



## **Získavanie a výber kvalifikovaných zamestnancov Mestského úradu**

DIZAJN BEHAVIORÁLNEJ INTERVENIE

Anetta Čaplánová  
Eva Sirakovová  
Národohospodárska fakulta  
Ekonomická univerzita v Bratislave

MAREC 2022

APVV 18-0435 – Behaviorálne  
intervencie v miestnej samospráve:  
zvyšovanie účinnosti miestnych  
verejných politik

## MANAŽÉRSKE ZHRNUTIE

Behaviorálne intervencie sa stali veľmi populárnym nástrojom na zvyšovanie efektívnosti verejných politík a to nielen na národnej, ale aj na úrovni lokálnej samosprávy. Je preukázané, že rôzne formy postrčení dokážu ľudí motivovať k želanému správaniu. Výnimkou nie je ani oblasť získavania a výberu zamestnancov, ktorá je predmetom tohto experimentu. Naším cieľom je navrhnutie a implementácia dizajnu terénneho experimentu, ktorého účelom je zvýšiť počet záujemcov o pracovné pozície vo verejnom sektore, osobitne sa zameriavame na získavanie zamestnancov mestského úradu vybranej samosprávy v Slovenskej republike.

Verejné inštitúcie majú nielen v podmienkach Slovenskej republiky, ale aj vo svete problém nájst kvalifikovaných pracovníkov. Skutočnosť, že kvalifikovaný jednotlivец si častejšie hľadá prácu v súkromnom sektore, môže byť dôsledkom viacerých faktorov. Dôležitým prvkom však je, či inštitúcie verejného sektora dokážu poskytujú vhodné podnety na to, aby prilákali kvalifikovaných kandidátov na jednotlivé pracovné pozície.

Nábor zamestnancov je veľmi dynamickou problematikou a neustále sa musí prispôsobovať meniacim sa podmienkam. V súčasnosti túto oblasť ovplyvňuje najmä pandémie COVID-19. Kým ešte v roku 2019 a predtým bolo bežné pozvať uchádzača na osobný pohovor, v súčasnosti musí byť často postačujúce stretnúť sa s ním v online priestore. Zamestnanci aj zamestnávateľia prišli o dôležitú súčasť výberového konania, akou bol osobný pohovor, resp. osobné stretnutie medzi uchádzačom a zamestnávateľom. Môže však ísť len o dočasný stav. Je však zrejmé, že pandémia v značnej miere ovplyvnila oblasť získavania a výberu zamestnancov.

Čoraz viac sa ukazuje, že ak chce verejný sektor prilákať kvalifikovaných uchádzačov, nestačí len motivovať poukazovaním na benefity práce vo verejnom záujme, ale do popredia sa dostáva aj zohľadnenie rôznych psychologických potrieb uchádzačov, napríklad potreba autonómie, spolupatričnosti, či istoty v zamestnaní. Pritom je nutné, aby pracovný inzerát obsahoval realistické informácie, ktoré reflektujú atribúty danej inštitúcie, alebo požiadavky konkrétnej pracovnej pozície.

## OBSAH

<b>VÝCHODISKOVÝ PROBLÉM/VÝZVA VEREJNEJ POLITIKY .....</b>	<b>4</b>
<b>PREČO SA HO OPLATÍ RIEŠIŤ.....</b>	<b>5</b>
<b>AKÝ JE NÁŠ CIEĽ - ČO CHCEME INTERVENCIU DOSIAHNUŤ? .....</b>	<b>6</b>
<b>ANALÝZA PROBLÉMU .....</b>	<b>7</b>
<b>VIZUALIZÁCIA KONTEXTU.....</b>	<b>14</b>
<b>RIEŠIL UŽ NIEKTO TENTO PROBLÉM?.....</b>	<b>15</b>
<b>VÝBER VHODNÉHO RIEŠENIA.....</b>	<b>20</b>
<b>FORMULÁCIA HYPOTÉZ.....</b>	<b>22</b>
<b>TESTOVANIE.....</b>	<b>23</b>
<b>VÝSLEDKY &amp; FORMULÁCIA ZÁVEROV, PONAUCENÍ A ODPORÚČANÍ PRE PRAX .....</b>	<b>24</b>
<b>ZDROJE.....</b>	<b>25</b>
<b>PRÍLOHY .....</b>	<b>27</b>

# VÝCHODISKOVÝ PROBLÉM/VÝZVA VEREJNEJ POLITIKY

V mnohých mestách a samosprávach SR existuje v súčasnosti problém s hľadáním kvalifikovaných ľudí na pozície v rámci mestského úradu, resp. ním riadených inštitúcií. Napriek tomu, že sa jednotlivé verejné inštitúcie snažia prácu vo verejnom sektore spopularizovať a zatriktívniť, problém s dostatočným záujmom uchádzačov často pretrváva.

Niektoré verejné inštitúcie s cieľom zvýšiť počet kvalifikovaných uchádzačov o zamestnanie rozšírili kanály, na ktorých pracovné ponuky zverejňujú a tak okrem bežných informačných kanálov, akými sú webová stránka mestského úradu, resp. akejkolvek verejnej inštitúcie, alebo miestne noviny, či úradná vývesná tabuľa, už možno nájsť pracovné ponuky na prácu vo verejnom sektore napr. aj v rámci portálu Profesia.sk, ktorý predtým vo väčšej miere využíval súkromný sektor.

Riešenie problému nedostatočného záujmu o voľné pozície vo verejnom sektore je kľúčové pre jeho kvalitné fungovanie, keďže kvalitná práca vo verejnom sektore má dopady na kvalitu poskytovaných verejných služieb, výkon verejných politik a v prípade samospráv na riešenie problémov v danej lokalite, ale aj na kvalitu života v nej. Mestský úrad, ktorý má kvalifikovaných pracovníkov, dokáže pracovať efektívne a riešiť problémy občanov, reflektovať ich potreby, realizovať verejné politiky na lokálnej úrovni, ktoré sú nutné na dosiahnutie stanovených cieľov a pod. Tiež je predpoklad, že kvalitní pracovníci mestského úradu dokážu samosprávu spravovať kvalitne najmä pre občanov, ktorí v nej žijú.

Problém s nájdením kvalifikovaných zamestnancov vo verejných inštitúciách je do určitej miery spoločenským problémom, ktorý má dopad na všetkých. Tak, ako nie je možné efektívne riadiť podnik s nedostatočne kvalifikovanými zamestnancami, nie je bez kvalifikovaných pracovníkov možné ani efektívne riadiť samosprávu.

## PREČO SA HO OPLATÍ RIEŠIŤ

Ako sme uviedli, problém s nedostatkom kvalifikovaných pracovníkov vo verejných inštitúciách je často sa objavujúcim problémom a to tak na úrovni centrálnej, ako aj lokálnej. Kvalifikované riadenie verejných inštitúcií je vo verejnom záujme a pre výkon verejných politík a zvyšovanie kvality života v danej lokalite je veľmi dôležité.

Potreba kvalifikovaných ľudí na mestských úradoch je dôležitá z hľadiska naplňania spoločenských cieľov a má dopad na rôzne oblasti výkonu verejných politík. Súvisí s kvalitou poskytovania verejných služieb, hospodárením samosprávy, jej finančným riadením, riadením jednotlivých oblastí ako sú školstvo a zdravotníctvo, správu majetku mesta či ochranu životného prostredia. Efektívne riadenie a využitie verejných zdrojov vyžaduje kvalifikovaných pracovníkov a kvalifikovaný manažment. Problém náboru kvalitných zamestnancov však nie je jednoduchý a vyžaduje komplexné riešenia. Podľa nášho názoru však môže vhodná forma behaviorálnej intervencie prispieť k vyššiemu záujmu o voľné pracovné pozície a umožniť pritiahnúť kvalifikovaných uchádzačov.

## AKÝ JE NÁŠ CIEĽ - ČO CHCEME INTERVENCIU DOSIAHNUŤ?

Hlavným cieľom navrhovanej behaviorálnej intervencie je zvýšiť počet záujemcov o voľné pracovné miesta na Mestskom úrade v Hlohovci. Využitím behaviorálnej intervencie budeme skúmať, či úprava inzerátov pracovných ponúk, tak ako sme ju navrhli a realizovali, povedie k zvýšeniu počtu záujemcov o prácu v inzerovaných pozíciách na Mestskom úrade v Hlohovci.

Získané údaje z behaviorálnej intervencie vyhodnotíme, aby sme zistili, či realizovaná forma úpravy pracovných ponúk je efektívna a vedie k zvýšeniu motivácie o prácu na Mestskom úrade. Ak sa preukáže účinnosť úpravy pracovných ponúk v súlade so závermi behaviorálnej vedy, táto zmena môže prispieť k trvalej zmene formulácie pracovných ponúk v samospráve, kde sa intervencia prvotne testuje (mesto Hlohovec), ale aj v iných samosprávach v Slovenskej republike, prípadne aj v iných verejných inštitúciách. Tento experiment môže teda prispieť k riešeniu dlhodobého problému s nedostatočným záujmom o prácu vo verejnom sektore zo strany potenciálnych zamestnancov.

## ANALÝZA PROBLÉMU

Na základe zistení z rozhovorov so zástupcami mesta Hlohovec ako partnerskej samosprávy, v ktorej budeme realizovať vytvorenú intervenciu, možno konštatovať, že mesto Hlohovec má trvalý problém s obsadzovaním (najmä) vedúcich pozícií v rámci jednotlivých odborov na Mestskom úrade v Hlohovci. Mesto Hlohovec vidí príčiny predovšetkým v systéme tabuľkových platov, ako aj vo vnímanej nízkej mzdovej úrovni vo verejnom sektore. V súčasnej situácii na pracovnom trhu v Hlohovci a okolí, keď sú mzdy v súkromnej sfére vyššie ako vo verejnom sektore, je pre mesto často problémom nájsť kvalifikovaných zamestnancov. V regióne chýbajú odborníci, ktorí by mali záujem pracovať vo verejnom sektore.

Mesto Hlohovec poskytuje svojim obyvateľom rôzne typy služieb, čo sa odráža aj v spektre pracovných pozícií, ktoré sú obsadzované. Zamestnanci majú dobré možnosti uplatniť sa vo vyštudovanom odbore, prípadne v odbore, v ktorom majú pracovné skúsenosti. Mesto Hlohovec vyžaduje od svojich zamestnancov zodpovednosť, profesionalitu a ústretový prístup k občanom mesta, preto hľadá zamestnancov, ktorí by zdieľali hodnoty mesta a pomohli mu naplňovať stanovené ciele.

Voľné pracovné miesta sú obsadzované formou výberových konaní a pohovorov - informácie o voľných pracovných miestach sú zverejňované na oficiálnej stránke mesta Hlohovec<sup>1</sup> a v mestských novinách Život v Hlohovci<sup>2</sup>. V niektorých prípadoch sú voľné pracovné miesta promovane aj cez facebook mesta<sup>3</sup> a inzerciu v regionálnych inzertných novinách Pardon, AB Piešťany a pod., na portáloch ISTP (Internetový sprievodca trhom práce) a na portáli Profesia. V prípade pozície vhodnej pre absolventa vysokej školy, sa voľné pracovné miesto inzeruje aj na webovej stránke relevantných vysokých škôl. Prihlasovanie uchádzačov do výberového konania prebieha v zmysle informácií uverejnených v inzeráte na obsadenie príslušnej pracovnej pozície. Súčasťou výberového konania je pracovný pohovor.

Mesto Hlohovec identifikovalo 8 súčasných kľúčových problémov pri nábore pracovníkov:

1. **Verejná mienka** – medzi verejnosťou prevláda názor, že na Mestský úrad sa obsadzujú známi súčasných pracovníkov a verejnosť považuje výberové konanie len za formalitu (často prevláda názor, že uchádzač je už vopred vybraný).
2. **Zverejnené platové podmienky v inzeráte v zmysle zákona č. 553/2003 s minimálnou mzdou brutto** – podľa platnej legislatívy musí samospráva pri požiadavkách kladených na zamestnanca zverejniť minimálnu mzdu na danej pracovnej pozícii. Pri odmeňovaní zamestnancov je kľúčová mzda podľa tabuľky, pričom túto čiastku je možné zvyšovať formou osobného príplatku, najviac však do výšky 100% platovej triedy a stupňa v tabuľke v závislosti od nadobudnutej praxe.
3. **Kvalifikačné predpoklady – prax** – uchádzačom o zamestnania často chýbajú požadované zručnosti a vedomosti z praxe, uchádzačmi sú často absolventi, ktorí potrebujú potvrdenie o tom, že si aktívne hľadajú prácu pre Úrad práce sociálnych vecí a rodiny.
4. **Neschopnosť doručiť všetky písomnosti nevyhnutné pre výberové konanie** – častým problémom je tiež fakt, že uchádzači nedoručujú kompletnú požadovanú dokumentáciu. Často zašlú iba svoj životopis, pričom chýba súhlas so spracovaním osobných údajov, prihláška, kópie

---

<sup>1</sup> Viac informácií tu: <https://www.hlohovec.sk/kariera.html>

<sup>2</sup> Viac informácií tu: <https://www.hlohovec.sk/media.html>

<sup>3</sup> Viac informácií tu: <https://www.facebook.com/mestohlohovec/>

diplomov a pod. Uchádzači, ktorí spĺňajú ostatné kritériá potrebné k výberovému konaniu sú pozvaní na osobný pohovor a vyzvaní, aby na pohovore doložili potrebnú dokumentáciu.

5. **Nedostatočný čas na pohovor** – samospráva eviduje problém so zosúladením výberovej komisie, okrem toho, sa často stáva, že uchádzači neprídu na vopred stanovené stretnutie. V tomto prípade dostanú náhradný termín. Zástupkyňa personálneho oddelenia však nemá počas stretnutia dostatok času na to, aby podrobne posúdila každého uchádzača vrátane jeho neverbálnej komunikácie, gestikulácie a pod.
6. **Vyhodnocovanie uchádzačov z pohovoru** - s touto fázou sa spája zvýšená administratívna záťaž, spisujú sa zápisnice a zasielajú sa výsledky pohovoru a iné potrebné dokumenty.
7. **Pandémia Covid-19** – v súčasnosti značne poznačila celý pracovný trh, v dôsledku čoho sú obmedzené možnosti osobných, resp. online pohovorov.
8. **Časový priestor medzi uzatvorením zmluvného vzťahu a oznámením výsledku pohovoru** – medzi oznámením výsledku pohovoru a uzatvorením zmluvného vzťahu zvykne byť časová medzera. Stáva sa, že aj krátko pred nástupom sa úspešný uchádzač rozhodne inak a pracovnú zmluvu nepríde podpísať. Oslovuje sa potom druhý, resp. tretí uchádzač z výberového konania, ale aj tu sa stáva, že už o danú pozíciu nemá záujem alebo nie sú ďalší, ktorých by bolo možné kontaktovať.

Mesto Hlohovec má opakovane problémy pri obsadzovaní pracovných pozícií ako sú napr. referent stavebného úradu, referent odpadového úradu, či opatrovatel'/ka v domácnosti.

Referent stavebného úradu je pracovná pozícia v rámci Odboru výstavby. V Prílohe 1 uvádzame vzor inzerátu na túto pracovnú pozíciu, ktorý obsahuje špecifikáciu pracovného miesta, požiadavky na uchádzača a ostatné náležitosti. Táto pracovná pozícia bola obsadzovaná už dva krát v roku 2021, zatiaľ bezúspešne. Medzi hlavné výhody pracovnej pozície zaraďuje samospráva fakt, že je vhodná aj pre absolventov (strednej, alebo vysokej školy), t. j. nie je požadovaná prax v odbore. Mesto Hlohovec inzerovalo túto pozíciu aj na stredných a vysokých školách stavebného zamerania, ale aj na portáli Profesia, oficiálnej facebook stránke mesta aj na úradnej tabuli Mestského úradu. Pozícia je v organizačnej štruktúre rozpočtovaná na dlhé obdobie, čo znamená, že je možné uchádzača prijať na plný úväzok. Po prijatí do zamestnania sa uchádzač spravidla najprv zaučí od skúsenejších kolegov a až následne vykonáva samostatnú činnosť. Do jedného roka od nástupu do zamestnania je potrebné absolvovať skúšku odbornej spôsobilosti.

