



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
OP Praha – pól růstu ČR



Základy společenských věd

Ekonomie 2. ročník

Vývoj trhu práce

Demokratické vzdělávání na SPŠ na
Proseku

reg. č.

CZ.07.4.68/0.0/0.0/19_068/0001431



Obsah

1. Vazba na ŠVP.....	3
1.1 Současný stav	4
1.2 Inovace	5
2. Učební osnovy.....	7
3. Výukové materiály	10
3.1 Základní pojmy	11
3.2 Historie trhu práce – evropský hospodářský vývoj do 10. století po současnost	12
3.3 Ekonomický vývoj v České republice na přelomu 20. a 21. století	16
3.4. Specifika a segmentace trhu práce.....	18
3.5 Český trh práce po 1. 5. 2004	20
4. Organizace výuky	20
4.1 Organizační formy a metody práce	20
4.2 Seznam didaktických pomůcek	21
4.3 Studijní cíl.....	21
4.4 Motivace	22
4.5 Pracovní listy a práce v hodině	23
5. Seznam použité literatury	33

1. Vazba na ŠVP

Charakteristika tématu

Výchova k demokratickému občanství se zaměřuje na vytváření a upevňování takových postojů a hodnotové orientace žáků, které jsou potřebné pro fungování a zdokonalování demokracie. Nejde však pouze o postoje, hodnoty a jejich preference, ale také o budování občanské gramotnosti žáků, tj. osvojení si faktické, věcné a normativní stránky jednání odpovědného aktivního občana.

1.1 Současný stav

Výchova demokratického občana

Charakteristika průřezového tématu

Výchova k demokratickému občanství se zaměřuje na vytváření a upevňování takových postojů a hodnotové orientace žáků, které jsou potřebné pro fungování a zdokonalování demokracie. Nejde však pouze o postoje, hodnoty a jejich preference, ale také o budování občanské gramotnosti žáků, tj. osvojení si faktické, věcné a normativní stránky jednání odpovědného aktivního občana.

Výchova k demokratickému občanství se netýká jen společenskovední oblasti vzdělávání, v níž se nejvíce realizuje, ale prostupuje celým vzděláváním a nezbytnou podmínkou její realizace je také demokratické klima školy, otevřené k rodičům a k širší občanské komunitě v místě školy.

Přínos tématu k naplňování cílů rámcového vzdělávacího programu

K odpovědnému a demokratickému občanství je třeba mít dostatečně rozvinuté klíčové kompetence (komunikativní kompetence, personální a sociální kompetence, kompetence k řešení problémů a k práci s informacemi,...), proto je jejich rozvíjení při výchově k demokratickému občanství velmi významné.

Kromě toho jsou žáci vedeni k tomu, aby:

- měli vhodnou míru sebevědomí, sebeodpovědnosti a schopnost morálního úsudku;
- byli připraveni si klást základní existenční otázky a hledat na ně odpovědi a řešení;
- hledali kompromisy mezi osobní svobodou a sociální odpovědností a byli kriticky tolerantní;
- byli schopni odolávat myšlenkové manipulaci;
- dovedli se orientovat v mediálních obsazích, kriticky je hodnotit a optimálně využívat masová média pro své různé potřeby;
- dovedli jednat s lidmi, diskutovat o citlivých nebo kontroverzních otázkách, hledat kompromisní řešení;
- byli ochotni se angažovat nejen pro vlastní prospěch, ale i pro veřejné zájmy a ve prospěch lidí v jiných zemích a na jiných kontinentech;

- vážili si materiálních a duchovních hodnot, dobrého životního prostředí a snažili se je chránit a zachovat pro budoucí generace.

Obsah tématu a jeho realizace

Výchova k odpovědnému a aktivnímu občanství v demokratické společnosti zahrnuje vědomosti a dovednosti z těchto oblastí:

- osobnost a její rozvoj;
- komunikace, vyjednávání, řešení konfliktů;
- společnost – jednotlivec a společenské skupiny, kultura, náboženství;
- historický vývoj (především v 19. a 20. století);
- stát, politický systém, politika, soudobý svět;
- masová média;
- morálka, svoboda, odpovědnost, tolerance, solidarita;
- potřebné právní minimum pro soukromý a občanský život.

1.2 Inovace

Při realizaci projektu se chceme zaměřit především na tato témata:

- **ve vytvoření demokratického klimatu školy** (např. dobré přátelské vztahy mezi učiteli a žáky a mezi žáky navzájem);
- v náležitém rozvržení prvků průřezového tématu do jednotlivých částí školního vzdělávacího programu včetně plánované činnosti žáků mimo vyučování;
- v cílevědomém úsilí o dobré **znalosti a dovednosti žáků**, které jsou nezbytně potřebné pro informované a odpovědné občanské a jiné rozhodování a jednání; tyto vědomosti a dovednosti budou žáci nejvíce získávat ve vyučovacích předmětech zaměřených na jazyky, výchovu k občanství, ekonomické předměty a společenskovední vzdělávání, tedy např. v občanské nauce, v základech společenských věd nebo v dějepisu;
- **v promyšleném a funkčním používání strategií výuky**, např. používání aktivizujících metod a forem práce ve výuce, jako je problémové a projektové učení, kooperativní učení, různé diskusní a simulační metody, metody směřující k rozvoji prosociálního chování, k rozvoji funkční gramotnosti žáků (tj. schopnost číst textový materiál s porozuměním, interpretovat jej, hodnotit a používat pro různé účely) atp.;

- v realizaci mediální výchovy.

Rámcový vzdělávací program

2. Učební osnovy

Vazba na ŠVP – učivo/výstupy:

V rámci multikulturní výchovy dojde k rozšíření učiva ve 2. ročníku předmětu Základy společenských věd – ekonomie o část věnovanou trhu práce a jeho problematice v České republice. Toto rozšíření se týká tematického celku Mzdy, zákonné odvody, personální činnosti.

Učivo	ŠVP výstupy	Inovace
Podstata fungování tržní ekonomiky		
- používá a aplikuje základní ekonomické pojmy, - na příkladu popíše fungování tržního mechanismu, - posoudí vliv ceny na nabídku a poptávku, - vyjádří formou grafu určení rovnovážné ceny, - stanoví cenu jako součást nákladů, zisku a DPH a vysvětlí, jak se cena liší podle zákazníků, místa a období, - rozpozná běžné cenové triky a klamavé nabídky	- základní ekonomické pojmy, - potřeby, statky, služby, - spotřeba, životní úroveň - výroba, výrobní faktory - hospodářský proces - základy tržního systému, trh, tržní subjekty (domácnosti, podniky, stát), - nabídka a poptávka - zboží, cena	
Podnik a podnikání		
- posoudí vhodné formy podnikání pro obor, - orientuje se v právních formách podnikání a dovede charakterizovat jejich základní znaky, - orientuje se ve způsobech ukončení podnikání, - na příkladu popíše základní povinnosti podnikatele vůči státu	- podnikání - právní formy - druhy živností, postup při zřizování živnosti - druhy právnických osob - podnikatelský záměr - zánik a zrušení podniku - podnikání podle OZ - podnikání v rámci EU	
Podnik, majetek podniku a hospodaření podniku		

