

Příloha č. 3 – Scénář a doporučení pro vedení pracovního rozhovoru (ústní kolo)

Níže představujeme několik základních doporučení pro vedení ústního kola výběrového řízení.

- A. Doporučený scénář pracovního rozhovoru
- B. Jak se ptát (příklady otázek pracovního rozhovoru)
- C. Zakázané otázky v pracovním pohovoru (zamezení diskriminace)
- D. Zásady hodnocení uchazečů

V případě dotazů se neváhejte obrátit na Personální oddělení.

A. Doporučený scénář pracovního rozhovoru

Před konáním pracovního rozhovoru se seznámte se zněním [pracovního inzerátu](#), klíčovými požadavky a náplní pracovní pozice, pro kterou budou pozvaní uchazeči a uchazečky posuzováni a hodnoceni dle jejich profilů představených v zaslaných životopisech.

Výběrové komisi doporučujeme se na jednotlivá kola výběrového řízení připravit. Příprava spočívá např. v seznámení se materiály přihlášených, rozdělení rolí v rámci ústního/fakultativního kola, rozhodnutí o dodatečných hodnotících kritériích, jaké znalosti/dovednost testujeme, ověřujeme, jaké pochybnosti řešíme, zvolená diagnostika apod.

Průběh rozhovoru		Kdo	Popis
1.	Zahájení rozhovoru	Zástupce Personálního odd./předsedající komise	Přivítání a poděkování za zájem o pozici. Představení výběrové komise. Informace o průběhu rozhovoru.
2.	Představení uchazeče/ky včetně doplňujících dotazů	Výběrová komise	Doporučuje se cca 5 min. prostor pro úvodní představení. Následně přechod k řízenému kladení dotazů zjišťujících informace o: <ul style="list-style-type: none">• motivaci/zájmu o pozici, očekávání/důvodech 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/ky míjí s nabízenou pozicí, není nutné rozhovor protahovat.
3.	Představení pracovního místa včetně pracovního prostředí	Vedoucí pracoviště	Představení náplně práce (povinnosti, odpovědnosti) včetně rozsahu pracovního úvazku, pracovní doby, bližšího představení činností pracoviště, týmu, zázemí a prostředí fakulty.

			Ujištění se, zda uchazeč/ka všemu rozumí a pracovní pozice je pro ně stále zajímavá.
4.	(Prověření znalostí/dovedností /způsobilosti) <i>Může být případně uvedeno v jiné části pohovoru nebo VŘ – dle rozsahu zjišťování nebo typu schopností.</i>	Výběrová komise	Způsobilost uchazeče/ky 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 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 obsazení pracovního místa. V případě akademických pozic může být požadováno uskutečnění např. veřejné přednášky/semináře.
5.	Očekávané základní pracovní podmínky	Zástupce Personálního odd./ předsedající komise	Zjistit: <ul style="list-style-type: none"> • představu uchazeče/ky o platových podmínkách, • datum možného nástupu, • zda na odpověď spěchá (<i>uchazeč/ka může být ve vícerych VŘ</i>). Představit pracovní benefity.
6.	Prostor pro dotazy Uchazeče/ky	Zástupce Personálního odd./ předsedající komise	Nabídnout uchazeči/ce prostor na dotazy ohledně pracovních podmínek a informace, které je zajímají a případně nezazněly. <i>Na co byste se rád/a zeptal/a?</i>
7.	Informace o dalším postupu, poděkování a ukončení rozhovoru	Zástupce Personálního odd./ předsedající komise	Upřesnit jak/kým/do kdy budou poskytnuty informace o výsledku VŘ, případně další postup (pokud se jedná o vícekolové VŘ).