Referent pre odpadové hospodárstvo je pracovná pozícia v rámci Odboru životného prostredia. V Prílohe 2 uvádzame vzor inzerátu na túto pracovnú pozíciu, ktorý obsahuje špecifikáciu pracovného miesta, požiadavky na uchádzača a ostatné náležitosti. Ani pri tejto pracovnej pozícii sa nevyžaduje prax. Inzeráty boli zverejňované v troch kolách v roku 2021, pričom ani jedno kolo nebolo z hľadiska nájdenia vhodného kandidáta úspešné. Inzeráty boli zverejnené na portáli Profesia, oficiálnej facebook stránke mesta, úradnej tabuli aj v mestských novinách. Pozícia je rozpočtová na dlhé obdobie, t. j. je možné prijať uchádzača na plný úväzok. Momentálne sa táto pracovná pozícia obsadzuje ako zastupovanie počas materskej a rodičovskej dovolenky, avšak samospráva ponúka možnosť zotrvania na pracovnej pozícii aj po skončení doby zastupovania.

Opatrovateľ/ka v domácnosti organizačne pôsobí v rámci spoločenských služieb. V Prílohe 3 uvádzame vzor inzerátu na túto pracovnú pozíciu, ktorý obsahuje špecifikáciu pracovného miesta, požiadavky na uchádzača a ostatné náležitosti. Táto pozícia predpokladá minimálne požadované vzdelanie: akreditovaný kurz opatrovania najmenej v rozsahu 220 hodín, v zmysle zákona č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách. V roku 2021 sa pracovná pozícia obsadzovala už štyri krát. Inzeráty boli zverejnené na portáli Profesia, oficiálnej facebook stránke mesta, na úradnej tabuli aj v mestských novinách. Aj na túto pracovnú pozíciu sa vyberá uchádzač na plný úväzok. Výkon práce je vždy



v priradenej rodine. Mesto Hlohovec eviduje nevýhody tejto pracovnej pozície, ktoré zrejme vplývajú na skutočnosť, že je problematické obsadiť danú pracovnú pozíciu. Ide najmä o veľmi nízke mzdové ohodnotenie a tiež k nim patrí nízka atraktivita danej profesie. Medzi opatrovatelkami a rodinami vznikajú často ťažkosti a prejavujú sa sympatie/antipatie.

Okrem spomínaných pracovných pozícií, s ktorých obsadzovaním eviduje samospráva problémy, sa v najbližšom období bude realizovať výberové konanie na pozíciu Príslušníka mestskej polície a Koordinátora práce s mládežou. Pozícia koordinátora práce s mládežou patrí pod Odbor stratégií a ide o pozíciu na čiastkový úväzok, t. j. menej ako 37,5 hodín týždenne. V Prílohe 4 uvádzame vzor inzerátu na túto pozíciu so všetkými náležitosťami a v Prílohe 5 uvádzame vzor inzerátu na pracovnú pozíciu mestský policajt.

V Tabuľke 1 uvádzame informácie o predchádzajúcich neúspešných výberových konaniach na spomínané štyri pracovné pozície v rámci ktorých budeme realizovať behaviorálnu intervenciu s cieľom zvýšiť počet záujemcov o pracovnú pozíciu a zvýšiť tak pravdepodobnosť výberu vhodného kandidáta.

**Tabuľka 1 – Prehľad minulých výberových konaní na pracovné pozície, kde bude realizovaná intervencia**

Pracovná pozícia	Dátum zverejnenia inzerátu	Počet prihlásených uchádzačov	Počet prihlásených uchádzačov z hľadiska pohlavia	Veková štruktúra uchádzačov	Pomer vyhovujúcich / nevyhovujúcich uchádzačov (z pohľadu kritérií)	Dôvod, prečo bol uchádzač považovaný za nevyhovujúceho	Informačný kanál, z ktorého sa prvýkrát dozvedeli o výberovom konaní	Poznámka
Referent stavebného úradu	1.7.2021	4	4 ženy, 0 mužov	27, 23, 28, 28	2:2	Bez vzdelania na zameranie technického smeru – uchádzačka mala vzdelanie ekonomického smeru a bilingválnu obchodnú akadémiu	Na pracovnom portáli profesia – 2x a 1x z webovej stránky mesta a 1x bez presného uvedenia kde našli inzerát zverejnený.	Vyhlasenie pohovoru z dôvodu avizovaného odchodu zamestnankyne na dôchodok. Nástup na prac. miesto od 1.1.2022. Inzerát zverejnený na webe, fb, výveska MsÚ, portál profesia, mestské noviny ŽvH. Možnosť prihlásenia sa do VK do 30.7.2021, 11.00h., pohovor sa konal 5.8. popoludní. Požadované prac. miesto sa neobsadilo
Referent stavebného úradu	8.9.2021	-	-	-	-	-	-	Opakované vyhlásenie pohovoru. Inzerát sa zverejnil na webe, fb, výveska MSÚ, portál profesia, mestské noviny ŽvH. Nemenili sa podmienky účasti a ani šablóna inzerátu. Možnosť prihlásenia sa do

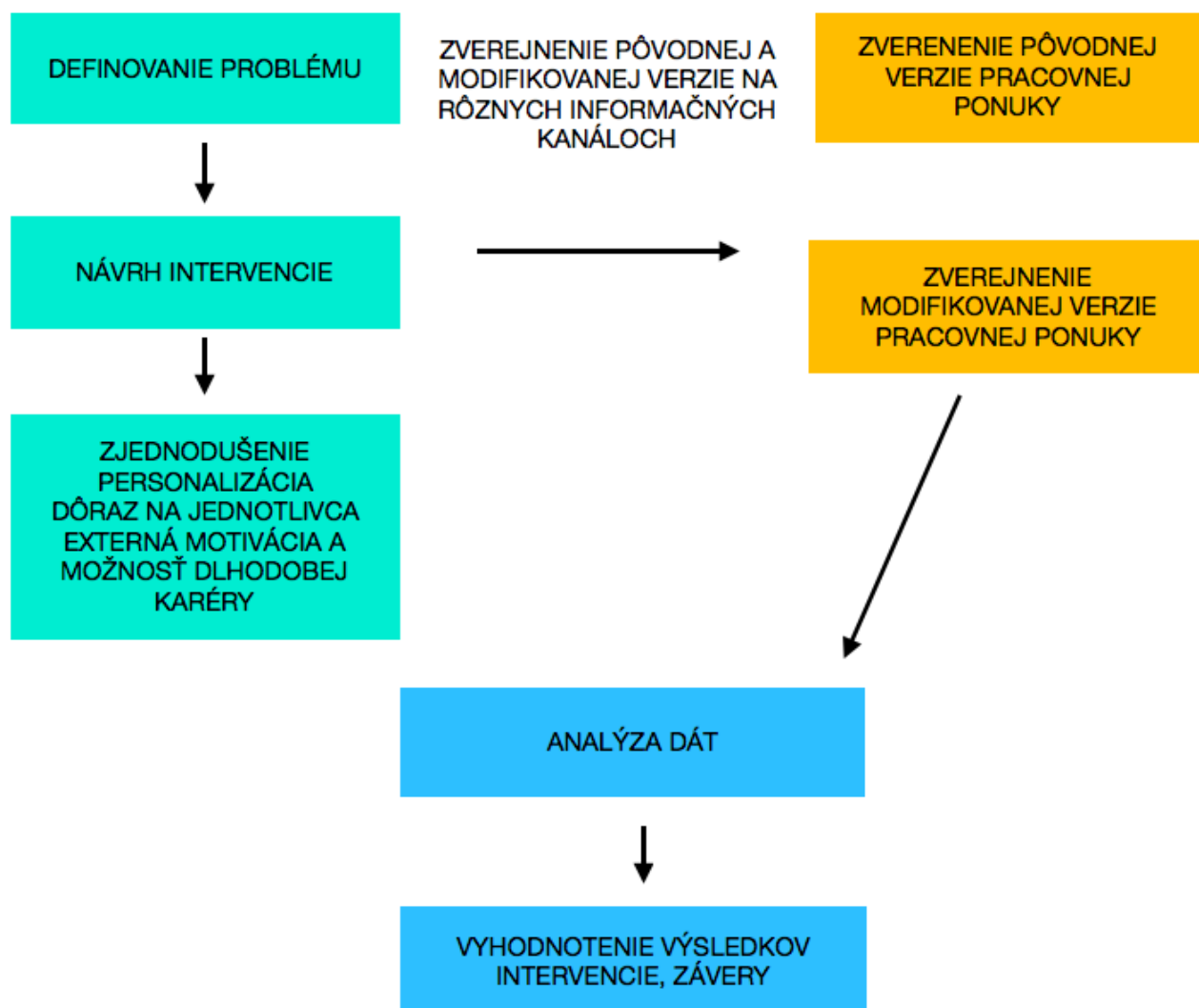
								VK do 8.10.2021 do 11h. - <b>prebieha</b>
Referent pre odpadové hospodárstvo	1.7.2021	5	3 ženy, 2 muži	30, 59, 25,39, 27	2:3	Bez vysokoškolského vzdelania I. alebo II. stupňa environmentálneho zamerania, ekologického zamerania, alebo technického zamerania na životné prostredie (starostlivosť o životné prostredie so zameraním na odpadové hospodárstvo) - ekonomická fakulta manažmentu a fakulta zdravotníctva a sociálnej práce so zameraním na verejné zdravotníctvo	Na pracovnom portáli profesia – 4x a 1x z webovej stránky mesta	Vyhľadanie pohovoru z dôvodu podanej výpovedi zamestnankyne zastupujúcej počas materskej a rodičovskej dovolenky. Nástup možný od 01.9.2021. Inzerát zverejnený na webe, fb, výveska MSÚ, portál profesia, mestské noviny ŽvH. Možnosť prihlásenia sa do VK do 30.7.2021, 11.00h.,. Pohovor sa konal 5.8. dopoludnia. Žiaden uchádzač úspešný, VK sa opakovane vyhlásilo.
Referent pre dopadové hospodárstvo	6.8.2021	1	1 žena	24	0:1	Bez pozvania na výberové konanie nakoľko nesplnila uchádzačka podmienku a to prax v oblasti odpadového hospodárstva	Na pracovnom portáli profesia	Opakované vyhlásenie pohovoru. Inzerát sa zverejnil na webe, fb, výveska MSÚ, portál profesia, mestské noviny ŽvH. Nemenili sa podmienky účasti a ani šablóna inzerátu. Možnosť prihlásenia sa do VK do 20.8.2021 do 11h. s nástupom od 01.09.2021
Referent pre dopadové hospodárstvo	23.8.2021							Opakované vyhlásenie pohovoru. Inzerát sa zverejnil na webe, fb, výveska MSÚ, portál profesia, mestské noviny ŽvH. Nemenili sa podmienky účasti a ani šablóna inzerátu. <b>Možnosť prihlásenia sa do VK do 23.9.2021 do 11h. s nástupom ihneď, resp.</b>

								<b>podľa dohody. - prebieha</b>
Opatrovateľ /ka v domácnos ti	27.1.2021	1	1 žena, 0 muži	51	1:0	Nebol dôvod k vylúčeniu	Neuvedené	Vyhlasenie pohovoru z dôvodu voľnej pozície na zastupovania počas dlhodobej PN-ky. Inzerát zverejnený na webe, fb, výveska MSÚ, portál profesia, mestské noviny ŽvH. Možnosť prihlásenia sa do VK do 5.2.2021, 11.00h., s nástupom ihneď, resp. podľa dohody. Pohovor sa konal 10.2. o 14.00h. Zverejnená zápisnica z pohovoru. Miesto obsadené so začiatkom PP od 15.2.2021
Opatrovateľ /ka v domácnos ti	2.3.2021	3	3 ženy, 0 muži	43, 60, 46	3:0	Nebol dôvod k vylúčeniu	Mestské noviny Život v Hlohovci – 2 uchádzači, 1x neuvedené	Vyhlasenie pohovoru z dôvodu voľnej pozície, nakoľko skončila doba uzatvoreného pracovného pomeru a zamestnankyňa neprejavila záujem o predĺženie danej lehoty na doby neurčitú, aj keď sa jednalo o trvalý pracovný pomer a plný úväzok.  Inzerát sa zverejnil na webe, fb, výveska MSÚ, portál profesia, mestské noviny ŽvH. Nemenili sa podmienky účasti a ani šablóna inzerátu. <b>Možnosť prihlásenia sa do VK do 24.3.2021 do 11h.</b> s nástupom ihneď, príp. dohodou. Pohovor sa konal 29.3. od 13.30h.

								Zverejnená zápisnica z pohovoru. Miesto obsadené so začiatkom PP od 1.4.2021.
Opatrovateľ /ka v domácnosti	4.6. 2021	1	1 žena, 0 muži	36	1:0	Nebol dôvod k vylúčeniu	Mestské noviny Život v Hlohovci.	Vyhlasenie pohovoru z dôvodu voľnej pozície. Inzerát sa zverejnil na webe, fb, výveska MSÚ, portál profesia, mestské noviny ŽvH. Nemenili sa podmienky účasti a ani šablóna inzerátu. Možnosť prihlásenia sa do VK do 23.7.2021 do 11h. s nástupom ihneď, príp. dohodou. Pohovor sa konal 28.7. o 10.00h. Termín pohovoru bol vopred vypísaný v inzeráte. Obsadzovali sa dve miesta. Miesto nebolo uchádzačkou obsadené a výberová komisia odporučila vyhlásiť nový inzerát na danú pozíciu
Opatrovateľ /ka v domácnosti	2.8.2021	2	2 ženy, 0 muži	33,52	2:0	Nebol dôvod k vylúčeniu	Neuvedené	Vyhlasenie pohovoru z dôvodu voľnej pozície v rámci organizačnej štruktúry. Inzerát sa zverejnil na webe, fb, výveska MSÚ, portál profesia, mestské noviny ŽvH. Nemenili sa podmienky účasti a ani šablóna inzerátu. Možnosť prihlásenia sa do VK do 31.8.2021 do 11h. s nástupom ihneď, príp. dohodou. Pohovor sa konal 9.9. o 9.00h. Obsadzovali sa

								dve miesta. Obe uchádzačky prijaté na pracovné miesto. Miesto obsadené so začiatkom PP od 13.9.2021 a jedno na základe osobnej dohody od 1.10.2021
--	--	--	--	--	--	--	--	--

# VIZUALIZÁCIA KONTEXTU



## RIEŠIL UŽ NIEKTO TENTO PROBLÉM?

Prístup behaviorálnej ekonómie v oblasti trhu práce sa spravidla zameriava *na zohľadnenie averzie voči strate a potenciálnych skreslení vo vzťahu k mzdovým očakávaniam*. Vychádzajúc z poznatkov behaviorálnych vied možno predpokladať, že jednotlivci budú formovať svoje očakávania tak, že môžu byť rôznym spôsobom skreslené a nebudú odrážať reálnu situáciu, pričom dôležitú úlohu môže zohrávať aj tzv. rámcovanie (angl. framing). Pri asymetrickom hodnotení pracovných ponúk môže dochádzať k chybným očakávaniam vplyvom novej averzie voči riziku. Tieto faktory môžu spomaliť proces hľadania zamestnania a viesť k problémom súvisiacim s morálnym hazardom spojeným s vyplácaním dávok v nezamestnanosti. Babcock et al. (2012) v tomto smere poukazuje na to, že mnoho ľudí poberá dávku v nezamestnanosti dlhodobo, čo neodráža účel, na ktorý dávka slúži, t. j. preklopenie obdobia medzi dvomi zamestnaniami, keď si jednotlivec hľadá prácu. Hľadanie práce zo strany uchádzača vyžaduje, aby zvážil a vyhodnotil informácie o podmienkach na trhu práce a o tom, ako zodpovedajú podmienky pracovného miesta jeho osobným charakteristikám, čo pri zohľadnení odchýlok od racionality jedincov možno považovať za zložitý proces.

Trend zavádzania behaviorálnych intervencií do riadenia samospráv je v súčasnosti veľmi aktuálny a rozšírený. Neobišiel ani oblasť získavania a výberu zamestnancov vo verejných inštitúciách. V nasledujúcej časti uvedieme skúsenosti a výsledky zahraničných experimentov zameraných na túto oblasť.