- vysvětlí druhy a dělbu práce, potřebnost kvalifikace v jednotlivých profesích, - rozlišuje jednotlivé druhy majetku podniku, - orientuje se v účetní evidenci majetku, - rozliší jednotlivé druhy nákladů a výnosů, - řeší jednotlivé výpočty výsledku hospodaření, - řeší jednoduché kalkulace ceny, - na příkladu ukáže použití nástrojů marketingu v oboru, - charakterizuje části procesu řízení a jejich funkci	struktura majetku - oběžný majetek (zásoby, peněžní prostředky, cenné papíry, pohledávky), - dlouhodobý majetek (hmotný, nehmotný, finanční, druhy odpisů, vyřazení majetku), - náklady - přímé, nepřímé, fixní, variabilní, - výnosy, výsledek hospodaření podniku - zisk, ztráta, vyrovnané hospodaření - marketing, segmentace a průzkum trhu, životní cyklus produktu - nástroje marketingu – produkt cena, distribuce, propagace. - management - plánování, organizování, vedení lidí a motivování, kontrola.	
Podnikové činnosti		
- orientuje se ve způsobech hledání vhodných vztahů dodavatel – odběratel - na příkladu popíše skladování, výdej do výroby (prodeje) a způsoby evidence zásob - popíše druhy odbytových cest, uvede příklad kupní smlouvy a reklamační postup	- logistika (zásobování - nákup, skladování, výdej do výroby, evidence), - výrobní (prodejní) činnosti, poskytování služeb, - odbyt (kupní smlouva, expedice, reklamace výrobků (zboží))	
Mzdy, zákonné odvody, personální činnosti		
- orientuje se v zákonné úpravě mezd, provádí mzdové výpočty a zákonné odvody, - rozlišuje způsoby odměňování, péči o zaměstnance - vypočte sociální a zdravotní pojištění	- mzdová soustava, mzdové předpisy, druhy a složky mezd, - daně z příjmů - systém sociálního a zdravotního zabezpečení	- historie trhu práce - specifika a segmentace trhu práce - trh práce v ČR
Daňová soustava		
- orientuje se v soustavě daní, v registraci k daním,	- přímé a nepřímé daně - daňová evidence	

- dovede vyhotovit daňové přiznání, - rozliší princip přímých a nepřímých daní, - vede daňovou evidenci pro plátce i neplátce DPH		
Finanční trh		
- charakterizuje finanční trh a jeho jednotlivé subjekty, - charakterizuje peníze a jejich funkci - používá nejběžnější platební nástroje, smění peníze podle kurzovního lístku, - vysvětlí způsoby stanovení úrokových sazeb a rozdíl mezi úrokovou sazbou a RPSN, - charakterizuje jednotlivé cenné papíry, - orientuje se v produktech pojišťovacího trhu, vybere nejvýhodnější pojistný produkt s ohledem na své potřeby - rozliší pravidelné a nepravidelné příjmy a výdaje a na základě toho sestaví rozpočet domácnost - navrhne, jak řešit schodkový rozpočet a jak naložit s přebytkovým rozpočtem domácnosti - navrhne způsoby, jak využít volné finanční prostředky, a vybere nejvýhodnější finanční produkt pro jejich investování - vybere nejvýhodnější úvěrový produkt, zdůvodní své rozhodnutí a posoudí způsoby zajištění úvěru a vysvětlí, jak se vyvarovat předlužení - dovede posoudit služby nabízené peněžními ústavami	bankovní systém - peněžní trh (peníze, platební styk v národní a zahraniční měně), - styk klienta s bankou, bankovní služby, možnosti úvěru, - úroková míra - cenné papíry - šek, dluhopis, akcie, podílový list - pojišťovnictví - životní, neživotní pojištění - majetek a jeho nabývání - rozhodování o finančních záležitostech jedince a rodiny, rozpočtu domácnosti - zodpovědné hospodaření	

a jinými subjekty a jejich možná rizika		
Národní hospodářství a EU		
- vysvětlí význam ukazatelů vývoje národního hospodářství ve vztahu k oboru - objasní příčiny a druhy nezaměstnanosti - vysvětlí podstatu inflace a její důsledky na finanční situaci obyvatel a na příkladu ukáže jak se bránit jejím nepříznivým důsledkům - srovná úlohu velkých a malých podniků v ekonomice státu - na příkladech vysvětlí příjmy a výdaje státního rozpočtu - chápe důležitost evropské integrace - zhodnotí ekonomický dopad členství v EU	- struktura národního hospodářství - činitelé ovlivňující úroveň národního hospodářství - hrubý domácí produkt - nezaměstnanost - inflace - platební bilance - státní rozpočet - Evropská unie	

3. Výukové materiály

Přijetí a vstup naší republiky do EU v roce 2004 byl pro Českou republiku jednou z nejdůležitějších událostí historie země. Období před vstupem bylo plné rozporuplných názorů a vyvolávalo mnoho otázek a to jak na politické scéně, tak mezi obyvateli České republiky. Nebylo úplně jasné, jak situace bude vypadat a slibům politiků, že členství bude pro nás jen prospěšné, porostou platy, nebude nezaměstnanost, téměř nikdo nevěřil. Bylo velké množství různých materiálů, které vyvolávaly diskusi co se stane až budeme v EU, jaký bude vývoj v různých oblastech našeho hospodářství a jaké to přinese změny. Nejvíce diskutovaná oblast byla sociální, zaměstnanost a trh práce. Bylo to z pochopitelného důvodu, neboť tato oblast se dotýkala a stále se dotýká všech lidí.

3.1 Základní pojmy

Pro většinu pojmů lze nalézt několik různých vymezení. Zde budeme definovat pojmy z oblasti politiky zaměstnanosti.

- **Zaměstnaní** – „lidé, kteří vykonávají jakoukoli placenou práci, a rovněž ti, kteří práci mají, ale právě nepracují z důvodu nemoci, kvůli stávkám nebo dovoleným“¹
- **Nezaměstnaní** – pro tento výraz existuje mnoho definic. Využijeme definici Mezinárodní organizace práce (ILO), kde se uvádí, že za nezaměstnaného se pokládá člověk nad 15 let, který je bez práce, je schopen do dvou týdnů začít pracovat a v posledních čtyřech týdnech práci aktivně hledal.
„Formou aktivního hledání práce se rozumí registrace u úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelny práce, hledání přímo v podnicích, využívání inzerce apod.“²
- **Ekonomicky aktivní obyvatelstvo** – zaměstnaní a nezaměstnaní lidé.
- **Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo** – jedná se například o děti, studenty, osoby v domácnosti, v důchodu apod.
- **Míra nezaměstnanosti** – podíl počtu nezaměstnaných na ekonomicky aktivním obyvatelstvu. Může být *obecná* (výše nezaměstnanosti závisí na faktorech ovlivňujících celou ekonomiku) nebo *specifická* pro různé kategorie osob – ženy, muže, mládež, druhy profesí (výše nezaměstnanosti závisí na faktorech ovlivňujících tyto kategorie).
- **Míra ekonomické aktivity** – podíl celkové pracovní síly na počtu osob v produktivním a poproduktivním věku.
- **Politika zaměstnanosti** – „soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Je zpravidla výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů. Usiluje o harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce, o zpružnění mechanismů působících mezi nimi“³.