B. Jak se ptát (příklady otázek pracovního rozhovoru)

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

Oblast	Příklady otázek
Motivace Očekávání	<ul style="list-style-type: none">• <i>Proč jste se rozhodl/a zareagovat na nabízenou pozici?</i>• <i>Čím Vás nabízená pozice zaujala?</i>• <i>V jakém oboru/jakým tématem se chcete zabývat? Proč jste si vybral/la daný obor/téma?</i>• <i>Proč zvažujete změnu zaměstnání?</i>• <i>Co se vám na vaší stávající práci líbí? Co máte nejraději? Proč vás to baví?</i>• <i>Jakou máte představu o ideální pracovní pozici?</i>• <i>Co očekáváte od pozice, o kterou se ucházíte?</i>
Vzdělání Kvalifikace Kompetence	<ul style="list-style-type: none">• <i>Povězte nám víc o svém studiu. Proč jste si vybral/a tento typ školy/oboru? Měl/a jste možnost vyjet na stáž?</i>• <i>Jaký byl váš největší úspěch během studia?</i>• <i>V jakých oblastech a jak se dále vzděláváte?</i>• <i>Jakého kurz jste se naposledy zúčastnil/a?</i>• <i>Jak čerpáte nové informace?</i>• <i>Jaké využíváte výukové metody?</i>• <i>Jak ověřujete znalosti?</i>• <i>Jak vedete doktorské/magisterské studující?</i>• <i>Podle čeho vybíráte časopis pro publikaci svého výzkumu?</i>
Jazykové dovednosti	<ul style="list-style-type: none">• <i>Kolik jazyků ovládáte?</i>• <i>V jakých situacích jste v posledním roce využíval/a anglický jazyk?</i>• <i>Co je pro Vás největší výzvou při používání anglického jazyka ve vaší práci?</i>
IT dovednosti	<ul style="list-style-type: none">• <i>Dle informací uvedených k IT dovednostem v CV nebo dle potřeb práce s IT nástroji na dané pozici, např.:</i>• <i>K jakým činnostem nejčastěji využíváte Word nebo Powerpoint?</i>• <i>Kdy jste je naposledy využil/a program/aplikaci xxxx?</i>
Postoje Kompetence	<ul style="list-style-type: none">• <i>Jaké pracovní prostředí nebo typ práce Vám nejvíce vyhovuje? Případně naopak, které Vám nevyhovuje?</i>• <i>Co potřebujete pro dobrý výkon své práce?</i>• <i>Upřednostňujete práci v týmu nebo samostatně?</i>• <i>Jak byste reagoval/a, kdyby vaši kolegové nesouhlasili s vaším projektem?</i>• <i>Jaké jsou Vaše koníčky? Jak jste se k tomuto zájmu dostal/a?</i>

V rámci rozhovoru doporučujeme zaměřit se na kompetenční (behaviorální) aspekt, který poskytuje bližší informace o jednání/reakci uchazeče/ky ve vybrané situaci nebo oblasti, tzn. ptát se na konkrétní příklady a situace z praxe. Je možné využít např. **metodu STAR** (S – situace, T– úkol, A – akce, R – výsledek). [Více informací o metodě STAR a výběru zaměstnanců.](#)

C. Zakázané otázky v pracovním rozhovoru

Při přijímacím rozhovoru 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/ka 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/ky.

Příklady zakázaných otázek:

- 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 stíhán/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

Uchazeči/ky jsou posuzováni na základě dosavadních výsledků a pracovních zkušeností uvedených v zaslaném životopise. 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, jako jsou např. různé formy mobility, školení či zdokonalování schopností souvisejících s výkonem povolání apod. Mimo dosavadních pracovních zkušeností je zohledňován také budoucí potenciál uchazečů a uchazeček a motivace pro výkon daného pracovního místa.

Při osobním rozhovoru může být způsobilost uchazeče/ky ověřena i dalšími prostředky, např. psychologickými a osobnostními testy, řešením praktických zadání, vedením pohovoru nebo jeho části v cizím jazyce apod. V odůvodněných případech lze vyžádat také pracovní reference.