Experiment, ktorý prebiehal v meste Chattanooga v štáte Tennessee, USA, mal za cieľ zvýšiť počet záujemcov o prácu na mestskej polícii (Linos, 2018). Bol spojený so *zasielaním pohľadníc*, ktoré mali motivovať občanov mesta, aby sa prihlásili do výberového konania na pozíciu mestského policajta. V tomto experimente využili štyri druhy pohľadníc, ktoré mali rozdielnu formuláciu textu. Všetky pohľadnice boli vyhotovené v súlade s vedeckými závermi behaviorálnych vied, čo znamenalo, že boli personalizované, t. j. bolo na nich meno a priezvisko prijímateľa, na jednej strane bola fotografia jedného z mestských policajtov, čo malo vytvárať dojem, že daný člen mestskej polície sa prihovára občanom, aby sa stali jeho kolegami. Prvá pohľadnica obsahovala text, ktorý upriamoval pozornosť na to, že práca vo verejnom záujme je výzvou a ak potenciálny uchádzač dokáže reagovať na rôzne výzvy, mal by sa uchádzať o miesto v mestskej polícii. Druhá pohľadnica vyzdvihovala prácu vo verejnom záujme a poukazovala na to, že ak niekto pracuje na mestskej polícii, slúži ľuďom. Text tretej pohľadnice obsahoval postrčenie k tomu, aby si potenciálny uchádzač predstavil, čo by pre neho a jeho komunitu znamenalo, ak by sa stal členom mestskej polície. Posledná, štvrtá pohľadnica poukazovala na benefity práce policajta a možnosti vybudovania si dlhodobej kariéry v mestskej polícii. Vzory všetkých pohľadníc sú dostupné v Prílohe 6 tohto dokumentu. Výsledky experimentu ukazujú, že najúspešnejšími boli prvý a posledný typ pohľadnice, t. j. poukázanie na prácu v mestskej polícii ako na výzvu a poukázanie na benefity práce v mestskej polícii a možnosti budovania si dlhodobej kariéry.

Schmidt et al. (2014) v laboratórnom experimente zmenili formulácie pracovných ponúk. Formulácie inzerátov rozdelili do dvoch skupín. Prvá skupina pracovných ponúk bola formulovaná v zmysle poukázania na príležitosti, ktoré pracovná pozícia prináša, ako aj podrobný opis pracovného miesta. Pracovné ponuky v druhej skupine boli formulované tak, že sa zameriavali viac na pracovníka ako osobu, išlo o podrobný opis vlastností a schopností človeka, ktorý je na danú pozíciu potrebný (vzdelanie, ale napríklad aj mäkké zručnosti a pod.). Ukázalo sa, že *pracovné ponuky, ktoré boli viac zamerané na pracovníka a teda poskytovali opis človeka, ktorého inzerátom hľadali, vyvolali štatisticky väčší záujem, ako pracovné ponuky popisujúce dané pracovné miesto*. Tieto zistenia naznačujú, že pracovné ponuky by

mali byť viac formulované tak, aby poukazovali na vlastnosti, ktoré má potenciálny uchádzač mať, čo by mohlo nielen zvýšiť počet uchádzačov, ale aj ich kvalitu.

Gee (2018) realizovala terénny experiment v spolupráci s platformou *LinkedIn*. V rámci tejto platformy boli užívatelia automaticky a náhodne rozdelení do dvoch skupín. Prvej, kontrolnej skupine sa zobrazovali pracovné ponuky v bežnom režime, tak ako pred intervenciou. Druhej, experimentálnej skupine sa zobrazila webová stránka s pracovnou ponukou, ktorá bola mierne upravená v tom zmysle, že daný užívateľ videl, koľko ľudí už na danú pracovnú ponuku kliklo, resp. si ju prezrelo. Vzor zobrazenia webovej stránky oboch skupín je dostupný v Prílohe 7 tohto dokumentu. Závěry tohto experimentu ukazujú, že informácia o tom, koľko ľudí sa už o danú pracovnú pozíciu zaujímalo, zvýšila pravdepodobnosť, že sa uchádzač prihlási do výberového konania o 3,5%.

V experimente Feldmana et al. (2013) skúmali tri experimentálne formy znenia pracovných inzerátov a ich vplyv na potenciálnych uchádzačov. Každý účastník experimentu dostal popis jednej z troch verzií znenia pracovnej ponuky. Vzory všetkých verzií pracovných ponúk uvádzame v Prílohe 8. Prvá verzia popisu pracovnej ponuky obsahovala špecifické informácie o danej spoločnosti (napr. história spoločnosti, postavenie na trhu), druhá verzia obsahovala špecifiká danej pracovnej pozície (kvalifikačné predpoklady uchádzača, podrobný opis pracovných činností) a tretia verzia obsahovala všeobecné informácie o kontexte práce (mzdové rozpätie, miesto výkonu práce, informácia o tom, či práca predpokladá pracovné cesty). Účastníci, ktorí dostali prvé znenie pracovnej ponuky, deklarovali, že na nich pracovná ponuka pôsobí pravdivo a informatívne, avšak nebol zaznamenaný významný nárast záujmu o túto pracovnú ponuku a záujem o pokračovanie v náborovom procese prejavil len malý počet záujemcov. Záujemcovia, ktorí dostali druhú verziu popisu pracovného miesta, ktorá obsahovala podrobnejšie informácie o pracovnej pozícii, štatisticky významne zvýšili svoj záujem o pracovnú pozíciu a tiež deklarovali, že pracovná ponuka pôsobí pravdivo a informatívne. Jednotlivci, ktorí dostali tretiu verziu, ohodnotili jej informatívnosť najvyšším skóre a tiež sa vyjadrili, že je pre nich vhodná. Nebol však zaznamenaný štatisticky významný nárast vnímania pravdivosti pracovnej ponuky, ani pokračovania v náborovom procese. Výsledky tohto výskumu poukazujú na opodstatnenosť uvádzania špecifických informácií, pretože majú štatisticky významný vplyv na to, ako uchádzač vníma pracovnú ponuku, a to aj napriek tomu, že to nevedie k štatisticky významnému nárastu počtu potenciálnych uchádzačov o danú pozíciu.

Giaouque et al. (2010) sa vo svojom výskume zaoberali otázkou, do akej miery ovplyvňuje záujem ľudí tzv. motivácia k verejným službám (angl. public service motivation, PSM) a či je tento faktor relevantný aj vo vzťahu k motivácii ľudí pracovať vo verejnom sektore. V empirickej štúdií okrem iného autori porovnávali dva faktory. Prvým boli rôzne hmotné stimuly, napr. platové ohodnotenie, odmeny a pod., druhým boli tzv. vzťahové stimuly, napríklad tímová práca, podpora zo strany nadriadených, pracovný kolektív, atď. Výskumnú vzorku tvorilo 3754 zamestnancov verejnej správy na úrovni švajčiarskej samosprávy. Výsledky preukázali opodstatnenosť skúmania motivácie k verejným službám. Autori považujú tento faktor za silný, výrazným spôsobom ovplyvňujúci ľudí pri rozhodovaní sa pre prácu vo verejnom sektore. Tento výskum ďalej ukázal, že hmotné stimuly neboli štatisticky významným faktorom a tak nie je možné presne určiť, akým spôsobom ovplyvňujú motiváciu a záujem pracovať vo verejnom sektore. Tiež dospeli k záveru, že tímová spolupráca, kvalitné vzťahy na pracovisku a podpora zo strany nadriadených mali na pracovnú motiváciu pozitívny vplyv. Vzťahy na pracovisku a podpora zo strany zamestnávateľa tvorili druhý najvýznamnejší faktor vysvetľujúci zmeny k motivácii pracovať vo verejnom sektore.

Schott et al. (2020) skúmali rozdiel medzi vnútornou motiváciou jednotlivca k verejnej službe (PSM) a externou motiváciou súvisiacou s hodnotením potenciálneho zamestnávateľa. Tento výskum ukázal do akej miery je záujem jednotlivca o prácu vo verejnom sektore ovplyvnený záujmom o tzv. verejnú



hodnoty, ku ktorým patrí napr. zodpovednosť a spravodlivosť a skúma tiež, či je vhodné ich uplatňovať pri snahe zvyšovať počet uchádzačov o pracovné miesta. Okrem toho autori hodnotia vonkajšiu motiváciu vo vzťahu k analýze vnímanej atraktivity potenciálneho zamestnávateľa zo strany zamestnanca. Výskum sa uskutočnil formou realizácie laboratórneho experimentu s jedným kontrolným kolom a dvomi experimentálnymi kolami. Vo všetkých troch kolách mali subjekty k dispozícii všeobecný popis organizácie, jej zameranie a informácie o nej. V prvej experimentálnej skupine boli tieto informácie doplnené o tzv. *hodnoty verejného sektora*, akými sú nestrannosť, zákonnosť a boj proti korupcii. V druhej experimentálnej skupine boli informácie doplnené o tzv. *hodnoty súkromného sektora*, ktorými boli inovácie, ziskovosť a hospodárnosť. Výsledky naznačili, že opis organizácie mal štatisticky významný vplyv na vnímanú atraktivitu zamestnávateľa zo strany potenciálneho zamestnanca. Dosažené výsledky ukázali, že v porovnaní s kontrolnou skupinou, malo uvedenie hodnôt súkromného sektora štatisticky významný negatívny efekt na vnímanú atraktivitu organizácie. *Externá motivácia* bola jediným významným faktorom a pozitívne ovplyvnila vnímanú atraktivitu potenciálneho zamestnávateľa, t.j. faktor PSM v tejto štúdii nebol štatisticky významný a autori dospeli k záveru, že čím vyššia je úroveň externej motivácie, tým vyššia je vnímaná atraktivita zamestnávateľa zo strany zamestnanca.

Gaucher, Friesen a Kay (2011) sa venovali problematike rodovej rovnosti v pracovných inzerátoch. Išlo o výskum, ktorého cieľom bolo zistiť, či dôvodom, prečo niektoré pracovné pozície sú obsadzované väčšinou mužmi, resp. ženami, nie je už samotné znenie pracovnej ponuky, ktoré nabáda k posúdeniu ponuky ako „mužskej“ alebo „ženskej“. Medzi náhodnou vzorkou pracovných ponúk zistili systematické rozdiely v znení pracovných inzerátov. V inzerátoch na pracovné miesta, v ktorých dominujú muži, sa oveľa viac (v porovnaní s pracovnými pozíciami, v ktorých prevažujú ženy), vyskytovali tzv. mužské formulácie, teda slová, ktoré súvisia s mužskými stereotypmi, napríklad vodcovský, konkurenčný, dominantný. Výsledkom experimentálneho testovania tiež bolo, že ak pracovné inzeráty boli zostavené tak, aby obsahovali viac mužských ako ženských výrazov, účastníci experimentu považovali ženy na nedostatočne vhodné pre danú pracovnú pozíciu.

Pfeifer (2011) skúmal vzťah medzi averziou voči riziku a voľbou práce vo verejnom sektore. Averzia voči riziku bola rozdelená na dve skúmané premenné, tzv. všeobecný postoj k riziku a špecifický postoj k riziku. Všeobecný postoj k riziku vyjadrovali subjekty pri odpovedi na otázku, či sa vo všeobecnosti považujú za osobu, ktorá je ochotná riskovať, alebo naopak, rizikovým situáciám sa snažia skôr vyhnúť. Špecifický postoj k riziku bol skúmaný v otázke, kde sa subjekty mali vyjadriť, či sú ochotné riskovať v oblasti vlastného budovania kariéry. K hlavným zisteniam tohto výskumu možno zaradiť zistenie, že väčšina zamestnancov verejného sektora vykazovala vyššiu averziu voči riziku. Okrem toho bolo preukázané, že vplyv všeobecných postojov k riziku je menší v porovnaní so špecifickými postojmi k riziku napríklad pre riziko budovania kariéry alebo riziko nezamestnanosti. Na základe toho Pfeifer poukázal na dôležitosť rozlišovania medzi rôznymi formami rizika, nakoľko sa ukázalo, že niektoré subjekty pri otázke všeobecného postoja k riziku nevykazovali averziu voči riziku, pri otázke práce a pracovnej kariéry to už neplatilo a mnohí boli oveľa viac rizikovo averznejší. Tento výskum tiež potvrdil, že prevzatie rizika pracovníkmi je vo forme vyššej mzdy odmenené v súkromnom, ale nie vo verejnom sektore.

Belle a Cantarelli (2014) skúmali, aký vplyv majú finančné stimuly na snahu manažérov vo verejnom sektore. Okrem toho ich zaujímalo, ako tento efekt ovplyvňujú rôzne druhy pracovnej motivácie (vonkajšia a vnútorná motivácia). Pracovali s dátami, ktoré získali na vzorke talianskych manažérov vo verejnom sektore. Závery tohto výskumu ukazujú, že peňažné odmeny nemali štatisticky významný vplyv na pracovnú snahu manažérov. Vzťah medzi finančnými stimulmi a zamýšľaným pracovným úsilím, ktorý sa nepreukázal ako štatisticky významný, bol negatívne ovplyvnený vnútornou motiváciou, avšak bol

pozitívne ovplyvnený vonkajšou (externou) motiváciou a nebol ovplyvnený motiváciou verejnej služby (PSM).

Raudeliūnienė a Meidutė-Kavaliauskienė (2014) skúmali spôsoby zlepšovania výkonu v riadiacich funkciách a postupov v oblasti ľudských zdrojov vo verejnom sektore. Vychádzali z predpokladu, že občania a spoločnosť vyžadujú od týchto zamestnancov efektívnu prácu pri poskytovaní verejných služieb a riadení verejného sektora. Pri porovnaní efektívnosti riadenia nedosahuje však verejný sektor spravidla takú úspešnosť, ako súkromný sektor. Tento výskum sa realizoval formou dotazníkov, ktoré vyplňali zamestnanci verejného sektora. V dotazníku subjekty vyjadrovali svoj postoj k motivačným faktorom na škále od „vnímané ako negatívne motivačné“ po „vnímané ako vysoko pozitívne motivačné“, ktoré boli rozdelené do piatich skupín:

1. Materiálne faktory: mzdy, bonusy, jednorazové platby,
2. Faktory uznania: poďakovanie, štátne uznanie, účasť na rozhodovaní, kariérne príležitosti,
3. Faktory sebarealizácie: zodpovednosť za svoju prácu, možnosti neustáleho zlepšovania sa (školenia, kurzy, stáže),
4. Sociálne faktory: vhodný štýl vedenia, pracovné prostredie na dobrej psychologickej úrovni, pozornosť manažéra, mimopracovné podujatia, tímová práca, neformálne rozhovory,
5. Faktory zabezpečenia: vhodné pracovné podmienky, vybavené pracovisko, sociálne zabezpečenie, poistenie.

Okrem odpovedí na škále sa k jednotlivým motivačným faktorom mohli subjekty vyjadriť tiež v otvorených otázkach. Výsledky výskumu preukázali, že najefektívnejším motivačným prostriedkom vo verejnom sektore je sociálne zabezpečenie, poistenie, vhodné pracovné podmienky, vybavené pracovisko a možnosť neustále sa zlepšovať. Možno predpokladať, že vo verejnom sektore sa pracovníci starajú o svoje sociálne zabezpečenie, vhodné pracovné podmienky a možnosti zlepšovania sa, čo však z dôvodu obmedzených finančných zdrojov nie je vždy možné. Najmenej účinnými motivačnými prostriedkami vo verejnom sektore sa ukázali byť jednorazové platby, štátne vyznamenania, bonusy, nominálne dary. Za jeden z hlavných dôvodov, prečo sa tieto motivačné prostriedky vo verejnom sektore ukazujú ako menej účinné, považujú Raudeliūnienė a Meidutė-Kavaliauskienė to, že sa uplatňujú len zriedka.