¹ WINKLER, Jiří a Mirka WILDMANNOVÁ. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press, 1999. Business books (Computer Press). ISBN 80-7226-195-9.

² HALÁSKOVÁ, Renáta. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2001. ISBN 80-7042-595-4.

³ WINKLER, Jiří a Mirka WILDMANNOVÁ. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press, 1999. Business books (Computer Press). ISBN 80-7226-195-9.

Politika zaměstnanosti se také dělí na politiku aktivní a pasivní.

- **Trh práce** – „...trh, na němž se kupuje a prodává práce, jejíž cenou je mzda. Trh práce je však trhem specifickým. Jeho specifika plynou z toho, že práce je funkcí pracovní síly a je tudíž úzce svázána s osobností člověka“⁴ Prostřednictvím trhu práce je pracovníkovi zajištěn příjem a i sociální status, který se pojí s danou pozicí.
- **Práce** – cílevědomá činnost člověka; spojení jeho intelektu, vzdělání a manuální činností.

3.2 Historie trhu práce – evropský hospodářský vývoj do 10. století po současnost

Počátkem roku 1000 našeho letopočtu roste počet obyvatel na evropském kontinentu. V důsledku toho dochází k rozmachu obchodních styků. Následně se začíná rozvíjet i námořní plavba po Středomoří. Čilý ruch můžeme zaznamenat i na vnitrozemských obchodních cestách. Po celé Evropě procházejí kupci s různým zbožím, aby ho směnili. Tento rozvoj trvá až do čtrnáctého století. V roce 1316 propukl obrovský hladomor a v jeho důsledku v mnohých krajích stagnuje hospodářství. Z historických pramenů ale víme, že tato situace není stejná ve všech oblastech Evropy. Rozvoj s úpadkem se střídaly i v souvislosti v dynastickými a politickými nepokoji.

Významnou změnu přinesla skutečnost, že se kupci začali usazovat a sdružovat se do spolků. Například takové hanzy bylo sdružení za účelem lépe hájit vlastní obchodní zájmy, získat privilegia ve městech a chránit zboží při přepravě.

Následující léta přinesla další změny. V souvislosti s růstem obyvatel, rostla poptávka po potravinách. Nastal rozvoj chovatelství, zelenářství, ale ani toto nedostatku nepomohlo. Napříč celou Evropou probíhaly nepokoje ve městech, ale i na venkově. Následkem byl hromadný příchod venkovského obyvatelstva do měst a tím se zvedalo nájemné, ceny potravin i dalšího zboží a tento růst přesahoval růst mezd. Mistři v jednotlivých řemeslech začali tvořit kasty a odmítali přijímat nové členy. Podmínky přejetí do cechů byly stále přísnější a tím klesal počet učňů.

⁴ WINKLER, Jiří a Mirka WILDMANNOVÁ. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press, 1999. Business books (Computer Press). ISBN 80-7226-195-9

V průběhu 16. století v Evropě velmi stoupla průměrná cenová hladina. Příčinou tohoto zvyšování cen byl rozvoj obchodování, příliv drahých kovů ze zámoří nebo stálá vysoká poptávka po potravinách. Zvyšovala se životní úroveň, rozvíjel se průmysl, neustále rostla potřeba peněz. Byl založen první finanční ústav v Evropě – antverpská banka, která poskytovala úvěry na vysoké úroky.

Během 18. století došlo k bouřlivému rozmachu obchodu. Centrem světového obchodu se stal Londýn. Tato expanze podnítila velké změny v zemědělství. Zavádění nových technologií do zemědělství, výměna různých druhů rostlin a živočichů mezi kontinenty vedlo k zmírňování potravinových krizí, které v tomto období Evropu sužovaly. I když byly životní podmínky evropské populace pořád těžké, nedocházelo ale k tak velkým a častým válečným konfliktům, tím došlo k velkému přírůstku obyvatel a přeplňování měst. Evropa se s tímto trendem ještě neuměla vypořádat, a tak pokračuje příchod rolníků do měst. Ti ale, jako nekvalifikovaná pracovní síla, nemají uplatnění a posilují řady chudiny, která je odkázaná na žebrotu.

Na počátku 19. století je Evropa stále převážně zemědělská. V průběhu století se ale tato situace mění a začíná velký rozvoj průmyslu. Ze začátku znamenal dopad industrializace pro mnohé katastrofu, avšak dlouhodobě přinesl tento přechod výrazné zlepšení životní úrovně a menšině obyvatel i netušený blahobyt. Na trhu práce byly postupně, i přes velký nesouhlas zaměstnavatelů, uznány odbory jako řádní zástupci dělnictva. Na začátku se zde sdružovali kvalifikovaní dělníci. Odbory vedly kampaně za vybudování socialistické společnosti. V některých státech zakládali odbory katoličtí dělníci. Všude si však vybudovaly v politice vážnost a vlády se jejich návrhy zabývaly a diskutovaly požadavky na zlepšení pracovních podmínek. Dělnické hnutí celoevropsky posilovalo. To mělo za následek vznik Mezinárodního úřadu práce v Bruselu. Koncem 19. století byly snahy odstranit za pomoci sociálních reforem nedobré pracovní podmínky a hlavně zneužívání dětské práce v továrnách a dílnách. Dále evropské země odhlasovaly zákony, které upravily délku pracovní doby, bezpečnost práce, pracovní podmínky a ochranu pracujících. Tyto změny a zákony se ale do velkých továren zaváděly velmi pomalu a nedostatečně. I nadále tedy pracovalo mnoho dělníků a i dětí v nezdravých a často i nebezpečných podmínkách. Stanovená pracovní doba nebyla dodržována a často přesahovala deset hodin a ani jeden den pracovního klidu se nedodržel. Problémem byl ale i neutěšený stav veřejného zdravotnictví a zajištění bydlení.

Státy Evropy byly nuceny se zabývat bojem s chudobou. První zemí, která s bojem začala, bylo Německo. Přijalo sociální zákony, které zaručily starobní pojištění, nemocenské pojištění a starobní důchod. Německo následovala Velká Británie. Uzákonila právo na odpočinek, zdravotní pojištění a dokonce i nárok na podporu v nezaměstnanosti. Změny se pomalu začaly rozvíjet, ale stále nedostatečně a pojištění poskytovalo jen velmi chatrnou jistotu.

