

Příloha č. 2 – Scénář a doporučení pro vedení výběrového pohovoru

V rámci dokumentu představujeme několik základních doporučení pro vedení pracovního pohovoru (neboli ústního kola výběrového řízení).

Dokument je rozčleněn do následujících 4 sekcí:

- A. Doporučený scénář pracovního pohovoru
- B. Jak se ptát aneb příklady otázek pracovního pohovoru
- C. Zakázané otázky v pracovním pohovoru
- D. Zásady hodnocení uchazečů

V případě dotazů se neváhejte obrátit na personální oddělení.

Znění zveřejněných pracovních inzerátů ESF MU naleznete na stránce [Jobs.MU](#).
Přihlášky uchazečů jsou členům výběrové komise zpřístupněny v aplikaci [Inet - Jobs.MU](#).

A. Doporučený scénář pracovního pohovoru

Před konáním pracovního pohovoru je potřeba se seznámit se zněním pracovního inzerátu, klíčovými požadavky a náplní práce pozice, pro kterou budou pozvaní uchazeči posuzováni a hodnoceni dle jejich profilů představených v zaslaných životopisech.

Průběh pohovoru	Kdo	Popis
1. Zahájení pohovoru	Zástupce personálního odd./ předseda komise	Přivítání uchazeče a poděkování za zájem o pozici. Představení členů výběrové komise. Informace o průběhu pohovoru.
2. Představení uchazeče včetně doplňujících dotazů	Členové komise	Doporučuje se cca 5 min. prostor pro úvodní představení se uchazečem. Následně přechod k řízenému kladení dotazů zjišťujících podrobnější informace o: <ul style="list-style-type: none"> • motivaci/zájem o pozici a očekávání/důvod pro změnu zaměstnání, další kariérní plány • vzdělání a předešlých pracovních zkušenostech • odborných znalostech a dovednostech • klíčových kompetencích, měkkých dovednostech (soft skills), zkušenostech s vedením apod. V případě, že se představy a očekávání uchazeče míjí s nabízenou pozicí, není nutné pohovor protahovat.
3. Představení pracovního místa včetně pracovního prostředí	Budoucí nadřízený	Představení náplně práce (povinnosti, odpovědnosti) včetně rozsahu pracovního úvazku, pracovní doby, bližšího představení činností pracoviště, týmu, zázemí a prostředí fakulty. Ujistění se, zda uchazeč všemu rozumí a pracovní pozice ho nadále zajímá.
4. (Prověření znalostí/dovedností/způsobilo sti) <i>Může být případně uvedeno v jiné části pohovoru nebo VŘ – dle rozsahu zjišťování nebo typu schopností.</i>	Členové komise	Způsobilost uchazeče může být ověřena i dalšími prostředky, např. psychologickými a osobnostními testy, řešením praktických zadání, vedením pohovoru nebo jeho části v cizím jazyce apod. Dle nároků na odbornost a kvalifikaci uchazeče by se měly (v rámci možností) použít rozsáhlejší výběrové postupy, např. odborné testy nebo jiné úkoly ověřující odborné znalosti a dovednosti, konverzace v angličtině, behaviorální pohovory zaměřené na ověření kompetencí klíčových pro obsazované pracovní místo. V případě akademických pozic může být požadováno uskutečnění např. veřejné přednášky.
5. Očekávané základní pracovní podmínky	Zástupce personálního odd./ předseda komise	Sumarizovat nabízené pracovní benefity s prodiskutovat: <ul style="list-style-type: none"> • představu uchazeče o platových podmínkách • datum možného nástupu • zda na odpověď spěchá (<i>uchazeč může být ve vícerozcestí VŘ</i>)
6. Prostor pro dotazy uchazeče	Zástupce personálního odd./ předseda komise	Nabídnout uchazeči, aby využil prostor a zeptal se na informace, které ho ohledně podmínek práce zajímají a případně nezazněly. <i>Na co byste se rád/a zeptal/a?</i>
7. Informace o dalším postupu VŘ, poděkování a ukončení pohovoru	Zástupce personálního odd./ předseda komise	Upřesnit jak/kým/do kdy budou poskytnuty informace o výsledku VŘ, případně další postup (pokud se jedná o vícekolové VŘ). <i>Domluvit se na dalších krocích s personalistou administrujícím VŘ.</i>

B. Jak se ptát aneb příklady otázek pracovního pohovoru

Níže uvedená tabulka obsahuje příklady všeobecných otázek, které je možné při pohovoru využít pro zjištění/upřesnění informací o profilu, kvalifikaci či schopnostech uchazeče.