V širšom kontexte sa behaviorálnym intervenciám na trhu práce venuje aj britský Behavioural Insights Team (BIT), ktorý stojí napríklad za vznikom náborovej platformy „Applied“, ktorú členovia BIT navrhli a vytvorili v súlade so závermi behaviorálnej vedy a výsledkov experimentov, ktoré boli realizované v tejto oblasti. Za hlavný atribút platformy možno považovať, že platforma sa snaží podporiť prekonanie predsudkov pri prijímaní uchádzačov do zamestnania, napríklad využíva anonymizáciu uchádzačov o zamestnanie, posudzovatelia posudzujú uchádzačov podľa ich schopností (t.j. nie profilu, pohlavia, rasy a pod.). Snažia sa tiež meniť spôsob, ako sú potenciálni uchádzači hodnotení. Experimenty, ktoré boli doteraz realizované na tejto platforme, priniesli pozitívne výsledky. Pri porovnaní výsledkov pracovného pohovoru, na ktorý sa uchádzači prihlasovali prostredníctvom tejto platformy, alebo len vyplnením životopisu na platforme, sa preukázala pozitívna a štatisticky významná korelácia medzi tým, ako uchádzač obstál v pohovore, a ako obstál v tzv. uchádzačskom prieskume. Okrem toho zistili, že neexistuje štatisticky významná korelácia medzi kvalitou životopisu uchádzača a počtom bodov, ktoré získal za pohovor. Tieto závery ukazujú, že pôsobivý životopis nie je dobrým prediktorom potenciálnej úspešnosti uchádzača a nestačí na to, aby bol uchádzač prijatý do zamestnania. Ďalším pozitívom spomenutej platformy je, že aj neúspešní uchádzači dostávajú spätnú väzbu k svojej žiadosti, čo môže dramaticky zlepšiť ich výkon v budúcich výberových konaniach a pomôcť im identifikovať silné a slabé stránky, takže sa v budúcnosti môžu lepšie zamerať na ponuky práce, ktoré sú pre nich najvhodnejšie.

Pracovné hodnoty generácie Y vo verejnom sektore v Austrálii skúmali Winter a Jackson (2015). Dospeli k záveru, že mnohí pracovníci verejnej správy generácie Y majú problém s kvantifikáciou výsledkov svojho pracovného úsilia, a to najmä tí, ktorí sú zapojení do formulovania politík a nie sú v tzv. prvej línii poskytovania verejných služieb. Účastníci výskumu často vnímali vlastnú neschopnosť zmeniť niektoré opatrenia alebo vyriešiť dané problémy, pričom často ako hlavný dôvod uvádzali existujúcu byrokraciu. Mnohí tiež vnímali nesúlad medzi pracovným a súkromným životom a vyjadrovali sa, že majú viac práce ako voľného času, čo považujú za aspekt práce vo verejnom sektore. Táto štúdia tiež skúmala názory starších manažérov na pracovníkov generácie Y. Mladších kolegov popísali ako ochotných učiť sa a rozvíjať svoje vedomosti, považovali ich za pracovitých a nadšených pre prácu vo verejnom sektore. Negatívnejšie hodnotili, že mladšia generácia podľa nich očakáva príliš veľa a príliš skoro a často bez dostatočného zázemia, skúseností alebo naplnenia ambícií očakáva kariérny rast. Manažéri si všimli, že generácia Y prejavuje averziu voči otázkam hierarchie na pracovisku a kariérnemu postupu na základe veku alebo skúseností. Možno teda predpokladať, že generácia Y je prínosom pre verejný sektor, avšak Winter a Jackson upozorňujú, že mladší zamestnanci, ktorí sú sebavedomí, vedú dostatočne predať svoje zručnosti a sú technicky zdatní, si často hľadajú prácu v súkromnom sektore, kde vidia väčší potenciál na sebarealizáciu a kariérny postup. Paradoxne, istota v zamestnaní, ktorú ponúkajú verejné organizácie, je mladšou generáciou často vnímaná ako negatívum, pretože ju považujú za akúsi „vnútornú byrokraciu“ brániacu kariérnemu postupu mladších zamestnancov.

Rehman (2012) analyzoval pracovný trh verejného sektora v Pakistane a zistil, že dôležitým východiskovým bodom nábora zamestnancov je presná analýza pracovného miesta, ktorá však často v pracovných ponukách vo verejnom sektore často absentuje. Náborový proces by mal byť založený na výsledku analýzy požiadaviek na danú pracovnú pozíciu, ktorá by mala obsahovať najmä znalosti nevyhnuté pre výkon danej práce, ale aj vedomosti, zručnosti a schopnosti, ktoré sa od uchádzača vyžadujú. Rehman tiež skúmal psychologické postoje pri rozhodovaní sa o zamestnaní vo verejnom sektore. Ľudia, ktorí vnímali organizácie verejného sektora ako miesta s nedostatkom príležitostí na kariérny rast, alebo zlým systémom riadenia, resp. nízkou úrovňou profesionality, nemali záujem v nich pracovať, ani vtedy, keď pracovné miesto by bolo pre nich vyhovujúce z hľadiska ich vzdelania, skúseností a zručností. Z psychologického hľadiska spokojnejší zamestnanci verejného sektora môžu prilákať do odvetvia nových ľudí a rozvíjať dobré meno organizácie. Z tohto dôvodu by sa organizácie verejného sektora, ktoré majú záujem o kvalitných pracovníkov, mali snažiť budovať si imidž kvalitného zamestnávateľa a sústrediť sa aj na spokojnosť svojich súčasných zamestnancov.

Cober et al. (2000) navrhujú, aby verejné inštitúcie v čo najväčšej miere sprehľadnili webstránky, na ktorých sú zverejnené voľné pracovné pozície. Potenciálni uchádzači by nemali mať problém nájsť voľné pracovné miesta. Tiež by mali mať dostupné kľúčové informácie o danej organizácii. Malo by byť samozrejmosťou, že v prípade záujmu o pracovnú pozíciu by si mal uchádzač možnosť okamžite podať žiadosť o zaradenie do výberového konania online.

# VÝBER VHODNÉHO RIEŠENIA

Na základe metodológie, ktorú sme popísali v predchádzajúcej časti, budeme realizovať behaviorálnu intervenciu s cieľom zvýšiť záujem o vybrané pracovné pozície na Mestskom úrade v Hlohovci.

Nami navrhnutá intervencia má formu úprav pracovných inzerátov, ktoré mesto Hlohovec zverejňuje, uskutočnené zmeny sú v súlade s výsledkami vedeckého skúmania z danej oblasti.

S cieľom zvýšiť motiváciu jednotlivcov uchádzať sa o pracovné pozície v meste Hlohovec sme navrhli dizajn behaviorálnej intervencie, pričom znenie pracovných ponúk sme preformulovali v súlade so závermi behaviorálneho výskumu z tejto oblasti.

Črty navrhutej behaviorálnej intervencie možno zhrnúť nasledovne:

- 1. Zjednodušenie** - príliš komplikované pracovné inzeráty s množstvom nepodstatných informácií a neprehľadných požiadaviek na uchádzača môžu znížiť motiváciu uchádzať sa o pracovnú pozíciu. Zjednodušenie v navrhutej intervencii využívame v dvoch smeroch:
  - a) Zjednodušenie znenia inzerátu** – odstránili sme nepotrebné informácie, alebo také, ktoré boli zrejmé, zamerali sme sa na odstránenie duplicitných informácií v pracovných inzerátoch, ktoré boli eliminované. Okrem toho sme zvýraznili informácie, ktoré sú pre uchádzača najpodstatnejšie.
  - b) Zjednodušenie prístupu k povinným prílohám k žiadosti o zamestnanie** – pôvodná verzia pracovných inzerátov obsahovala zoznam povinných príloh, ktoré musí uchádzač o pracovné miesto predložiť, ak sa chce zúčastniť výberového konania, napr. Žiadosť o účasť vo výberovom konaní, Súhlas so spracovaním osobných údajov a Čestné vyhlásenie o bezúhonnosti. Vzor ani konkrétny formulár týchto dokumentov však Mestský úrad neposkytoval, preto si uchádzač musel sám vyhľadať, akú štruktúru by má mať daný dokument a sám ho spracovať. V rámci intervencie sme vytvorili vzory všetkých doplňujúcich dokumentov, ktoré sme zjednodušili a uchádzač len doplní svoje osobné údaje. Zároveň sme zabezpečili, aby mal uchádzač k dispozícii vzory dokumentov po kliknutí na odkaz v pracovnej ponuke (v prípade, ak je pracovná ponuka zverejnená online).
- 2. Personalizácia** – ďalším podstatným odporúčením behaviorálnej vedy je personalizácia. Personalizáciu sme zapracovali do pracovných inzerátov zmenou spôsobu oslovenia potenciálnych uchádzačov. Namiesto formálneho znenia bez personalizácie, sme hneď v úvode pracovných ponúk doplnili výzvy ako „Neváhajte a pridajte sa k nám!“ alebo „Staňte sa súčasťou nášho kolektívu!“. Okrem toho sme personalizáciu využili tiež pri uvedení zoznamu pracovných činností a benefitov, ktoré sme v pracovných inzerátoch preformulovali vo forme ako napr. „Čo bude súčasťou/náplňou Vašej práce?“ a „Na čo sa môžete u nás tešiť?“.
- 3. Dôraz na jednotlivca** – s personalizáciou súvisí aj dôraz na jednotlivca. V prvej časti pracovného inzerátu sme umiestnené požiadavky na jednotlivca, ktoré sme formulovali v zmysle záverov behaviorálnej vedy. Namiesto pôvodnej formulácie „Požiadavky na pracovnú pozíciu“ sme využili formuláciu „Ste ten koho hľadáme, ak ...“ a následne sme v zjednodušenej forme popísali, aké požiadavky sú kladené na uchádzača.
- 4. Externá motivácia a možnosť budovania dlhodobej kariéry** – závery behaviorálnych výskumov poukazujú na to, že dôležitým faktorom pri záujme o pracovnú pozíciu je aj externá motivácia. Preto sme bližšie vyšpecifikovali platové ohodnotenie uchádzača, t. j. napriek tomu, že výsledná mzda sa odvíja od počtu rokov praxe a od ďalších faktorov, umiestnili sme do pracovného inzerátu aspoň rozmedzie ponúkaného mzdového ohodnotenia a zdôraznili sme možnosť

získania osobného ohodnotenia pri tých pracovných pozíciách, pri ktorých je to relevantné. Zoznam benefitov, na ktoré by mal uchádzač ako zamestnanec nárok nad rámec mzdy a Zákonníka práce, sme umiestnili v prvej časti pracovnej ponuky. Závěry uskutočnených výskumov poukazujú na význam vnímania možnosti budovať si dlhodobú kariéru, preto sme v inzerátoch zvýraznili aj tento rozmer a zamerali sme sa aj na zdôraznenie, že pracovná pozícia sa obsadzuje na dobu neurčitú, prípadne na dlhšie obdobie.

Vzory modifikovaných pracovných ponúk, t. j. na pracovné pozície Referent stavebného úradu, Referent pre odpadové hospodárstvo, Opatrovateľka v domácnosti, Koordinátor práce s mládežou a Príslušník mestskej polície uvádzame v Prílohách 9-13.

## FORMULÁCIA HYPOTÉZ

Viacere výskumy preukázali, že behaviorálne intervencie môžu byť veľmi efektívne vo verejnej politike a dokážu riešiť celé spektrum problémov. Výskum tiež potvrdzuje, že formou behaviorálnych postrčení je možné ľudí motivovať k určitému správaniu. V tejto behaviorálnej intervencii je našim cieľom zvýšiť počet záujemcov o prácu na Mestskom úrade v Hlohovci.

Primárna hypotéza nášho výskumu je nasledovná:

*H1 - ,Využitie vhodnej behaviorálnej intervencie formou úpravy pracovných inzerátov povedie k zmene správania jednotlivcov a k zvýšeniu počtu záujemcov o prácu na Mestskom úrade v Hlohovci.*

Po realizácii behaviorálnej intervencie a zbere dát budeme získané dáta analyzovať, aby sme zistili, či empirické výsledky zodpovedajú formulovanej hypotéze, alebo ju vyvracajú, resp. nepotvrdzujú.

# TESTOVANIE

V rámci empirickej časti nášho výskumu budeme uskutočňovať zber dát za obdobie realizácie behaviorálnej intervencie.

Vyhodnocovanie účinnosti behaviorálnej intervencie budeme uskutočňovať v nasledovných krokoch:

- 1. Porovnanie so stavom pred intervenciou** – v rámci tejto časti výskumu budeme porovnávať počet záujemcov o dané pracovné miesta pred intervenciou a po jej zavedení. Okrem počtu záujemcov o pracovné pozície, budeme tiež porovnávať úspešnosť výberu jednotlivých kandidátov na dané pracovné pozície za obdobie pred intervenciou a po intervencii. Takýmto spôsobom môžeme čiastočne vyhodnotiť, či intervencia prispela k motivácii kvalifikovaných kandidátov.
- 2. Porovnanie pôvodnej a modifikovanej verzie pracovného inzerátu v čase realizácie intervencie** – na to, aby sme porovnali účinnosť modifikovanej verzie pracovnej ponuky, mesto zverejnilo v rovnakom čase pracovnú ponuku v pôvodnej verzii aj v modifikovanej verzii, pričom sa menil informačný kanál, prostredníctvom ktorého bola pracovná ponuka zverejnená. Napríklad pôvodnú verziu mesto zverejnilo na svojej webovej stránke a modifikovanú verziu na oficiálnej Facebookovej stránke mesta. Do žiadosti o účasť vo výberovom konaní sme pridali uvedenie zdroja, odkiaľ sa uchádzač o pracovnej pozícii dozvedel. Takýmto spôsobom budeme kontrolovať, či sa kandidát prihlásil na výberové konanie na základe pôvodnej verzie pracovnej ponuky, alebo jej modifikovanej verzie.

# VÝSLEDKY & FORMULÁCIA ZÁVEROV, PONAUCENÍ A ODPORÚČANÍ PRE PRAX

Prvou pracovnou ponukou, ktorá bola zverejnená v pôvodnej a upravenej verzii bola ponuka na miesto Opatrovateľky v domácnosti. Inzerát bol zverejnený od 4.1.2022 do 18.1.2022. Do výberového konania sa prihlásili 4 uchádzačky, všetky splnili podmienky na účasť vo výberovom konaní a všetky reagovali na nami upravenú verziu pracovného inzerátu. Na základe pohovoru bola výberovou komisiou vybraná jedna uchádzačka, ktorej bolo pracovné miesto ponúknuté a ktorá ho prijala. Mestu sa podarilo obsadiť danú pracovnú pozíciu.

V nasledovnej tabuľke uvádzame analýzu výberových konaní na miesto Opatrovateľky v domácnosti pred intervenciou a po intervencii.

**Tabuľka 2 – Prehľad výberových konaní na miesto Opatrovateľky v domácnosti pred intervenciou a po intervencii**

PRED INTERVENCIOU				
Dátum zverejnenia pracovnej ponuky	Počet voľných pracovných miest	Počet prijatých žiadostí o účasť na výberovom konaní	Počet uchádzačov, pozvaných na výberový pohovor	Výsledok výberového konania
27.1.2021	1	1	1	Úspešne obsadené 1 voľné pracovné miesto
2.3.2021	1	3	3	Úspešne obsadené 1 voľné pracovné miesto
4.6.2021	1	1	1	Voľné pracovné miesto zostalo neobsadené
2.8.2021	2	2	2	Úspešne obsadené 2 voľné pracovné miesta
PO INTERVENCIU				
4.1.2022	1	4	4	Úspešne obsadené 1 voľné pracovné miesto

Zdroj: Vlastné spracovanie

Na základe analýzy dát, ktoré máme k dispozícii za obdobie pred intervenciou a po intervencii, možno konštatovať, že v sledovanom období, po zavedení intervencie sme zaznamenali najvyšší počet prijatých žiadostí o túto pracovnú pozíciu a tieto žiadosti reagovali na nami upravený inzerát.

Táto intervencia bude aplikovaná aj počas roka 2022, keď bude mesto zverejňovať ďalšie výberové konania.