Mění se i postavení žen jak ve společnosti, tak na trhu práce. Vznikají nové pracovní příležitosti jako kancelářská práce – písárka, sekretářka, telefonistka nebo v souvislosti s rozmachem obchodu a obchodních domů – prodavačky, pokladní. Také výrazně roste poptávka po švadlenách a modistkách. Stále více žen dostává příležitost ke studiu a tím získání potřebné kvalifikace pro povolání učitelky, lékařky, ošetrovatelky nebo lékařky.

20. století a převážně jeho druhá polovina bylo provázáno hospodářským růstem, kdy se podařilo zastavit vysokou inflaci a nezaměstnanost. Využití montážních linek přineslo levnou hromadnou výrobu a tím se zvýšila dostupnost velkého množství zboží většímu potu obyvatel. Zlepšení hospodářské situace přineslo zlepšení i pracovníkům v dělnických profesích. Postupně klesla pracovní doba na osm hodin denně, měli možnost získat sociální bydlení i dávky sociálního zabezpečení.

Do tohoto slibného vývoje bohužel neblaze zasáhla jak první, tak i následně druhá světová válka. Meziválečné období bylo ale poznamenáno hospodářskou krizí v USA, jejíž důsledky těžce dolehly též na několik milionů Evropanů.

Poválečná doba přinesla slibný ekonomický růst. Tak velký rozmach ještě Evropa nepoznala. Toto bylo způsobeno vyšší spotřebou obyvatelstva a příznivými opatřeními ze strany států. Poválečná populace rostla a díky zkvalitňující se lékařské péči měla zcela nové životní perspektivy.

Nových příležitostí se chytil i mezinárodní obchod. Evropa se mimořádnou měrou podílela na rozkvětu světového obchodu. Tomu napomohly celní a obchodní dohody GATT z roku 1948, které byly založené na uvolnění pohybu zboží. USA a Japonsko se zaměřily na vlastní trhy, ale Evropa založila svojí prosperitu právě na otevření svých ekonomik.

V 60. letech dvacátého století tak v důsledku zvýšené produktivity stouply mzdy, průměrná kupní síla se zdvojnásobila a vzrostla i spotřeba domácností. Bylo možné využít různých půjček bez strachu z vysokých úroků. Tento nebývalý ekonomický růst vytvořil v Evropě širokou střední vrstvu tvořenou kvalifikovanými pracovníky a přinesl jí nebývalý prospěch.

V poválečném období si státy západní Evropy stanovily jako hlavní úkol regulaci hospodářského růstu. V oblasti trhu práce šlo zejména o podporu zaměstnanosti, zabránění inflaci a obchodnímu deficitu. Evropský trh práce se začal měnit a postupně se do něj začlenily i sociální jistoty v podobě pojištění. Tato myšlenka vznikla ve Velké Británii a její principy, že velké zdravotní postižení, nemoci, neštěstí, katastrofy i stáří by bylo potřebné krýt, se rozšířily do celé Evropy. Model se dále vyvíjel. Některé státy k tomuto modelu přidaly i rodinné příspěvky, daňové úlevy nebo finanční pomoc nejchudším. Lidé v Evropě začali věřit, že stát jim zajistí zaměstnanost.

V průběhu šedesátých let se ale hospodářský růst začal zpomalovat a opět se nezaměstnanost začala vynořovat. Především hospodářský růst zapříčinil příliv přistěhovalců a otevřel skvělé možnosti ženám. Vysoký počet přistěhovalců měla například Francie a Německo. Tyto země využily práci zahraničních dělníků k obnově zemí v poválečném období. Tento příklad následovaly i další země. Také ženy našly své uplatnění a představovaly téměř třetinu aktivní populace. Měly ale daleko horší pracovní podmínky a výrazně nižší mzdové ohodnocení jak muži. Z těchto poměrů se pomalu, ale přirozeně začal vyvíjet boj za rovnoprávnost žen jak v zaměstnání, tak v rodině.

V sedmdesátých letech zažívá ekonomika Evropy stagnaci. Opět vystupuje nezaměstnanost, ale tentokrát se dotýká především mladých lidí, žen, přistěhovalců a dělníků v továrnách. Evropské státy na základě statistických údajů ruší legální přistěhovalectví ve snaze zajistit pracovní místa pro své občany. Krize se ale neustále prodlužovala a západ se nořil do trvalé deprese, kde nejvýraznějším prvkem byla dlouhodobá nezaměstnanost. Ke konci osmdesátých let se začal objevovat drobný růst, který byl zásluhou jednotlivých finančních politik vlád. Inflace byla dosažena na únosnou míru, navrátila se důvěra, ale nezaměstnanost se zkrotit nedařilo.

V devadesátých letech dospěly evropské státy do tak zvané třetí fáze demografického přechodu. Obyvatelstvo stárne, věk se prodlužuje a porodnost klesá. Výjimku tvoří

Švédsko, kde se podařilo porodnost zvýšit a také Irsko, kde měla na chování obyvatel velký vliv církev.

Státy Evropy jsou státy se sociálními jistotami. Přes všechna úskalí, jimž jsou sociální jistoty v důsledku celosvětového obchodu vystaveny, zůstávají zachovány. Evropské státy si svojí sociální a životní úroveň uvědomují a jsou si vědomi toho, čeho bylo dosaženo. Obyvatelé jsou rozhodnuti bránit ekonomické a sociální jistoty. V současné době každý ze států Evropské unie vytvořil vlastní sociální model, který vychází z historického vývoje a spojuje všechny společenské prvky – důchodový systém, zdravotní péče, vzdělání, sociální jistoty a uplatnění přerozdělování v rámci daňové politiky.

Každý členský stát Evropské unie si hlídá možnosti svého sociálního systému, proto můžeme pozorovat určité rozdíly. Každý stát Evropské unie vydává na systém sociální ochrany jiné procento svého HDP. Také úroveň veřejných důchodů je značně odlišná. Ve smlouvách Evropské unie a v jejích právních předpisech a také v Evropské úmluvě o lidských právech a konečně i v naší Listině základních práv a svobod se odráží hodnoty jako jsou solidarita, soudržnost, rovné příležitosti, BOZP, dostupnost vzdělání a kvalitní zdravotní péče. Největším sociálním problémem současnosti v noha členských zemích je vysoká nezaměstnanost. Touto nezaměstnaností jsou postiženy zejména mladí lidé, ženy, pracovníci nad 55 let a přistěhovalci. Největší překážkou, která brzdí rozvoji trhu práce a tím i hospodářskou výkonost bývá nedostatek vzdělaných odborníků, kteří jsou v technických, výzkumných či inovativních oborech žádaní. Daří se sice zvyšovat u mladých lidí zájem o technologie, matematiku a přírodní vědy, avšak není mnoho absolventů, kteří by se dále věnovali vědecké činnosti. Pokud přece jen pro vědeckou dráhu rozhodnou, odcházejí často do USA. Je to zapříčiněno rozdílnou životní úrovní mezi USA a EU, která je pod vlivem produktivity. Také mezi jednotlivými státy Evropy je značný rozdíl mezi bohatými a chudými. Skoro čtvrtina občanů Evropské unie žije v chudých regionech, kde je mnoho rodin ohroženo chudobou a toto riziko je větší u dětí matek samoživitelek či v rodině, kde rodiče jsou nezaměstnaní.

