LinkedIn. In: *KariéraWeb.cz: nabídky práce a zaměstnání* [online]. 2012a, 2. 4. 2012 [cit. 2012-05-22]. Dostupné z: <http://kariera.ihned.cz/c1-55237750-cesi-v-siti-linkedin>

TREND MARKETING. Nepracuju, kecám. In: *KariéraWeb.cz: nabídky práce a zaměstnání* [online]. 2012b, 27. 3. 2012 [cit. 2012-05-22]. Dostupné z: <http://kariera.ihned.cz/c1-55180070-nepracuju-kecam>

*UniCredit Bank* [online]. 2009 [cit. 2012-05-24]. Dostupné z: <http://unicreditbank.jobs.cz/>

*WebTop100* [online]. 2001–2011 [cit. 2012-05-24]. Dostupné z: <http://www.webtop100.cz/>

Workshop definice. *Workshopy: Web zabývající se vzdělávací technikou workshop* [online]. 2010 [cit. 2012-05-24]. Dostupné z: <http://mv-workshop.cz/workshop-definice/70>

Z historie Ministerstva práce a sociálních věcí. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha, 2010, 13. 7. 2010 [cit. 2012-05-12]. Dostupné z : <http://www.mpsv.cz/cs/1344>

## **Slovníček zkratk**

<b>CV</b>	Curriculum vitae - životopis
<b>ČR</b>	Česká republika
<b>ČSÚ</b>	Český statistický úřad
<b>HR</b>	Human Resources – anglický ekvivalent pro lidské zdroje
<b>IP</b>	Integrovaný portál
<b>IT</b>	Information Technology
<b>MPSV</b>	Ministerstvo práce a sociálních věcí
<b>OZP</b>	Osoba zdravotně postižená
<b>Sb.</b>	Sbírka
<b>ÚP</b>	Úřad práce
<b>VŠPS</b>	Výběrové šetření pracovních sil
<b>ZPS</b>	Změna pracovní schopnosti

## Evidence výpůjček

Prohlášení:

Dávám svolení k půjčování této bakalářské práce. Uživatel potvrzuje svým podpisem, že bude tuto práci řádně citovat v seznamu použité literatury.

V Praze, 25. 5. 2012

Iva Břečková

<b>Jméno</b>	<b>Katedra / Pracoviště</b>	<b>Datum</b>	<b>Podpis</b>