## ZDROJE

- Babcock, L. et al. 2012. Notes on Behavioral Economics and Labor Market Policy. *IZA Journal of Labor Policy*, 1(2), 1-14. doi: 10.1186/2193-9004-1-2
- Belle, N., Cantarelli, P. 2014. Monetary Incentives, Motivation, and Job Effort in the Public Sector: An Experimental Study With Italian Government Executives. *Review of Public Personnel Administration*, 35(2). doi: 10.1177/0734371X13520460
- Briscese, G., Tan, C. 2018. Applying Behavioural Insights to Labour Markets. The Behavioural Insights Team. Dostupné online: <https://www.bi.team/wp-content/uploads/2018/11/TheBehaviouralInsightsTeam-LabourMarketsReport.pdf>
- Cober, R., et al. 2000. The Quest for the Qualified Job Surfer: It's Time the Public Sector Catches the Wave. *Public Personnel Management*, 29(4). doi: <https://doi.org/10.1177/009102600002900406>
- Feldman, D. C., Bearden, W.O., Hardesty, D.M. 2006. VARYING THE CONTENT OF JOB ADVERTISEMENTS: The Effects of Message Specificity. *Journal of Advertising*, 35(1), 123–141. doi:10.2753/joa0091-3367350108
- Gaucher, D., Friesen, J., Kay, A. 2011. Evidence That Gendered Wording in Job Advertisements Exists and Sustains Gender Inequality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(1), 109-128. doi: 10.1037/a0022530
- Gee, L. 2018. The More You Know: Information Effects on Job Application Rates in a Large Field Experiment. *Management Science*, 65(5). doi: 10.1287/mnsc.2017.2994
- Giauque, J. et al. 2010. Motivating Employees of the Public Sector: Does Public Service Motivation Matter? *International Public Management Journal*, 13 (3), 213-246. doi: [10.1080/10967494.2010.503783](https://doi.org/10.1080/10967494.2010.503783)
- Linos, E. 2018. More Than Public Service: A Field Experiment on Job Advertisements and Diversity in the Police. *Journal of Public Administration Research And Theory*, 67-85. doi: 10.1093/jopart/mux032
- Pfeifer, Ch. 2011. Risk Aversion and Sorting into Public Sector Employment. *German Economic Review*, 12(1), 85-99. doi: 10.1111/j.1468-0475.2010.00505.x
- Raudeliūnienė, J., Meidutė-Kavaliauskienė, I. 2014. Analysis of Factors Motivating Human Resources in Public Sector. *Procedia - Social and Behavioral Science*, 110, 719-726. doi: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.916>
- Rehman, S. 2012. A Study of Public Sector Organizations with Respect to Recruitment, Job Satisfaction and Retention. *Global Business and Management Research: An International Journal*. Dostupné online: <https://www.proquest.com/docview/1034606339?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true>
- Schmidt, J.A., Chapman, D.S. & Jones, D.A. 2015. Does Emphasizing Different Types of Person–Environment Fit in Online Job Ads Influence Application Behavior and Applicant Quality? Evidence from a Field Experiment. *Journal of Business and Psychology*, 30, 267–282 <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9353-x>
- Schott, C. 2020. Attracting Future Civil Servants with Public Values? An Experimental Study on Employer Branding. *International Public Management Journal*, 23(5), 677-695. doi: [10.1080/10967494.2018.1541830](https://doi.org/10.1080/10967494.2018.1541830)

Winter, R., Jackson, B.A. 2015. Work values preferences of Generation Y: performance relationship insights in the Australian Public Service. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(17), 1997-2015. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1102161>

# PRÍLOHY

## Príloha 1 – Referent stavebného úradu – pôvodný inzerát

MESTO HLOHOVEC

zastúpené primátorom Ing. Miroslavom Kollárom  
v súlade s § 6 ods. 1 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení  
neskorších predpisov informuje o voľnom pracovnom mieste  
na Odbore výstavby Mestského úradu v Hlohovci

VYHLASUJE

POHOVOR

na obsadenie pracovnej pozície

### REFERENT STAVEBNÉHO ÚRADU

Odbor výstavby na MsÚ v Hlohovci

V rámci svojej pracovnej činnosti zabezpečuje plnenie nasledovných úloh:

- vydáva územné rozhodnutia
- vydáva kolaudačné rozhodnutia
- vydáva stavebné povolenia
- povoľuje drobné stavby, stavebné úpravy a udržiavacie práce
- povoľuje reklamné stavby v zmysle stavebného zákona alebo nariaďuje ich odstránenie

#### Podmienky účasti:

- stredoškolské vzdelanie stavebného zamerania ukončené maturitnou skúškou, vysokoškolské vzdelanie I. alebo II. stupňa stavebného zamerania
- bezúhonnosť
- pokročilá práca s PC (Word, Excel, Outlook, internet)
- vhodné aj pre absolventa strednej školy, vysokej školy

#### Výhoda:

- osvedčenie o získaní osobitného kvalifikačného predpokladu na zabezpečenie činnosti stavebného úradu
- orientácia v projektovej dokumentácii

#### Platové podmienky:

- funkčný plat v zmysle zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme vo výške minimálne 871,50 € brutto, plat bude zvýšený v závislosti od započítanej praxe a k platu sa pripočíta osobný príplatok (po skúšobnej dobe).

#### Zamestnanecké benefity:

- odmeny, príspevok do III. piliera – dôchodkové sporenie, príspevok na rekreáciu, príspevky zo sociálneho fondu v zmysle kolektívnej zmluvy
- možnosť profesijného a odborného rastu, odborné vzdelávanie
- 5 dní platenej dovolenky nad rámec Zákonníka práce
- pružný pracovný čas (7,5 hodinový denný pracovný úväzok)

**Osobnostné predpoklady:**

- vysoké pracovné nasadenie
- organizačné schopnosti
- samostatnosť, aktívny prístup k riešeniu úloh
- spoľahlivosť a flexibilita
- precíznosť, presnosť, zodpovednosť
- komunikatívnosť

Pre zaradenie do pracovného pohovoru doručte PÍSOMNÚ PRIHLÁŠKU (**žiadosť o prijatie do zamestnania**) spolu so:

- **štruktúrovaným životopisom**
- **fotokópiou dokladu o vzdelaní**
- **čestným vyhlásením o bezúhonnosti**
- **súhlasom so spracovaním osobných údajov** v zmysle zákona č. 18/2018 Z. z.o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (formulár je súčasťou inzerátu zverejneného na webovej stránke mesta Hlohovec v časti Kariéra, Voľné pracovné miesta).

je potrebné **do 08. 10. 2021 do 11.00 h** odovzdať **osobne** do podateľne MsÚ v Hlohovci alebo **doručiť poštou** na adresu:

**Mesto Hlohovec**  
**M. R. Štefánika č. 1**  
**920 01 Hlohovec**

Pre posúdenie dodržania lehoty je rozhodujúci dátum doručenia žiadosti do podateľne Mestského úradu Hlohovec, resp. jej odovzdanie poverenému zamestnancovi Mesta Hlohovec poskytovateľom poštových služieb. Žiadosti doručené po stanovenom termíne nebudú akceptované a nebudú do pohovoru zaradené.

Uzatvorenú obálku je potrebné označiť heslom: „**REFERENT STAVEBNÉHO ÚRADU**“ – **neotvárať**.

**Pracovnú pozíciu obsadzujeme s nástupom do pracovného pomeru od 01. 01. 2022.**

Pohovoru sa zúčastnia vybraní uchádzači, ktorí doručili úplnú žiadosť o prijatie do zamestnania spolu s požadovanými dokumentami a splnili podmienky vyhláseného pohovoru. Vyhlasovateľ si vyhradzuje právo pohovor bez udania dôvodu zrušiť.

Bližšie informácie poskytne: Ing. Pavol Zlámala, tel. č. 0918 958 317.

## Príloha 2 – Referent pre odpadové hospodárstvo – pôvodný inzerát

### MESTO HLOHOVEC

zastúpené primátorom Ing. Miroslavom Kollárom  
v súlade s § 6 ods. 1 zák. č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení  
neskorších predpisov informuje o voľnom pracovnom mieste  
na Odbore životného prostredia Mestského úradu v Hlohovci a

VYHLASUJE

POHOVOR

na obsadenie pracovnej pozície

### REFERENT PRE ODPADOVÉ HOSPODÁRSTVO

**(zastupovanie počas materskej a rodičovskej dovolenky)**

Odbor životného prostredia na MsÚ v Hlohovci

V rámci svojej pracovnej činnosti zabezpečuje plnenie nasledovných úloh v oblasti odpadového hospodárstva:

- Samostatne rieši odborné úlohy.
- Pripravuje podklady, koordinuje, kontroluje a vykonáva odborný dozor pri zabezpečovaní služieb na úseku odpadového hospodárstva.
- Zabezpečuje správne nakladanie s komunálnymi odpadmi v súlade s právnymi predpismi – vrátane triedeným (separovaným) zberom.
- Kontroluje prevádzku Zberných dvorov.
- Eviduje a rieši likvidáciu nepovolených skládok na území mesta.
- Rieši priestupky na úseku odpadového hospodárstva.
- Zabezpečuje hlásenia a štatistické informácie za komunálne odpady.
- Vykonáva ďalšie činnosti a plní úlohy podľa príkazov alebo pokynov priameho nadriadeného.

#### **Podmienky účasti:**

- **vysokoškolské vzdelanie I. alebo II. stupňa environmentálneho zamerania, ekologického zamerania, alebo technického zamerania na životné prostredie (starostlivosť o životné prostredie so zameraním na odpadové hospodárstvo)**
- znalosť príslušnej legislatívy na úseku odpadového hospodárstva
- znalosť problematiky nakladania s odpadmi, environmentálna gramotnosť,
- znalosť práce s PC (internet, MS Office, MS Outlook)
- bezúhonnosť

#### **Výhoda:**

- prax v oblasti odpadového hospodárstva
- prax vo verejnej správe je vítaná

### **Osobnostné predpoklady:**

- vedieť sa zorientovať v platnej legislatíve
- organizačné schopnosti
- odolnosť voči stresu
- analytické myslenie
- precíznosť a presnosť
- spoľahlivosť a flexibilita
- zodpovednosť
- komunikatívnosť

### **Platové podmienky:**

- funkčný plat v zmysle zákona č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme **vo výške minimálne 871,50 € brutto, plat bude zvýšený v závislosti od započítanej praxe** a k platu sa **pripočíta osobný príplatok**(po skúšobnej dobe).

### **Zamestnanecké benefity:**

- odmeny, príspevok do III. piliera – dôchodkové sporenie, príspevok na rekreáciu, príspevky zo sociálneho fondu v zmysle kolektívnej zmluvy
- možnosť profesijného a odborného rastu, odborné vzdelávanie
- pružný pracovný čas (7,5 hodinový denný pracovný úväzok)
- 5 dní platenej dovolenky nad rámec Zákonníka práce

Pre zaradenie do pracovného pohovoru **doručte PÍ SOMNÚ PRIHLÁŠKU (žiadosť o prijatie do zamestnania) spolu so:**

- **štruktúrovaným životopisom**
- **motivačným listom**
- **fotokópiou dokladu o vzdelaní (diplom)**
- **čestné prehlásenie o bezúhonnosti**
- **súhlasom so spracovaním osobných údajov v zmysle zákona č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov** a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (formulár je súčasťou inzerátu zverejneného na webovej stránke mesta Hlohovec v časti Kariéra, Voľné pracovné miesta).

je potrebné **do 23. 09. 2021 do 11.00 h** odovzdať **osobne** do podateľne MsÚ v Hlohovci **alebo doručiť poštou** na adresu:

**Mesto Hlohovec**  
**M. R. Štefánika č. 1**  
**920 01 Hlohovec**

Pre posúdenie dodržania lehoty je rozhodujúci dátum doručenia žiadosti do podateľne Mestského úradu Hlohovec, resp. jej odovzdanie poverenému zamestnancovi Mesta Hlohovec poskytovateľom poštových služieb. Žiadosti doručené po stanovenom termíne nebudú akceptované a nebudú do pohovoru zaradené.

Uzatvorenú obálku je potrebné označiť heslom: „REFERENT PRE ODPADOVÉ HOSPODÁRSTVO“ – **neotvárať**

**Pracovnú pozíciu obsadzujeme na dobu určitú – zastupovanie počas materskej a rodičovskej dovolenky, s nástupom do pracovného pomeru ihneď, prípadne dohodou.**

Pohovoru sa zúčastnia iba tí uchádzači, ktorí predložili úplnú písomnú prihlášku a splnili podmienky vyhláseného pohovoru. Vyhlasovateľ si vyhradzuje právo pohovor bez udania dôvodu zrušiť.

Bližšie informácie poskytnete: **Ing. Dagmar Petrovská, tel. č. 0918 956 203.**

### Príloha 3 – Opatrovateľ/ka v domácnosti – pôvodný inzerát

MESTO HLOHOVEC  
zastúpené primátorom XXX  
v súlade s § 6 ods. 1 zák. č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení  
neskorších predpisov informuje o voľnom pracovnom mieste  
na Odbore spoločenských služieb a

#### VYHLASUJE POHOVOR

na obsadenie pracovnej pozície

#### OPATROVATEĽ / OPATROVATEĽKA V DOMÁCNOSTI

#### Pracovná náplň:

- Vykonávanie pracovných úkonov v rámci opatrovateľskej služby v domácnosti, ktoré sú súčasťou starostlivosti o mobilných občanov, ktorí pre svoj nepriaznivý zdravotný stav potrebujú pomoc inej osoby pri zabezpečovaní úkonov sebaobsluhy, úkonov starostlivosti o domácnosť a základných sociálnych aktivitách.
- Vykonávanie seba obslužných úkonov predstavuje bežné úkony osobnej hygieny, vrátane holenia, kúpanie vrátane umytia vlasov, pomoc pri obliekaní a vyzliekaní, pomoc pri presune na vozík a z vozíka, na lôžko a z lôžka, pomoc pri použití toalety, starostlivosť nahrádzajúca prirodzené rodinné prostredie.
- Vykonávanie úkonov starostlivosti o domácnosť predstavuje nákup potravín a iného drobného spotrebného tovaru, prípravu jedla, zohrievanie jedla, donáška obeda alebo iného jedla do domu, pomoc pri podávaní jedla a pri pití, ďalšie nevyhnutné činnosti súvisiace s prevádzkou a udržiavaním domácnosti ako bežné upratovanie domácnosti, umytie riadu, vynášanie drobného odpadu do zbernej smetnej nádoby, umytie sociálneho zariadenia a pod.
- Vykonávanie základných sociálnych aktivít ako je sprievod na lekárske vyšetrenie, navybavenie úradných záležitostí, sprievod na kultúrne podujatia, telovýchovné a iné verejné podujatia, predčítanie pre nevidiacich najmä pri vybavovaní úradných záležitostí a nakupovaní.
- Vykonávanie dohľadu pri úkonoch sebaobsluhy, úkonoch starostlivosti o svoju domácnosť a pri vykonávaní základných sociálnych aktivít.
- Vykonávanie ďalších činností a plnenie úloh podľa príkazov alebo pokynov priameho nadriadeného, prednostu alebo primátora, ak sú vydané v súlade s právnymi predpismi.

#### Podmienky účasti:

- **minimálne požadované vzdelanie: akreditovaný kurz opatrovania** najmenej **v rozsahu 220 hodín**, v zmysle zákona č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách,
- pozícií vyhovuje aj uchádzač so vzdelaním:

- nižšie stredné odborné vzdelanie získané v odbore vzdelávania so zameraním na opatrovanie alebo na poskytovanie zdravotnej starostlivosti
- úplné stredné odborné vzdelanie získané v odbore vzdelávania so zameraním na opatrovanie alebo na poskytovanie zdravotnej starostlivosti
- vyššie odborné vzdelanie získané v odbore vzdelávania so zameraním na opatrovanie alebo na poskytovanie zdravotnej starostlivosti
- bezúhonnosť
- zdravotná spôsobilosť na prácu, ktorá má byť vykonávaná
- spôsobilosť na právne úkony v plnom rozsahu
- plné nasadenie pri práci a skutočný záujem o prácu

Osobnostné predpoklady:

- príjemné vystupovanie,
- empatia,
- organizačné schopnosti,
- flexibilita voči individuálnym potrebám klientov,
- asertívne správanie,
- komunikatívnosť,
- odolnosť voči psychickej aj fyzickej záťaži
- administratívne zručnosti.

Platové podmienky:

- funkčný plat v zmysle zákona č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

Zamestnanecké benefity:

- odmeny, príspevok do III. piliera – dôchodkové sporenie
- zvýšený výmer dovolenky o 1 týždeň nad rámec zákona
- príspevky zo sociálneho fondu v zmysle kolektívnej zmluvy
- pravidelné školenia

**Žiadosť o prijatie do zamestnania spolu so:**

- štruktúrovaným **životopisom** (s uvedeným **platným telefonickým a emailovým kontaktom**)
- čestným vyhlásením o bezúhonnosti
- **fotokópiou dokladu o vzdelaní** (maturitné vysvedčenie alebo výučný list)
- fotokópiou dokladu o **absolvovaní akreditovaného kurzu opatrovania ľudí** (rozsah 220 hodín)
- **súhlasom so spracovaním osobných údajov** v zmysle zákona č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (formulár je súčasťou inzerátu zverejneného na webovej stránke mesta Hlohovec v časti Kariéra, Voľné pracovné miesta).