3.3 Ekonomický vývoj v České republice na přelomu 20. a 21. století

V letech 1990 – 2003 patřila nestabilita ekonomického výkonu k charakteristickým rysům dlouhodobého vývoje. Ekonomika prošla dvěma recesemi. První na počátku

transformace a pak v letech 1997 – 1999. Tyto recese měly za následek zpomalení ekonomického růstu v ČR a tím se zbrzdil i proces sbližování naší ekonomiky s ekonomikou zemí EU.

Tendence nezaměstnanost i ČR byly dvě. Plnou zaměstnanost můžeme vnímat, pokud se pohybuje kolem 3 %. Taková byla indikována v letech transformace a pak v období 1994 – 1996. V následujících letech rostla nezaměstnanost až k 10,9 % v únoru roku 2004. Bylo to v důsledku uvolňování pracovních sil z průmyslu. Růst nesouladu s nabídkou a poptávkou na pracovním trhu se ve velké míře podílí na pozastavení absorpce pracovních sil terciálním sektorem.⁵

Tab. 1: Vývoj nezaměstnanosti na TP v ČR v letech 1991-2001

Rok	Celkový počet nezaměstnaných	Míra nezaměstnanosti v %
1991	221 749	4,13
1992	134 788	2,57
1993	185 216	3,52
1994	166 480	3,19
1995	153 041	2,93
1996	186 336	3,52
1997	268 902	5,23
1998	386 918	7,48
1999	487 623	9,43
2000	457 369	8,80
2001	461 923	8,90
Poznámka: Stav ke konci období		

Zdroj: Statistické ročenky trhu práce v ČR, MPSV. In: Brožová, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2003.

Zákoník práce vznikl v 60. letech 20.století – zákon č.65/1968 Sb.⁶ V té době byly úplně jiné politické i ekonomické podmínky než jaké máme v současné době.

⁵ JODLOVÁ, B. *Vliv EU/EHP na trh práce v ČR – Evropské služby zaměstnanosti EUREST*. České Budějovice, 2007. Bakalářská práce. Vysoká škola ekonomických a regionálních studií, O.P.S., Vedoucí práce Ing. Libor ŠIMÁNEK

⁶ K 30.07.2020 vešla účinnost nového Zákoníku práce č.285/2020 Sb.

Neexistovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a tak návrh nového zákona připravila Ústřední rada odborů. Pracovní záležitosti spadaly do jejích kompetencí. Zákoník práce byl jednotnou úpravou pracovně právních vztahů mezi zaměstnanci a organizacemi – subjekty pracovněprávních vztahů. Hospodářský i sociální systém té doby vedl ke sjednocení pracovních podmínek a také mzdy. Tím se vlastně odstranila stimulace k práci, vytratila se aktivita a iniciativa. To zapříčinilo zaostávání v oborech jako je věda, technika a další.

Pro zákony té doby byl typický tak zvaný kogentní charakter - to je taková právní norma, u níž není možné se odchýlit od její dispozice. Byly vytvářeny tak zvané kolektivní smlouvy, které upravovaly vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, ale jejich význam byl velmi omezený.

Tento Zákoník práce byl za dobu své existence několikrát novelizován. K nejobsáhlejší novelizaci došlo po roce 1989 v důsledku politických změn a tím k postupnému přechodu na tržní ekonomiku. S rozvojem tržní ekonomiky se uvolňoval pohyb pracovních sil. Bylo tedy potřeba na tuto skutečnost na pracovním trhu reagovat a upravit i změnu příslušnými právními předpisy. V roce 1994 došlo novelizací zákona k uvolnění při uzavírání pracovních poměrů. Vznikly i nové terminologie jako například pracovní poměr na dobu určitou. Vycházel z toho, že je pouze na vůli zaměstnance či zaměstnavatele na jak dlouho pracovní poměr uzavřou. Je ale zachován v platnosti zákaz uzavírat pracovní poměr na dobu určitou s vybranými skupinami zaměstnanců.

Tím, že Česká republika podepsala Evropskou dohodu, která byla uzavřena v roce 1993 v Lucemburku a vstoupila v platnost 1. února 1995, přijala závazek přizpůsobit legislativu právu Evropských společenství. To platilo i na oblast pracovního práva. V současné době je právní úprava pracovněprávních vztahů již plně v souladu s evropskými standardy.

3.4. Specifika a segmentace trhu práce

„Na rozdíl od aukčního trhu, který je vysoce organizovaným a konkurenčním trhem, kde se cena pohybuje nahoru a dolů, aby vyrovnala nabídku a poptávku, Na trhu práce

je mzda jako cena práce nepružná. Mzda, která vlastně slaďuje nabídku a poptávku po pracovních silách, reaguje tedy pracovní trh pouze do určité míry.“⁷

I když by se dalo soudit, že je-li poptávka po práci větší než nabídka, tedy, že je potřeba více zaměstnanců, mohlo by dojít k nárůstu mezd. Výše mezd se ale nemění. V praxi to znamená, že z hlediska zaměstnanců jsou nepružné mzdy výhodné. Jsou v podstatě zárukou jisté stability systému, kde mzdy nejsou upravovány nahoru či dolů často. Tato výhoda je pochopitelně výhodná i pro firmy, kdy se šetří čas a napomáhá rovnosti v platu zaměstnanců.

Segmentace trhu práce ovlivňuje jak strategii zaměstnanců, tak zaměstnavatelů. Nejvíce je to v dnešní době vidět u zaměstnavatelů v technických oborech. Vychází z poznání, že trh práce se skládá z odlišných požadavků zaměstnavatelů na konkrétní pracovní pozice.

Můžeme se seznámit s různými teoriemi segmentace trhu práce. Neexistuje jen jeden trh práce, ale tolik, kolik je geografických oblastí, odvětví, profesí. Z tohoto důvodu můžeme mluvit o minimálně dvou trzích: primárním a sekundárním trhu práce.

- 1) Primární trh práce – na tomto trhu se soustřeďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti. Tyto pozice mají vyšší prestiž, vyšší možnost profesního růstu a také výhodnější pracovní podmínky. Na těchto místech mají pracovníci vyšší šanci zlepšit si kvalifikaci a tím si nejen místo udržet, ale i se v případě ztráty místa opět rychle uplatnit.
- 2) Sekundární trh práce – tento trh práce zastupuje profese s nižší prestiží a i s nižší mzdou. Pracovní kariéra není výhodná. Bývá narušena různě dlouhou dobou nezaměstnanosti a to znamená, že na tomto trhu práce je méně pracovních příležitostí. Je ale snazší tuto práci získat, ale mzdová hladina v těchto profesích není dostačující.