Oblast	Příklady otázek
Motivace/očekávání	<ul style="list-style-type: none"> • Proč jste se rozhodl/a zareagovat na nabízenou pozici? • Čím Vás nabízená pozice zaujala? • V jakém oboru/ jakým tématem se chcete zabývat? Proč jste si vybral/la daný obor/téma? • Proč zvažujete změnu zaměstnání? • Co se vám na vaší stávající práci nelíbí? Co máte nejraději? • Jakou máte představu o ideální pracovní pozici? • Co očekáváte od pozice, o kterou se ucházíte?
Vzdělání, kvalifikace	<ul style="list-style-type: none"> • Povězte nám víc o svém studiu. Proč jste si vybral/a tento typ školy/oboru? Měl/a jste možnost vyjet na stáž? • Jaký byl váš největší úspěch během studia? • Zažil/a jste během studia neúspěch? Jak jste se s ním vypořádal/a? • Do jakých mimoškolních aktivit jste se zapojil/a? • V jakých oblastech a jak se dále vzděláváte? • Jakého kurz jste se naposledy zúčastnil/a?
Jazykové dovednosti	<ul style="list-style-type: none"> • Kolik jazyků ovládáte? • V jakých situacích jste v posledním 1/2 roce využíval/a anglický jazyk? • Co je pro Vás největší výzvou při používání anglického jazyka ve vaší práci? Jak se s ní snažíte popasovat?
IT dovednosti	<p>Dle informací uvedených k IT dovednostem v CV nebo dle potřeb práce s IT nástroji na dané pozici, např.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • K jakým činnostem nejčastěji využíváte Word nebo Powerpoint? • Na přípravu jakých výstupů jste je naposledy využil/a program/aplikaci xxxx?
Postoje/kompetence	<ul style="list-style-type: none"> • Jaké pracovní prostředí nebo typ práce Vám nejvíce vyhovují? Případně naopak, které Vám nevyhovují? • Co potřebujete pro dobrý výkon své práce? • Upřednostňujete práci v týmu nebo spíše individuální práci? • Jak byste reagoval/a, kdyby vaši kolegové nesouhlasili s vaším projektem? • Jaké jsou Vaše koníčky? Jak jste se k tomuto zájmu dostal/a?

V rámci pohovoru je doporučováno zaměřit se na kompetenční (behaviorální) aspekt, který poskytuje bližší informace o jednání/reakci uchazeče ve vybrané situaci nebo oblasti, tzn. ptát se na konkrétní příklady a situace z praxe uchazeče. Je možné využít např. **metodu STAR** (S-situace, T-úkol, A – akce, R – výsledek). Příklad: *Uvedte nějaký příklad, kdy jste se musel/a relativně rychle rozhodnout. Kdy to bylo? Co bylo příčinou? Co jste konkrétně udělal/a? S jakým výsledkem?*

C. Zakázané otázky v pracovním pohovoru

Při přijímacím pohovoru se smí zaměstnavatel ptát pouze na to, co bezprostředně souvisí s uzavřením pracovní smlouvy, vzděláním a prací samotnou. Je zakázáno pokládat otázky diskriminačního charakteru (uchazeč má právo na tyto otázky neodpovídat).

Mezi otázky považované za diskriminující patří otázky týkající se rasového či etnického původu, politických názorů, náboženského vyznání či filozofického přesvědčení nebo členství v odborech, genetické a biometrické údaje, údaje o zdravotním stavu, rodinném stavu nebo zázemí (včetně počtu dětí) a informace o sexuální orientaci uchazeče.

Příklady zakázaných otázek:

- Jste občanem ČR?
- Máte zvláštní přízvuk. Odkud pocházíte?
- Jaký je Váš rodinný stav? (vdaná/ý, svobodná/ý, rozvedená/ý...)
- Plánujete mít děti? Kdy? Máte malé děti?
- Kdo bude s dětmi doma, když budou nemocné?
- Byl/a jste někdy trestně stíhaný/á? Máte exekuce?
- Angažujete se v nějakých klubech či společenských organizacích?
- Trápí vás nějaká nemoc?
- Věříte v Boha? Jste příslušníkem nějaké církve? Jakého jste vyznání?
- Angažujete se v politice? Jste členem nějaké politické organizace?
- Kouříte?
- Jste těhotná?
- Kolik Vám je let?

Některé informace je možné zjišťovat jen tehdy, je-li k tomu dán nějaký právní důvod (např. těhotné ženy nesmí dle předpisů vykonávat některé práce, mladiství do 18 let nemohou pracovat v noci, některé pozice ze zákona vyžadují trestní bezúhonnost).

D. Zásady hodnocení uchazečů

Při hodnocení došlých přihlášek a osobním pohovoru se vychází z poskytnutých informací a obecných zásad Kodexu. Uchazeč je posuzován na základě dosavadních výsledků a pracovních zkušeností uvedených jak v CV, tak při osobním pohovoru. Je zohledněno kritérium kvality i kvantity, a to s plným respektováním různorodosti dosavadního kariérního vývoje, kariérních přestávek či životních situací a dlouhodobého profesního rozvoje. Zohledňována je i přidaná hodnota aktivit, které nebyly přímo spojeny s výkonem povolání uchazeče, jako jsou např. různé formy mobility uchazeče, školení či zdokonalování schopností souvisejících s výkonem povolání apod. Mimo dosavadních pracovních zkušeností uchazeče je zohledňován také jeho budoucí potenciál.

Při osobním pohovoru může být způsobilost uchazeče ověřena i dalšími prostředky, např. psychologickými a osobnostními testy, řešením praktických zadání, vedením pohovoru nebo jeho částí v cizím jazyce apod.