Bez súhlasu so spracovaním osobných údajov nebude možné prijať žiadosť uchádzača.

je potrebné **do 31. 08. 2021 do 11.00 h** odovzdať **osobne** do podateľne MsÚ v Hlohovci alebo **doručiť poštou** na adresu:



MESTO HLOHOVEC  
**M. R. Štefánika č. 1**  
920 01 Hlohovec

Pre posúdenie dodržania lehoty **je rozhodujúci dátum doručenia žiadosti do podateľne** v Klientskom centre **Mestského úradu Hlohovec**, resp. jej odovzdanie poverenému zamestnancovi Mesta Hlohovec poskytovateľom poštových služieb. Žiadosti doručené po stanovenom termíne nebudú akceptované a nebudú do pohovoru zaradené.

Uzatvorenú obálku je potrebné označiť heslom: „**Opatrovateľ/ka v domácnosti – neotvárať**“.

**Pracovný pohovor** bude prebiehať formou individuálneho rozhovoru. Na pracovný pohovor budú pozvaní uchádzači, ktorí na základe predložených dokladov spĺňajú požadované predpoklady a požiadavky. Uchádzači budú na pracovný pohovor **pozvaní telefonicky**. Vyhlasovateľ si vyhradzuje právo pohovor bez udania dôvodu zrušiť.

Obsadzujeme dve pracovné miesta **na pozíciu** opatrovateľa/ky v domácnosti.

Bližšie informácie poskytnete: **XXXX**

#### **Príloha 4 – Koordinátor práce s mládežou – pôvodný inzerát**

### **MESTO HLOHOVEC**

zastúpené primátorom XXX

v súlade s § 6 ods. 1 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov informuje o voľnom pracovnom mieste  
**na Odbore stratégie Mestského úradu v Hlohovci a**

VYHLASUJE

**POHOVOR**

na obsadenie pracovnej pozície

### **KOORDINÁTOR PRÁCE S MLÁDEŽOU**

V rámci svojej pracovnej činnosti zabezpečuje plnenie nasledovných úloh:

- rozvíja a koordinuje prácu s mládežou v meste Hlohovec
- implementuje Konceptiu rozvoja práce s mládežou mesta Hlohovec schválenej pod názvom „Príručka rozvoja mládeže / 2021 – 2026“
- každoročne vypracováva, kontroluje a vyhodnocuje plnenie akčného plánu
- mapuje potreby a záujmy mladých ľudí v meste
- vytvára analýzy pre potreby mesta Hlohovec týkajúce sa mládeže
- vytvára a aktualizuje databázu organizácií a skupín pracujúcich s mládežou v meste Hlohovec
- koordinuje a rozvíja aktivity mládežníckeho združenia „mladých“
- pomáha pri organizovaní a realizácii podujatí pre deti a mládež
- vyhľadáva možnosti realizovania projektov zameraných na deti a mládež, možnosti ich financovania z mimorozpočtových zdrojov mesta Hlohovec
- koordinuje platformu mládeže, ktorá slúži na sieťovanie a spoluprácu organizácií pracujúcich s mládežou
- je kontaktnou osobou pre mladých ľudí vo vzťahu k mestu Hlohovec
- aktívne spolupracuje s inštitúciami mesta Hlohovec a organizáciami, ktoré pracujú s mládežou, a koordinuje ich činnosť a vzájomnú spoluprácu
- rozvíja žiacke školské rady a školské parlamenty v školách v meste Hlohovec
- komunikuje a úzko spolupracuje so všetkými útvarmi mesta Hlohovec
- vyhľadáva, navrhuje, koordinuje a mapuje partnerstvá mesta v oblasti mládeže s inštitúciami, súkromným sektorom, občianskymi združeniami a neformálnymi skupinami a napomáha rozvoju týchto partnerstiev
- zúčastňuje sa školení, seminárov, konferencií a iných podujatí, ktoré vedú k rozvoju práce s mládežou na území mesta
- koordinuje propagáciu činností v oblasti práce s mládežou
- aktívne rozvíja participáciu detí a mládeže na území mesta na všetkých stupňoch
- spolupracuje na strategických a rozvojových projektoch mesta Hlohovec

#### **Podmienky účasti:**

- vysokoškolské vzdelanie I. stupňa
- bezúhonnosť
- pokročilá úroveň práce s produktmi Microsoft Office (Word, Excel, Outlook a ďalšie)

### **Výhoda:**

- skúsenosti v oblasti práce s mládežou a z účasti na mládežníckych programoch
- skúsenosť s tvorbou analytických, koncepčných alebo hodnotiacich dokumentov
- ovládanie grafických programov
- znalosť zákona 282/2008 Z. z. o podpore práce s mládežou

### **Platové podmienky:**

- funkčný plat v zmysle zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov privýkone práce vo verejnom záujme.

Pracovná pozícia sa obsadzuje na čiastočný pracovný úväzok. Výška platu bude stanovená v závislosti od rozsahu dohodnutých pracovných hodín.

### **Zamestnanecké benefity:**

- odmeny, príspevok do III. piliera – dôchodkové sporenie, príspevok na rekreáciu, príspevky zo sociálneho fondu v zmysle kolektívnej zmluvy
- možnosť profesijného a odborného rastu, odborné vzdelávanie
- 5 dní dovolenky nad rámec Zákonníka práce
- Sick days
- pružný pracovný čas

### **Osobnostné predpoklady:**

- komunikačné zručnosti (najmä dialóg s mladými ľuďmi)
- kreativita a iniciatívnosť
- schopnosť riešiť problémy samostatne
- organizačné schopnosti
- vysoké pracovné nasadenie
- schopnosť pracovať v tíme
- aktívny prístup k riešeniu úloh
- zodpovednosť a flexibilita
- vzťah k mládeži

Pre zaradenie do pracovného pohovoru doručte **PÍ SOMNÚ PRIHLÁŠKU** (žiadosť o prijatie dozamestnania) **spolu so:**

- **štruktúrovaným životopisom**
- **motivačným listom**
- **vypracovaným zadaním**, ktoré bude **obsahovať návrh opatrení k rozvoju práce mládežou** v meste Hlohovec na 1 kalendárny rok, vychádzajúc z Príručky rozvoja mládeže / 2021-2026
- **fotokópiou dokladu o vzdelaní**
- **čestným vyhlásením o bezúhonnosti**
- **súhlasom so spracovaním osobných údajov** v zmysle zákona č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

je potrebné **do 21. 07. 2021 do 11.00 h** odovzdať **osobne** do podateľne MsÚ v Hlohovci alebo **doručiť poštou** na adresu:

**Mesto Hlohovec**

**M. R.**

**Štefánika č.**

**1920 01**

**Hlohovec**

Pre posúdenie dodržania lehoty je rozhodujúci dátum doručenia žiadosti do podateľne Mestského úradu Hlohovec, resp. jej odovzdanie poverenému zamestnancovi Mesta Hlohovec poskytovateľom poštových služieb. Žiadosti doručené po stanovenom termíne nebudú akceptované a nebudú do pohovoru zaradené.

Uzatvorenú obálku je potrebné označiť heslom: „**KOORDINÁTOR PRÁCE S MLÁDEŽOU**“ – **neotvárať**.

**Nástup do pracovného pomeru je možný ihneď, prípadne dohodou.**

Pracovná pozícia sa obsadzuje na **čiasťočný pracovný úväzok**. Rozsah pracovných hodín bude dohodnutý na pracovnom pohovore.

Pohovoru sa zúčastnia vybraní uchádzači, ktorí predložili úplnú písomnú prihlášku a splnili podmienky vyhláseného pohovoru. Vyhlasovateľ si vyhradzuje právo pohovor bez udania dôvodu zrušiť.

Bližšie informácie poskytne: XXX

## **Príloha 5 – Príslušník Mestskej polície – pôvodný inzerát**

Mesto Hlohovec v zmysle zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a zákona č. 564/1991 Z. z. o obecnej polícii v znení neskorších zmien a doplnkov

v y h l a s u j e

pohovor na pracovné miesto

### **Príslušník Mestskej polície Hlohovec**

#### **Kvalifikačné a odborné predpoklady:**

- Úplné stredné vzdelanie s maturitou
- Odborná spôsobilosť príslušníka mestskej polície získaná v zmysle § 25 zákona č. 564/1991 Z. z. o obecnej polícii v znení neskorších zmien a doplnkov je výhodou
- Spôsobilosť na právne úkony v plnom rozsahu
- Prehľad platných právnych predpisov vzťahujúcich sa na činnosť mestskej polície a samosprávy a to najmä:
  - Zákon č. 564/1991 Zb. o obecnej polícii v znení neskorších predpisov
  - Zákon č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov
  - Zákon č. 372/1990 Zb. o priestupkoch v znení neskorších predpisov
  - Všeobecne záväzné nariadenia mesta Hlohovec
- Počítačové znalosti – používateľ:
  - Microsoft Excel – užívateľská úroveň
  - Microsoft Word – užívateľská úroveň
- Vodičský preukaz skupiny B

#### **Iné predpoklady na výkon pozície:**

- starší ako 21 rokov
- zodpovednosť, samostatnosť, flexibilita
- organizačné a komunikačné schopnosti
- bezúhonnosť
- zdravotná, telesná a duševná spôsobilosť na výkon funkcie,
- tímová práca, schopnosť spolupracovať
- tolerancia voči stresu
- prax v odbore je výhodou

#### **K písomnej prihláške do výberového konania je potrebné pripojiť:**

- písomná žiadosť o zaradenie do výberového konania (s uvedením tel. alebo email. kontaktu)
- štruktúrovaný profesijný životopis
- čestné vyhlásenie o bezúhonnosti
- fotokópia dokladu o najvyššom dosiahnutom vzdelaní
- fotokópia dokladu o odbornej spôsobilosti príslušníka mestskej polície (ak je)

- súhlas so spracovaním osobných údajov v zmysle zákona č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Písomnú žiadosť (rozhodujúci je dátum prijatia žiadosti) spolu s požadovanými dokumentmi je potrebné odovzdať **do 16. 06. 2021 do 12.00 h do podateľne Mestského úradu** v Hlohovci alebo zaslať **poštou** na adresu:

**Mesto Hlohovec**

**M. R. Štefánika 1**

**920 01 Hlohovec**

Uzatvorenú obálku je potrebné označiť heslom: „**príslušník Mestskej polície Hlohovec – neotvárať**“.

**Výberové konanie obsahuje:**

- úspešné absolvovanie fyzických previerok
- úspešné absolvovanie psychologického vyšetrenia (uchádzač si sám zvolí psychológa, vyšetrenie sa prepláca len prijatým uchádzačom)
- samostatný pohovor pred komisiou

Termín a miesto výberového konania bude uchádzačom, ktorí splnili podmienky, oznámené telefonicky alebo písomne.

Mesto Hlohovec si vyhradzuje právo neprizvať na osobný pohovor uchádzačov, ktorí nespĺňajú všetky uvedené kritériá a požiadavky alebo nedoručia vyššie uvedeným spôsobom a v termíne požadované doklady.