To, že se trh práce v dnešní době rozdělil na relativně dvě samostatné části s vlastními požadavky na kvalifikaci, znamená určité bariéry pro pohyb pracovníků.

Formální a neformální trh

⁷ HALÁSKOVÁ, Renáta. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Ostrava, Ostravská univerzita, 2002. ISBN 80-7042-595-4

Formální trh – je trh oficiálních pracovních příležitostí, kontrolovaný společenskými institucemi.

Neformální trh – je mimo kontrolu všech institucí (hlavně daňových úřadu). Řadíme sem černou a šedou ekonomiku, domácí práce a samozásobitelství, sousedská a rodinná výpomoc

Externí a interní trh

Interní trh – uvnitř jednotlivých podniků, není trhem v pravém slova smyslu

Externí trh - vnější trh, na němž si firmy konkurují.

3.5 Český trh práce po 1. 5. 2004

Po vstupu České republiky do Evropské unie bylo zapotřebí harmonizovat právní úpravy a to nejen v oblasti pracovní práva. Neznamenal to úplnou reorganizaci, ale spíše sblížení a zavedení určitých jednotných standardů. Tento materiál měl jako hlavní cíl vytečen srovnání pracovních podmínek. V tomto hraje významnou roli i soudcovské právo Evropského soudního dvora, který má vliv při dotváření práva členských států. Čeští soudci tak mají za povinnost sledovat, zda zastávají stejný směr výkladu jako Evropského soudního dvora.

Hlavním cílem této harmonizace je, aby pracovní právo jednotlivých členských států bylo v souladu s právními akty Evropského společenství.

Vstup České republiky do Evropské unie znamenal pro naše pracovníky rozšíření pracovních možností tím, že v současné době je možné se uplatnit na trhu práce i mimo Českou republiku. Pracovat mimo ČR bylo možné i před vstupem ČR do EU, ale tímto aktem se pracovní podmínky narovnaly.

4. Organizace výuky

4.1 Organizační formy a metody práce

Organizační formy výuky: hromadná (frontální), skupinová, projektová, týmová, individuální a domácí práce.

Metody výuky:

- ✓ metody slovní:
 - monologické metody: výklad, vysvětlení, přednáška,
 - dialogické metody: rozhovor, dialog, diskuse,
 - práce s textovým materiálem,
- ✓ metody alternativní:
 - mozková bouře (brainstorming),
 - mentální mapování,
 - analýza případu (case study),
- ✓ metody aktivizující:
 - diskusní metody,
 - didaktické hry.

4.2 Seznam didaktických pomůcek

Materiální didaktické pomůcky:

- textové pomůcky: pracovní materiály, připravený výukový materiál, knihy.

Technické výukové prostředky:

- vizuální technika, notebooky.

Výukové prostory a jejich vybavení:

- učebny se standardním vybavením, tj. tabule (magnetická), notebooky,
- uspořádání učebny: klasické řady s lavicemi – 3 řady po 5 lavicích.

4.3 Studijní cíl

Cílem vyučovacích jednotek je ukázat žákovi cestu, metodu, postup. Naučit ho orientovat se v dané problematice, umět hledat zdroje informací, pochopit a využívat mezipředmětové vztahy. Při vyučování je nutná vzájemná spolupráce pedagogů i žáků. Z vlastní zkušenosti můžeme doporučit definovat konečnou podobu bloku Podnik, majetek podniku, hospodaření podniku po odučení, doplnit časový fond jak celého bloku, tak tématu Trh.

Učitelé všeobecných předmětů nedávají jen hotové recepty, to by vedlo nutně k formálnímu, mechanickému a strnulému vyučování. Je proto přínosné pro učitele

integrovat poznatky pedagogické, psychologické, didaktické a odborné. Učitel musí být nejen pedagogem, ale i odborníkem na danou problematiku, kterou vyučuje. Po stránce odborné je velmi obtížné držet krok, ale samo vzdělávání a patřičný odborný rozhled je nezbytný.

A) Kognitivní cíle (vzdělávací.)

Žák/žákyně:

- porozumí základním pojmům v bloku TRH,
- porozumí významu vývoje trhu,
- rozlišuje jednotlivé etapy vývoje trhu,
- charakterizuje jednotlivé znaky vývoje trhu,

B) Afektivní cíle (postojové)

Žák/žákyně:

- oceňuje význam trhu,
- uvědomuje si přínos ve znalostech vývoje a historie trhu.

C) Psychomotorické (výcvikové)

Žák/žákyně:

- je schopen vyhledat pomocí informačních technologií zadaná hesla související s daným tématem,
- je schopen orientovat se na internetovém prostředí,
- umí použít výpočetní techniku pro zpracování zadaných domácích úkolů.

4.4 Motivace

Každé žák má své profesní cíle a priority. Často již v tomto věku vědí, čím by chtěli být, až vystudují. Zda půjdou studovat vysokou školu a nebo zda se po maturitě budou snažit o uplatnění na trhu práce. V průběhu střední školy se cíle žáků stávají reálnější a také si uvědomují, že pokud se chtějí uplatnit a dosáhnout úspěchu ve své profesní kariéře, musí mít odpovídající vzdělání a znalosti.

Znalosti o trhu práce a jeho vývoji napomáhají žákům pochopit složitost problematiky a nabýt jistotu pro své budou působení.

4.5 Pracovní listy a práce v hodině

Materiály, které se věnují trhu práce přináší řadu podnětů. Můžeme se dovědět například jak vytvořit inzerát na poptávanou pozici, jak sestavit a strukturovat své CV nebo jak se dobře připravit na pohovor na pozici o kterou máme zájem. Trh práce hraje hlavní roli v oblasti kariérového poradenství. Tato se neustále mění a proto je vhodné ji pravidelně sledovat.

Práce v hodině:

Pracovní list slouží k tomu, aby si studenti uvědomili, jak je důležité vytvořit své kvalitní a zajímavé CV. Převážně jeho strukturu, jak reagovat na inzerát o pracovní pozici a uvědomit si své kvality při odpovědi na pracovní nabídku.

Cílová skupina: žáci SŠ

Časová náročnost: 35–45 minut

Pomůcky: Pracovní list: vzorový CV, vzorová struktura CV, lístečky s otázkami

Cíl: • Uvědomit si, jak přemýšlet nad vytvářením CV.

- Uvědomit si, co je důležité při sestavování vhodného CV na danou pozici.

Popis aktivity:

Žáci pracují ve skupinách na samostatných pracovních listech. Pedagog seznámí žáky s pracovním listem se základní strukturou životopisu. Rozdá pracovní listy.

Žáci pracují na základě probíhající diskuse v otázkách, týkajících se vytoužené pracovní pozice.

Pedagog čte otázky a upozorní, že pokud na některou žáci neznají odpověď aby si ji označili.

Každá skupina má sadu otázek a postupně se k nim vyjadřují:

1. O čem rád mluvíš ve společnosti?
2. Co tě baví tak, že zapomínáš na čas?
3. Co ti dobří energii?
4. Co nejraději děláš, když máš volno?
5. Co se ti v životě podařilo? Jaké jsou tvé největší úspěchy?
6. Co bys rád/a dělal/a, kdybys měl/a dostatek peněz a času?
7. Čím můžeš zaujmout? V čem jsi jiný/á a proč?
8. O jakých tématech se ti mluví dobře?
9. Jaké jsou pro tebe nepříjemné otázky? Jak o nich můžeš mluvit, aby ti to neuškodilo?
10. Na jakých projektech jsi pracoval/a?

11. Jaké manuální činnosti tě baví?
12. Máš nějakou aktivitu, kterou můžeš obohatit svoje CV – např. brigádu, školní soutěž?
13. Co se chceš profesně ještě naučit? Jaký kurz nebo školu bys chtěl/a navštívit?
14. Jaká byla tvoje první brigáda?
15. Jaké máš zájmy?
16. Na co bys ve své odpovědi na pracovní místo neměl/a zapomenout?
17. Máš nějaký koníček/zájem, kterému se dlouhodobě věnuješ?
18. Co bys vyzdvihnul/a jako svoje dovednosti?
19. Z čeho máš poslední dobou radost?
20. Z jaké otázky u pohovoru máš obavu?

Pedagog jednotlivé odpovědi okomentuje a vysvětlí položky CV.

Následně žáky vyzve, aby odpověděli na otázky a přiřadili je do jednotlivých sekcí životopisu (kde si myslí, že by se v CV měla odpověď objevit).

Struktura CV:

- Kontaktní údaje
- O mně
- Vzdělání
- Praxe
- Kurzy
- Projekty
- Jazykové znalosti
- Technické znalosti a dovednosti
- Řidičský průkaz
- Zájmy

Nakonec se pedagog vrátí k tomu, proč je důležitá každá část CV a co se jednotlivými sekcemi sleduje.

Každý žák se samostatně pokusí sestavit si své CV na základě vytoužené pracovní pozice.

Pracovní list – otázky:

O čem rád mluvíš ve společnosti?

Co tě baví tak, že zapomínáš na čas?

Co ti dobří energii?

Co nejraději děláš, když máš volno?

Co se ti v životě podařilo? Jaké jsou tvé největší úspěchy?

Co bys rád/a dělal/a, kdybys měl/a dostatek

Čím můžeš zaujmout? V čem jsi jiný/a a proč?

O jakých tématech se ti mluví dobře?

Jaké jsou pro tebe nepříjemné otázky? Jak o nich můžeš mluvit, aby ti to neškodilo?

Na jakých projektech jsi pracoval/a?

Jaké manuální činnosti tě baví?

Máš nějakou aktivitu, kterou můžeš obohatit svoje CV – např. brigádu, školní soutěž?

Co se chceš profesně ještě naučit? Jaký kurz nebo školu bys chtěl/a navštívit?

Jaká byla tvoje první brigáda?

Jaké máš zájmy?

Na co bys ve své odpovědi na pracovní místo neměl/a zapomenout?

Máš nějaký koníček/zájem, kterému se dlouhodobě věnuješ?

Co bys vyzdvihnul/a jako svoje dovednosti?

Z čeho máš poslední dobou radost?

Z jaké otázky u pohovoru máš obavu?

Pracovní list – CV - vzor



dobré foto dodá na důvěryhodnosti (je vždy nahore)

vzdělání uvádějte od posledního

nevynechejte žádné zaměstnání

vhodné kurzy ukazují, že pracujete na svém rozvoji

napíšte i základní znalost může se hodit

co můžete řídit

vše co umíte s ohledem na práci, o kterou se ucházíte

personalitům hodně napoví o vaší osobnosti a vlastnostech. můžete upravit podle toho, na jakou pozici se hlásíte

Ing. Martina Nováková

1976 Hvězdoslavova 212, Mníšek pod Brdy, 75253
+420 777 123 456 martina.novakova@seznam.cz

Vzdělání

1994 - 1999 Vysoká škola ekonomická v Praze, Fakulta financí a účetnictví, obor Účetnictví a finanční řízení podniku vysokoškolské vzdělání

1990 - 1994 Gymnázium, Praha 2, Botičská 1 středoškolské vzdělání

Praxe

2011 - 2015 RB Recruitment a.s.
Ekonomický ředitel
odpovědnost za kompletní rozpočet a hospodaření firmy

2009 - 2010 RB Communications s.r.o.
Manažer teamu
Odpovědnost za vedení týmu controllingu
Reference: Jana Nováková, manager marketingu, 777 123 456, jana.novakova@adresa firmy.cz

2000 - 2008 TESLA a.s.
mzdová účetní, vedoucí oddělení

Kurzy

2015 Komunikace v novém tisíciletí
Intenzivní dvoutýdenní kurz zabývající se osobním růstem a komunikací s lidmi

2010 Academy Financial Institute Berlin - řízení rozpočtu mezinárodních firem

Jazykové znalosti

angličtina	výborná / roditelji mluvčí
němčina	pokročilá
španělština	základní / pasivní

Řidičský průkaz

B - osobní auta

Technické znalosti a dovednosti

MS Windows XP / Vista / 7, MS Windows 8
Textový editor (MS Word), Tabulkový kalkulátor (MS Excel)
program (MS PowerPoint), Internet / e-mail

Zájmy

tanec - flamenco, cestování, rodina

kontaktní údaje pořádně zkontrolujte

tip: e-mail "smudlinka23@seznam.cz" používaný už od střední školy nemusí působit příliš důvěryhodně, lepší je založit si nový se jménem

pokud je to vhodné, připište kontakt na nadřízeného, který vás může doporučit

26

ŽIVOTOPIS

Jméno:

Datum narození:

Bydliště:

Kontakt:

Vzdělání:

Praxe:

Kurzy:

Projekty:

Jazykové znalosti:

Technické znalosti a dovednosti:

Řidičský průkaz:

Zájmy:

Práce v hodině

Práce ve druhé hodině navazuje na již získané znalosti z předchozí hodiny – sestavení CV. Žáci pracují ve skupinách na samostatných pracovních listech s připravenými otázkami z předchozí části.

Žáci opět pracují na základě probíhající diskuse v otázkách, týkajících se vytoužené pracovní pozice.

Pedagog na základě otázek vysvětlí důležitost vhodného sestavení motivačního dopisu.

Cílová skupina: žáci SŠ

Časová náročnost: 35–45 minut

Pomůcky: Pracovní list: volný list s otázkami, vzorový motivační dopis

Cíl: Uvědomit si, jak přemýšlet nad vhodným sestavením motivačního dopisu.

Uvědomit si, co je důležité při sestavování motivačního dopisu na danou pozici.

Uvědomit si k čemu motivační dopis slouží a proč.

Popis aktivity:

Žáci pracují ve skupinách na samostatných pracovních listech. Pedagog seznámí žáky s pracovním listem. Rozdá pracovní listy.