**Platové podmienky:**

- funkčný plat v zmysle zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

**Kontaktná osoba:**

XXXX náčelník MsP

Tel.: 0918 949 837

nacelnik.msp@hlohovec.sk



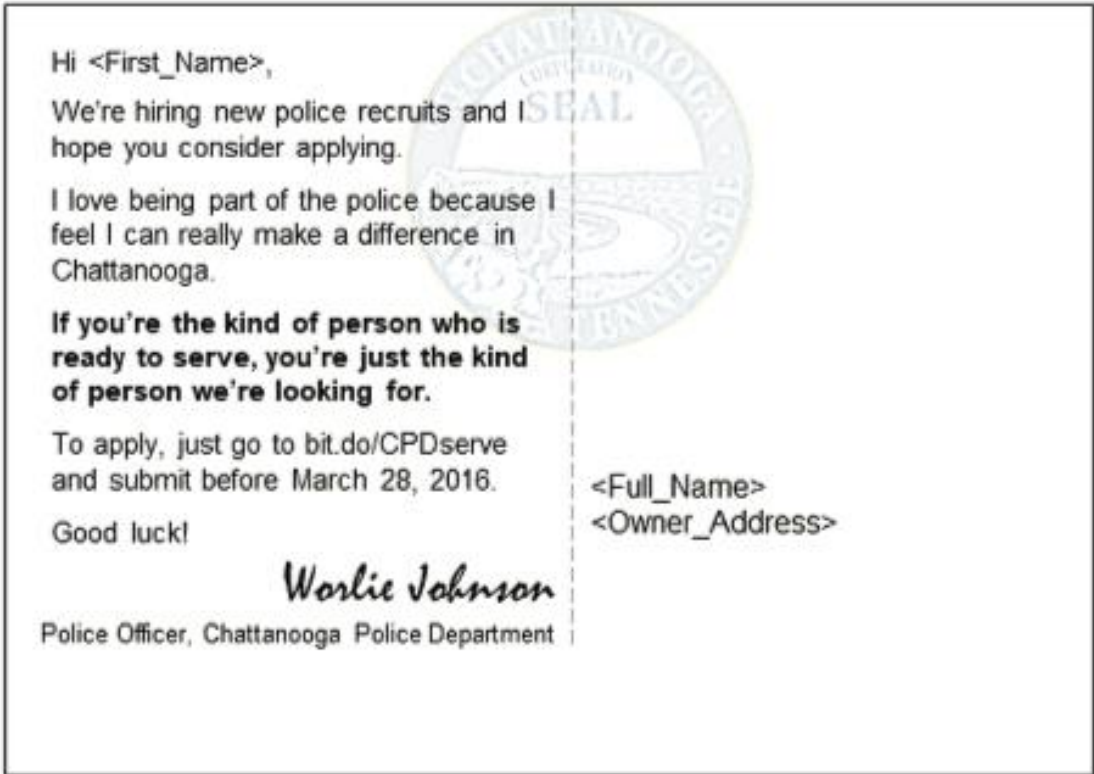
Front



Back

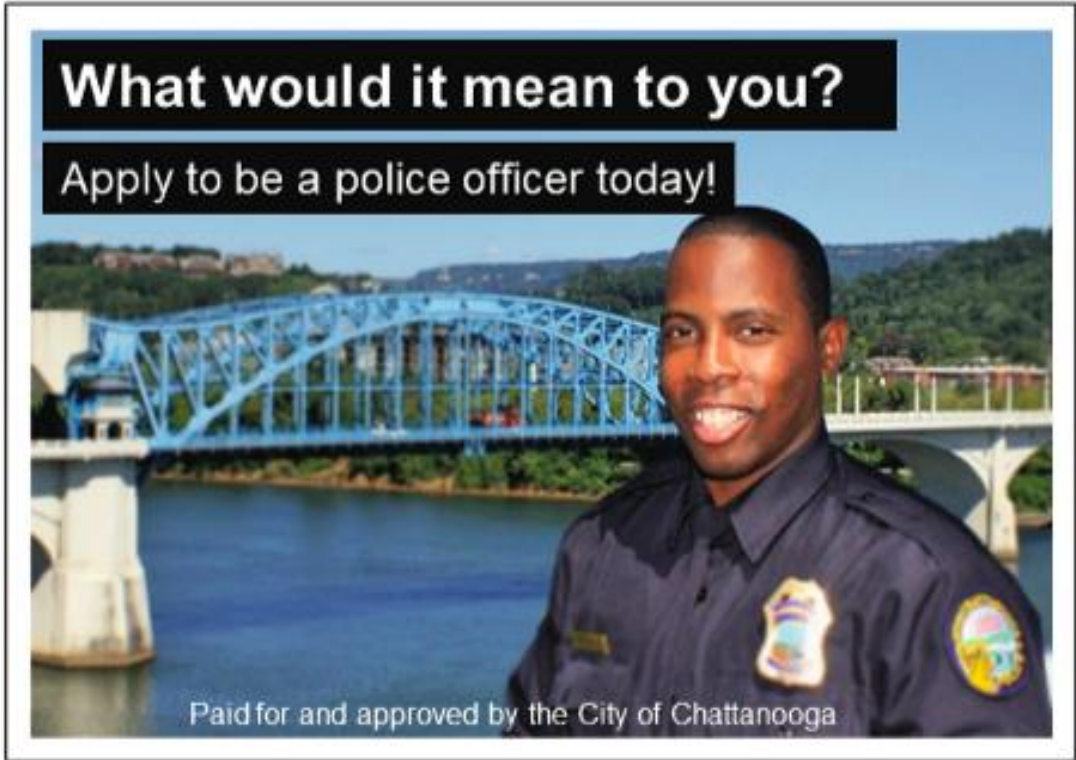


Front

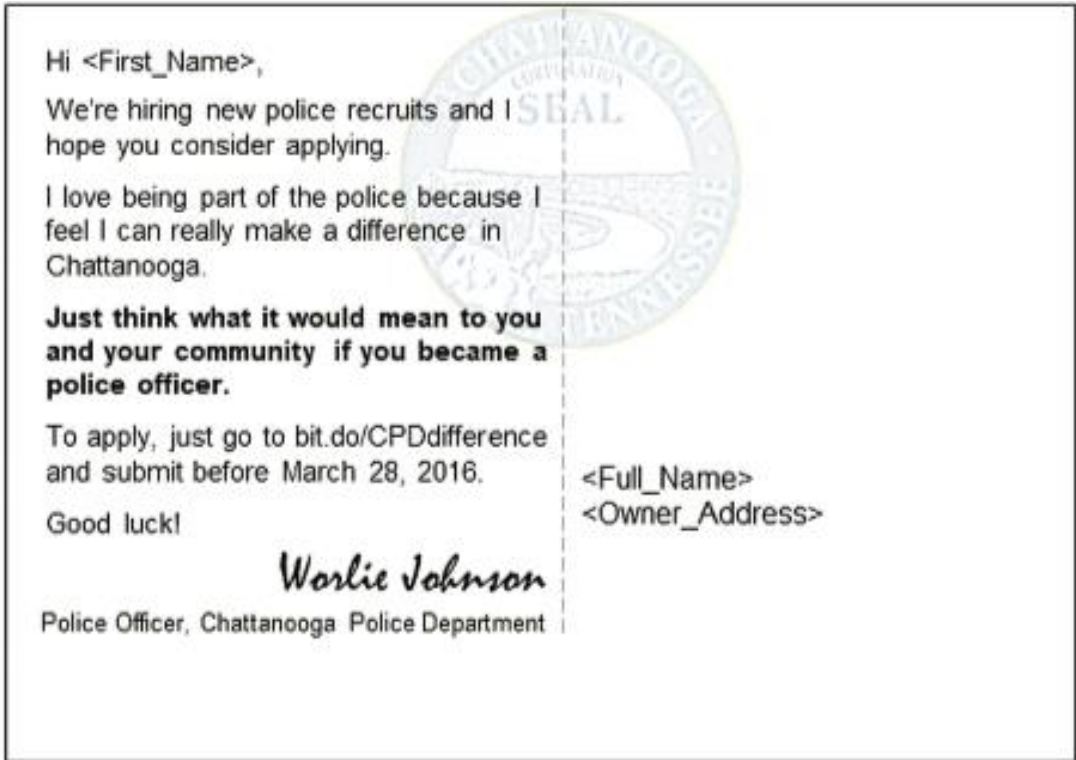


Back





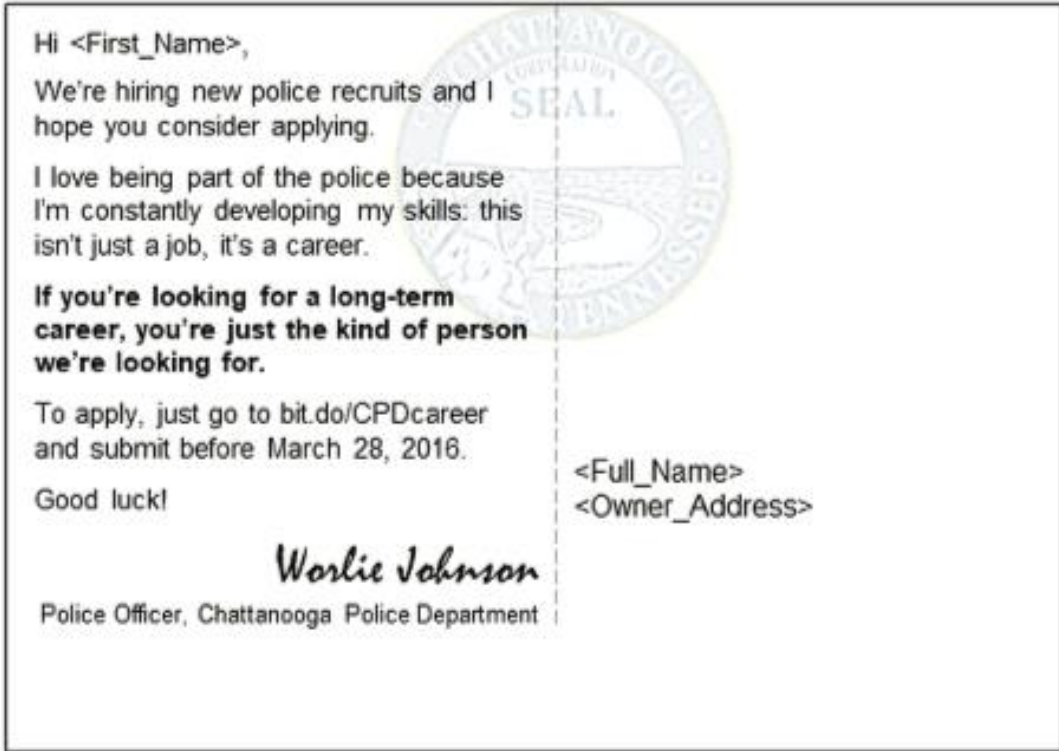
Front



Back



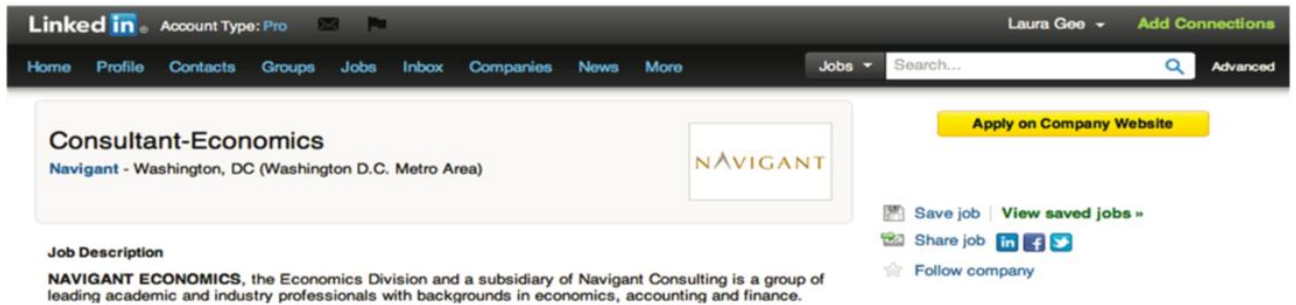
Front



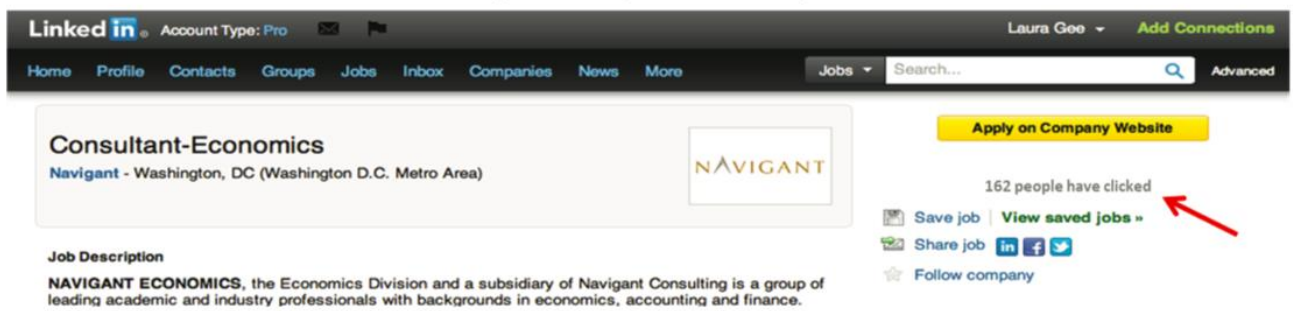
Back

Príloha 7 – Vzor zobrazovania portálu LinkedIn kontrolnej a experimentálnej skupine

(a) Control



(b) Treatment (information shown)



Zdroj: Gee (2018)

## Príloha 8 – Vzory pracovných inzerátov experimentálnych skupín, zdroj: Feldman (2006)

### Scenario 1 (All Three Conditions Provide Specific Information)

#### *Business Infomatics*

Business Infomatics is a consulting firm providing data collection, data analysis, and data interpretation services for finance and marketing executives. Currently operating in the Southeast, Business Infomatics is seeking to expand into the Mid-Atlantic, Mid-South, and Southwest regions of the country. Our major clients include banks, investment firms, consumer product companies, and retailers; we are currently in the process of expanding our services to the manufacturing and information sectors as well. [COMPANY INFORMATION]

We are seeking new college graduates for entry-level positions in business administration. Positions are available in both finance and marketing. Major job responsibilities include analyzing companies' finance and marketing performance, presenting findings to senior management and client representatives, and outlining quality improvement plans. After completing a six-month training program and one year's employment, successful employees can be promoted to the position of client services manager. [JOB INFORMATION]

Salaries for entry-level employees range from \$30,000 to \$40,000, depending upon qualifications and previous experience. Jobs typically require two or three days of travel per month. [WORK CONTEXT INFORMATION]

For further information, please contact J. Adams, Director of College Recruiting, Business Infomatics, at [j.adams@collegerecruiting.businfo.com](mailto:j.adams@collegerecruiting.businfo.com).

### Scenario 2 (All Three Conditions Provide General Information)

#### *Business Infomatics*

Business Infomatics is a major supplier of business services in the United States. Our clients come from a variety of industries and geographical areas of the country. Business Infomatics is currently expanding the scope of the services it provides and its customer base. [COMPANY INFORMATION]

We are seeking to fill positions in all areas of business. We welcome applicants in all functional areas and at all levels of responsibility. We offer successful employees opportunities for advancement. [JOB INFORMATION]

Salaries are competitive and commensurate with qualifications and previous experience. Geographical location of the position, relocation opportunities, and travel requirements vary. [WORK CONTEXT INFORMATION]

For further information, please contact J. Adams, Director of College Recruiting, Business Infomatics, at [j.adams@collegerecruiting.businfo.com](mailto:j.adams@collegerecruiting.businfo.com).

## Príloha 9 – Referent stavebného úradu – modifikovaný inzerát

MESTO HLOHOVEC

zastúpené primátorom v súlade s § 6 ods. 1 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov informuje o voľnom pracovnom mieste na Odbore výstavby Mestského úradu v Hlohovci a vyhlasuje pohovor na obsadenie pracovnej pozície referent stavebného úradu.

### Zaujímate sa o architektúru, urbanizmus a výstavbu?

#### Pridajte sa k nám!

Na Mestský úrad v Hlohovci hľadáme šikovného kolegu/kolegyňu na pozíciu

#### referent stavebného úradu.

#### Čo bude náplňou Vašej práce?

- Vydávať územné, kolaudačné a stavebné povolenia
- Povoľovať drobné stavby, stavebné úpravy a udržiavacie práce
- Povoľovať, resp. dávať príkaz na odstránenie reklamných stavieb v zmysle stavebného zákona

#### Na čo sa môžete u nás tešiť?

- Zaujímavá práca v dynamickom kolektíve
- Flexibilný pracovný čas
- Profesionálny rast, školenia a semináre, ktoré ti pomôžu lepšie robiť svoju prácu a odborne napredovať
- Budovanie dlhodobej kariéry v našej inštitúcii
- 5 dní dodatočnej dovolenky nad rámec Zákonníka práce
- Príspevok na dôchodkové sporenie v III. pilieri, príspevok na rekreáciu a na sociálny fond

#### Ste ten, koho hľadáme ak:

- Máte stredoškolské vzdelanie stavebného zamerania ukončené maturitnou skúškou, alebo vysokoškolské vzdelanie I. alebo II. stupňa stavebného zamerania
- Ste bezúhonný/á
- Viete pracovať s počítačom a programami Microsoft Office (Word, Excel, Outlook,...)
- Hľadáte prácu s vysokým pracovným nasadením, ste zodpovedný/á a flexibilný/á

Orientácia v projektovej dokumentácii a osvedčenie o získaní osobitného kvalifikačného predpokladu na zabezpečenie činností stavebného úradu sú výhodou!

Táto pracovná pozícia je vhodná aj pre **absolventov**.

#### Platové podmienky

Funkčný plat v zmysle zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme **vo výške minimálne 871,50 € brutto, plat bude navýšený v závislosti od započítanej praxe a k platu sa po skúšobnej dobe pripočíta osobný príplatok.**

Ak vás pracovná pozícia zaujala, neváhajte a doručte nám nasledovné dokumenty:

- **Žiadosť o prijatie do zamestnania** formulár sa nachádza tu:
- **Štruktúrovaný životopis**
- **Fotokópiu dokladu o vzdelaní (diplom, maturitné vysvedčenie)**
- **Čestné vyhlásenie o bezúhonnosti, formulár sa nachádza tu.**
- **Súhlas so spracovaním osobných údajov** v zmysle zákona č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, formulár sa nachádza tu

Všetky dokumenty je potrebné **doručiť osobne** do podateľne MsÚ v Hlohovci, alebo **poštou** na adresu:

**Mesto Hlohovec**  
**M. R. Štefánika č. 1**  
**920 01 Hlohovec**

najneskôr do

Uzatvorenú obálku označte heslom: „**REFERENT STAVEBNÉHO ÚRADU – neotvárať.**“

Pre posúdenie dodržania lehoty doručenia prihlášky je rozhodujúci dátum jej doručenia žiadosti do podateľne Mestského úradu Hlohovec, resp. jej odovzdanie poverenému zamestnancovi Mesta Hlohovec poskytovateľom poštových služieb. Žiadosti doručené po stanovenom termíne nebudeme akceptovať. Vyhradzuje si právo pohovor bez udania dôvodu zrušiť.

Ak potrebujete ďalšie informácie, neváhajte a obráťte sa na nášho kolegu:

Ing.----- , telefónne číslo:-----.

**Tešíme sa na Vás!**

## Príloha 10- Referent pre odpadové hospodárstvo – modifikovaná verzia

MESTO HLOHOVEC

zastúpené primátorom v súlade s § 6 ods. 1 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov informuje o voľnom pracovnom mieste na Odbore životného prostredia Mestského úradu v Hlohovci a vyhlasuje pohovor na obsadenie pracovnej pozície referent odpadového hospodárstva.

### **Baví vás ekológia? Zaujímate sa o životné prostredie a triedenie odpadu Vám nie je ľahostajné? Tak sa pridajte k nám!**

Na Mestský úrad v Hlohovci hľadáme šikovného kolegu/ kolegyňu na pozíciu  
**referent pre odpadové hospodárstvo.**

#### **Čo bude náplňou vašej práce?**

- Samostatné riešenie odborných úloh v oblasti odpadového hospodárstva
- Príprava podkladov, koordinácia, kontrola a odborný dozor pri zabezpečovaní služieb odpadového hospodárstva
- Zabezpečenie správneho nakladania s komunálnym odpadom v súlade s právnymi predpismi
- Kontrola prevádzok Zberných dvorov
- Riešenie priestupkov na úseku odpadového hospodárstva
- Spracovanie štatistických informácií komunálneho odpadu

#### **Na čo sa môžete v tejto práci tešiť?**

- Zaujímavá práca v dynamickom kolektíve
- Flexibilný pracovný čas
- Profesionálny rast, školenia a semináre, ktoré ti pomôžu lepšie robiť svoju prácu a napredovať
- Budovanie dlhodobej kariéry v našej inštitúcii
- 5 dní dovolenky nad rámec Zákonníka práce
- Príspevok na dôchodkové sporenie v III. pilieri, príspevky na rekreáciu a na sociálny fond

#### **Ste ten, koho hľadáme ak:**

- Máte vysokoškolské vzdelanie I. alebo II. stupňa environmentálneho alebo technického zamerania na životné prostredie, zamerania na ekológiu, alebo technického zamerania
- Poznáte problematiku nakladania s odpadmi a súvisiacu platnú legislatívu
- Ste bezúhonný/á
- Viete pracovať s počítačom a programami Microsoft Office (Word, Excel, Outlook a ďalšie)
- Hľadáte prácu s vysokým pracovným nasadením, ste zodpovedný/á, komunikatívny/a a flexibilný/á

Prax v oblasti odpadového hospodárstva a vo verejnej správe sú výhodou.