Žáci pracují na základě probíhající diskuse, v již známých otázkách.

Pedagog zopakuje otázky, upozorní na vhodnost zmínění některých v motivačním dopise a vysvětlí podstavu motivačního dopisu.

Každá skupina se k otázkám postupně vyjadřují s tím, co je podle nich vhodné do motivačního dopisu zahrnout:

1. O čem rád mluvíš ve společnosti?
2. Co tě baví tak, že zapomínáš na čas?
3. Co ti dobří energii?
4. Co nejraději děláš, když máš volno?
5. Co se ti v životě podařilo? Jaké jsou tvé největší úspěchy?
6. Co bys rád/a dělal/a, kdybys měl/a dostatek peněz a času?
7. Čím můžeš zaujmout? V čem jsi jiný/a a proč?
8. O jakých tématech se ti mluví dobře?
9. Jaké jsou pro tebe nepříjemné otázky? Jak o nich můžeš mluvit, aby ti to neuškodilo?
10. Na jakých projektech jsi pracoval/a?
11. Jaké manuální činnosti tě baví?
12. Máš nějakou aktivitu, kterou můžeš obohatit svoje CV – např. brigádu, školní soutěž?

13. Co se chceš profesně ještě naučit? Jaký kurz nebo školu bys chtěl/a navštívit?
14. Jaká byla tvoje první brigáda?
15. Jaké máš zájmy?
16. Na co bys ve své odpovědi na pracovní místo neměl/a zapomenout?
17. Máš nějaký koníček/zájem, kterému se dlouhodobě věnuješ?
18. Co bys vyzdvihnul/a jako svoje dovednosti?
19. Z čeho máš poslední dobou radost?
20. Z jaké otázky u pohovoru máš obavu?

Pedagog jednotlivé odpovědi okomentuje, vysvětlí na co si dát pozor a k čemu motivační dopis slouží:

- 1 - motivační / průvodní dopis se přikládá k životopisu a nabízí se v něm prostor pro sdělení důvodů, které vedou k projevení zájmu o konkrétní pracovní místo, případně zařazení do databáze uchazečů o zaměstnání;
- 2 - měl by vyzdvihovat klíčové informace ze životopisu související s danou pozicí a případně je doplňovat;
- 3 - taktně se může zmínit, proč je uchazeč vhodnějším kandidátem pro přijetí na danou pozici než jiní, proč by měla společnost stát právě o takového pracovníka jako je on; (takové údaje uvádíme vždy slovy „podle mého názoru“);
- 4 - nezapomenout v úvodu dopisu uvést, z jakého zdroje jste se o obsazované pozici dozvěděli;
- 5 - dbát na to, aby byl průvodní dopis krátký (max. jedna strana A4), přehledný, přesvědčivý, osobitý, zdvořilý a dostatečně pozitivní;
- 6 - vždy uvést aktuální adresu odesílatele stejně jako adresáta, přesné datum a místo vyhotovení a především dbát na oslovení, ukončení dopisu, poděkování za pozornost věnovanou Vaším materiálům, rozloučení - s pozdravem, s přáním pěkného dne a podpis;
- 7 - pozor na gramatické chyby!!!

Následně pedagog žáky vyzve, aby se, s pomocí již vytvořeného CV, pokusili motivační dopis napsat.

Pracovní list – otázky:

1. O čem rád mluvíš ve společnosti?
2. Co tě baví tak, že zapomínáš na čas?
3. Co ti dobří energii?
4. Co nejraději děláš, když máš volno?
5. Co se ti v životě podařilo? Jaké jsou tvé největší úspěchy?
6. Co bys rád/a dělal/a, kdybys měl/a dostatek peněz a času?
7. Čím můžeš zaujmout? V čem jsi jiný/á a proč?
8. O jakých tématech se ti mluví dobře?
9. Jaké jsou pro tebe nepříjemné otázky? Jak o nich můžeš mluvit, aby ti to neuškodilo?
10. Na jakých projektech jsi pracoval/a?
11. Jaké manuální činnosti tě baví?
12. Máš nějakou aktivitu, kterou můžeš obohatit svoje CV – např. brigádu, školní soutěž?
13. Co se chceš profesně ještě naučit? Jaký kurz nebo školu bys chtěl/a navštívit?
14. Jaká byla tvoje první brigáda?
15. Jaké máš zájmy?
16. Na co bys ve své odpovědi na pracovní místo neměl/a zapomenout?
17. Máš nějaký koníček/zájem, kterému se dlouhodobě věnuješ?
18. Co bys vyzdvihnul/a jako svoje dovednosti?
19. Z čeho máš poslední dobou radost?
20. Z jaké otázky u pohovoru máš obavu?

Struktura motivačního dopisu:

- oslovení;
- úvod – chci se účastnit výběrového řízení;
- informace o své současné pozici;
- co mohu společnosti nabídnout;
- rozloučení;
- podpis.

Prostor pro motivační dopis:

A large, empty rounded rectangle with a blue border, intended for a motivational letter. The rectangle has rounded corners and a consistent blue outline, providing a clear space for writing.

Vzor motivačního dopisu k životopisu

pokud jej víte z inzerátu
použijte oslovení jménem

Vážená paní Nováková,

zaujala mne Vámi nabízená pozice „Klinický psycholog“ zveřejněná na serveru www.easy-prace.cz. Ráda bych se připojila k Vašemu týmu a podílela se na chodu Interní kliniky.

Jsem absolventkou magisterské jednooborové psychologie, mám několik speciálních kurzů a dlouhodobých stáží v oboru. Podrobnosti najdete v mém životopisu.

stačí stručně a vyzvat
k prohlédnutí životopisu

pozitivní přístup
+ ukázka silných stránek
a zájmu o věc

Baví mě práce s klienty a velmi se mi líbí metodika a odborné výstupy Vaší kliniky. Ráda bych také navázala na svou studii o poruchách příjmu potravy u dětí, se kterou jsem začala již během osmnáctiměsíční stáže ve fakultní nemocnici v Praze. Jsem velmi pečlivá, mám ráda týmovou spolupráci, aktivně sleduji nové trendy v oboru.

ukážete zájem
řekněte si o pohovor

Velmi ráda se s Vámi setkám, abychom dále probrali mé možnosti a já se tak mohla lépe seznámit s Vaším týmem a s prostředím kliniky.

S pozdravem,

Mgr. Jana Rozumná

5. Seznam použité literatury

HALÁSKOVÁ, Renáta. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2001. ISBN 80-7042-595-4.

JODLOVÁ, B. *Vliv EU/EHP na trh práce v ČR – Evropské služby zaměstnanosti EUREST*. České Budějovice, 2007. Bakalářská práce. Vysoká škola ekonomických a regionálních studií, O.P.S., Vedoucí práce Ing. Libor ŠIMÁNEK

WINKLER, Jiří a Mirka WILDMANNOVÁ. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press, 1999. Business books (Computer Press). ISBN 80-7226-195-9.