#### **Platové podmienky**

Funkčný plat v zmysle zákona č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme **vo výške minimálne 871,50 € brutto, plat bude navýšený v závislosti od započítanej praxe a k platu sa po uplynutí skúšobnej doby pripočíta osobný príplatok.**



Momentálne túto pracovnú pozíciu obsadzujeme **na dobu určitú** (zastupovanie počas materskej a rodičovskej dovolenky), ponúkame možnosť zostať pracovať na tejto pracovnej pozícii aj po uplynutí doby zastupovania. Nastúpiť do zamestnania môžete **ihneď**, prípadne **podľa dohody**.

Ak vás pracovná pozícia zaujala, neváhajte a doručte nám nasledovné dokumenty:

- **PÍŠOMNÚ PRIHLÁŠKU (žiadosť o prijatie do zamestnania)**, formulár je tu: s nasledujúcimi prílohami:
- **Motivačný list**
- **Štruktúrovaný životopis**
- **Fotokópiu dokladu o vzdelaní (diplom)**
- **Čestné vyhlásenie o bezúhonnosti, formulár sa nachádza tu.**
- **Informácia, odkiaľ si sa o tomto výberovom konaní dozvedel. Formulár sa nachádza TU**
- **Súhlas so spracovaním osobných údajov** v zmysle zákona č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, formulár sa nachádza tu

**Všetky dokumenty** je potrebné doručiť **osobne** do podateľne MsÚ v Hlohovci, alebo **poštou** na adresu:

**Mesto Hlohovec**  
**M. R. Štefánika č. 1**  
**920 01 Hlohovec**

najneskôr do .....

Uzatvorenú obálku označte heslom „**REFERENT PRE ODPADOVÉ HOSPODÁSTVO**“ – **neotvárať.**“

Pre posúdenie dodržania lehoty doručenia prihlášky je rozhodujúci dátum doručenia žiadosti do podateľne Mestského úradu Hlohovec, resp. jej odovzdanie poverenému zamestnancovi Mesta Hlohovec poskytovateľom poštových služieb. Žiadosti doručené po stanovenom termíne nebudeme akceptovať. Vyhradzuje si právo pohovor bez udania dôvodu zrušiť.

Ak potrebujete ďalšie informácie, neváhajte a obráťte sa na našu kolegyňu:

XXXX

**Tešíme sa na Vás!**



## Príloha 11 – Opatrovateľ/ka v domácnosti – modifikovaná verzia

MESTO HLOHOVEC  
zastúpené primátorom

v súlade s § 6 ods. 1 zák. č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov informuje o voľnom pracovnom mieste na Odbore spoločenských služieb a vyhlasuje pohovor na obsadenie pracovnej pozície Opatrovateľ/Opatrovateľka v domácnosti

### **Radi podávate pomocnú ruku tým, ktorí to potrebujú a starostlivosť o človeka vám nerobí problém? Pridajte sa k nám!**

V rámci **Odboru spoločenských služieb v Hlohovci** hľadáme šikovného kolegu/kolegyňu na pozíciu

#### **Opatrovateľ/opatrovateľka v domácnosti.**

##### **Čo bude náplňou vašej práce?**

- Starostlivosť o mobilných občanov, ktorí pre svoj nepriaznivý zdravotný stav potrebujú pomoc inej osoby (zabezpečovanie úkonov sebaobsluhy, starostlivosť o domácnosť, sociálne aktivity)
- Pomoc s úkonmi osobnej hygieny (holenie, kúpanie, umývanie vlasov, použitie toalety, prezliekanie)
- Starostlivosť o domácnosť – nákup predmetov dennej potreby, príprava/donáška jedla, pomoc pri podávaní jedla a nápojov, bežné domáce práce.
- Sociálne aktivity – sprievod na lekárske vyšetrenie, na vybavenie úradných záležitostí, na kultúrne, telovýchovné a iné podujatia, predčítanie pre nevidiacich (najmä v úradných veciach a pri nakupovaní)
- Plnenie ďalších činností podľa usmernenia nadriadeného v súlade s právnymi predpismi

##### **Na čo sa môžete u nás tešiť?**

- Profesionálny rast, školenia a semináre, ktoré vám pomôžu lepšie robiť svoju prácu a odborne napredovať
- Príspevok na dôchodkové sporenie do III. piliera, na rekreáciu a na sociálny fond
- Týždeň dovolenky navyše nad rámec Zákonníka práce

##### **Ste ten/tá, koho hľadáme ak:**

- Máte akreditovaný kurz opatrovania najmenej v rozsahu 220 hodín, v zmysle zákona č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách
- Máte nižšie stredné odborné/úplné stredné odborné/vyššie odborné vzdelanie získané v odbore vzdelávania so zameraním na opatrovanie alebo na poskytovanie zdravotnej starostlivosti
- Ste bezúhonný/á, máte spôsobilosť na právne úkony v plnom rozsahu a ste zdravotne spôsobilý/á vykonávať túto prácu
- Ste nadšený/á pre túto prácu, flexibilný/á, empatický/á, komunikatívny/a a schopný/á znášať psychickú a fyzickú záťaž pri práci

##### **Platové podmienky**

Funkčný plat podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Na tejto pozícii **máme voľné dve pracovné miesta!**

Ak vás naša ponuka zaujala, neváhajte a doručte nám nasledovné dokumenty:

- **Žiadosť o prijatie do zamestnania**, formulár je tu:  
plus prílohy:
- **Štruktúrovaný životopis**
- **Fotokópiu dokladu o vzdelaní (diplom)**
- **Fotokópiou dokladu o absolvovaní akreditovaného kurzu opatrovania ľudí (rozsah 220 hodín)**
- **Čestné vyhlásenie o bezúhonnosti**, formulár tu.
- **Súhlas so spracovaním osobných údajov** v zmysle zákona č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, formulár je tu

**Všetky dokumenty** je potrebné doručiť osobne do podateľne MsÚ v Hlohovci, alebo **poštou** na adresu:

**Mesto Hlohovec**  
**M. R. Štefánika č. 1**  
**920 01 Hlohovec**

najneskôr do .....

Uzatvorenú obálku označte heslom „**„Opatrovateľ/ka v domácnosti“ – neotvárať.**“

Na pracovný pohovor budú uchádzači, ktorí spĺňajú požiadavky a doručia kompletnú dokumentáciu, pozvaní telefonicky. Pracovný pohovor bude prebiehať formou individuálneho rozhovoru.

Pre posúdenie dodržania lehoty doručenia prihlášky je rozhodujúci dátum jej doručenia do podateľne Mestského úradu Hlohovec, resp. jej odovzdanie poverenému zamestnancovi Mesta Hlohovec poskytovateľom poštových služieb. Žiadosti doručené po stanovenom termíne nebudeme akceptovať. Vyhradujeme si právo pohovor bez udania dôvodu zrušiť.

Ak potrebujete ďalšie informácie, neváhajte a obráťte sa na našu kolegyňu:

XXXX

**Tešíme sa na Vás!**

## Príloha 12- Koordinátor práce s mládežou – modifikovaná verzia

MESTO HLOHOVEC

zastúpené primátorom v súlade s § 6 ods. 1 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov informuje o voľnom pracovnom mieste na Odbore stratégie Mestského úradu v Hlohovci a vyhlasuje pohovor na obsadenie pracovnej pozície koordinátor práce s mládežou.

### Radi pracujete s mládežou? Chcete motivovať mladých ľudí v našom meste? Tak sa pridajte k nám!

Na Mestský úrad v Hlohovci hľadáme šikovného kolegu/kolegyňu na pozíciu **koordinátora práce s mládežou**.

#### Čo bude náplňou vašej práce?

- Rozvíjanie a koordinácia práce s mládežou v meste Hlohovec
- Implementácia koncepcie „Príručka rozvoja mládeže / 2021/2026“
- Mapovanie záujmov mladých ľudí v meste Hlohovec
- Vytvorenie a práca s databázou organizácií a skupín, ktoré pracujú s mládežou
- Koordinácia mládežníckeho združenia „mladých“
- Vyhľadávanie možností realizovania projektov zameraných na deti a mládež a možností ich financovania
- Aktívna spolupráca s ďalšími inštitúciami a útvarmi mesta Hlohovec so zameraním na mládež
- Vyhľadávať, koordinovať a mapovať partnerstvá v oblasti práce s mládežou s inštitúciami, súkromným sektorom, občianskymi združeniami, školami a neformálnymi skupinami

#### Na čo sa môžete u nás tešiť?

- Zaujímavá práca s mladými ľuďmi
- Čiastočný úväzok, ktorý ti umožní mať súčasne aj iné zamestnanie
- Profesionálny rast, školenia a semináre, ktoré ti pomôžu lepšie robiť tvoju prácu a napredovať
- Budovanie dlhodobej kariéry v našej inštitúcii
- 5 dní dovolenky nad rámec Zákonníka práce
- Príspevok na dôchodkové sporenie do III. piliera, na rekreáciu a na sociálny fond
- Zdravotné voľno, tzv. sick days, aj bez návštevy lekára

#### Ste ten, koho hľadáme ak:

- Máte vysokoškolské vzdelanie I. stupňa
- Ste bezúhonný/á
- Viete na pokročilej úrovni pracovať s Microsoft Office (Word, Excel, Outlook a ďalšie)
- Máte dobré komunikačné zručnosti (najmä s mladými ľuďmi), ste kreatívny/a, iniciatívny/a
- Hľadáte prácu s vysokým pracovným nasadením, ste zodpovedný/á a flexibilný/á

Skúsenosti s prácou s mládežou, tvorba koncepčných alebo hodnotiacich dokumentov, ovládanie niektorých z grafických programov sú výhodou.

#### Platové podmienky

Funkčný plat podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Keďže ide o prácu na **čiasťočný pracovný úväzok**, konkrétna výška mzdy závisí od veľkosti pracovného úväzku.

Nastúpiť do zamestnania môžete **ihneď**, prípadne **podľa dohody**.

Ak vás pracovná pozícia zaujala, neváhajte a doručte nám nasledovné dokumenty:

- **PÍSOVNÚ PRIHLÁŠKU (žiadost' o prijatie do zamestnania)**, formulár je tu:
- **Návrh opatrení k rozvoju práce s mládežou v meste Hlohovec na 1 kalendárny rok (rozsah cca 2-3 strany)** vychádzajúci s Príručky rozvoja mládeže/ 2021-2026, príručka sa nachádza tu:
- **Štruktúrovaný životopis**
- **Fotokópiu dokladu o vzdelaní (diplom)**
- **Čestné vyhlásenie o bezúhonnosti**, formulár sa nachádza tu.
- **Informácia odkiaľ ste sa o tomto výberovom konaní dozvedeli. Formulár nájdete TU**
- **Súhlas so spracovaním osobných údajov** v zmysle zákona č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, formulár sa nachádza tu

**Všetky dokumenty** je potrebné doručiť osobne do podateľne MsÚ v Hlohovci, alebo **doručte poštou** na adresu:

**Mesto Hlohovec**  
**M. R. Štefánika č. 1**  
**920 01 Hlohovec**

najneskôr do **21.07.2021 do 11.00** .

Uzatvorenú obálku označte heslom „**„KOORDINÁTOR PRÁCE S MLÁDEŽOU“ – neotvárať.**“

Pre posúdenie dodržania lehoty doručenia prihlášky je rozhodujúci dátum jej doručenia žiadosti do podateľne Mestského úradu Hlohovec, resp. jej odovzdanie poverenému zamestnancovi Mesta Hlohovec poskytovateľom poštových služieb. Žiadosti doručené po stanovenom termíne nebudeme akceptovať. Na pohovor budeme pozývať vybraných uchádzačov, ktorí predložili úplnú písomnú prihlášku a splnili podmienky vyhláseného výberového konania. Vyhradzuje si právo pohovor bez udania dôvodu zrušiť.

Ak potrebujete ďalšie informácie, neváhajte a obráťte sa na našu kolegyňu:

XXXX

**Tešíme sa na Vás!**

## Príloha 13 – Príslušník Mestskej polície – modifikovaná verzia

Mesto Hlohovec v zmysle zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a zákona č. 564/1991 Z. z. o obecnej polícii v znení neskorších zmien a doplnkov vyhlasuje pohovor na pracovné miesto Príslušník Mestskej polície Hlohovec.

**Chcete sa starať o bezpečnosť občanov a dohliadať na poriadok v našom meste?**

**Neváhajte a pridajte sa k nám!**

**Hľadáme príslušníka Mestskej polície v Hlohovci!**

**Táto pozícia je pre Vás vhodná, ak:**

- Máte úplné stredné vzdelanie s maturitou
- Ste spôsobilý/á na právne úkony v plnom rozsahu
- Máte prehľad o platných právnych predpisoch vzťahujúcich sa na činnosť mestskej polície a samosprávy a to najmä:
  - Zákon č. 564/1991 Zb. o obecnej polícii v znení neskorších predpisov
  - Zákon č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov
  - Zákon č. 372/1990 Zb. o priestupkoch v znení neskorších predpisov
  - Všeobecne záväzné nariadenia mesta Hlohovec
- Vlastníte vodičský preukaz skupiny B
- Viete pracovať s počítačom a programami Microsoft Office (Word, Excel, Outlook,...)
- Máš viac ako 21 rokov
- Ste bezúhonný/á
- Hľadáte prácu s vysokým pracovným nasadením, ste zodpovedný/á, komunikatívny/a a flexibilný/á
- Ste zdravotne, telesne aj dušene spôsobilý/á na výkon tejto pozície

Odborná spôsobilosť príslušníka mestskej polície získaná v zmysle § 25 zákona č. 564/1991 Z. z. o obecnej polícii v znení neskorších zmien a doplnkov je výhodou

**Na čo sa môžete u nás tešiť?**

- Profesionálny rast, školenia a semináre, ktoré Vám pomôžu lepšie robiť svoju prácu a odborne napredovať
- Príspevok na dôchodkové sporenie do III. piliera, na rekreáciu a na sociálny fond
- Týždeň dovolenky navyše nad rámec Zákonníka práce
- Príplatok za zmenu, stravovanie poskytnuté formou stravného lístka alebo finančného príspevku v sume 6€ pri 35hod. týždennej úväzku
- Príjemný pracovný kolektív, možnosť využitia posilňovne na pracovisku

## Platové podmienky

Funkčný plat v zmysle zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

**Čo musíte zvládnuť v rámci výberového konania?**

- Úspešne absolvovať fyzickú previerku
- Úspešne absolvovať psychologické vyšetrenie (možnosť zvoliť si psychológa, vyšetrenie preplácame len prijatým uchádzačom)
- Úspešne prejsť pohovorom pred výberovou komisiou

Termín a miesto výberového konania Vám budú oznámené telefonicky alebo písomne, ak splníš podmienky výberového konania.

Ak sa zaujímate o túto pracovnú pozíciu, neváhajte a doručte nám nasledovné dokumenty:

- **Žiadosť o prijatie do zamestnania**, formulár je TU: [s nasledujúcimi prílohami:](#)
- **Štruktúrovaný životopis**
- **Fotokópiu dokladu o najvyššom dosiahnutom vzdelaní (maturitné vysvedčenie/diplom)**
- **Fotokópiu dokladu o odbornej spôsobilosti príslušníka mestskej polície** (ak ho máte)
- **Čestné vyhlásenie o bezúhonnosti, formulár sa nachádza tu.**
- **Súhlas so spracovaním osobných údajov** v zmysle zákona č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, formulár je tu

Všetky dokumenty je potrebné **doručiť osobne** do podateľne MsÚ v Hlohovci, alebo **poštou** na adresu:

**Mesto Hlohovec**  
**M. R. Štefánika č. 1**  
**920 01 Hlohovec**

najneskôr do .....

Uzatvorenú obálku označ heslom: „**PRÍSLUŠNÍK MESTSTKEJ POLÍCIE – neotvárať.**“

Pre posúdenie dodržania lehoty doručenia prihlášky je rozhodujúci dátum jej doručenia žiadosti do podateľne Mestského úradu Hlohovec, resp. jej odovzdanie poverenému zamestnancovi Mesta Hlohovec poskytovateľom poštových služieb. Žiadosti doručené po stanovenom termíne nebudeme akceptovať. Vyhradzuje si právo pohovor bez udania dôvodu zrušiť.

Ak potrebujete ďalšie informácie, neváhajte a obráťte sa náčelníka Mestskej polície v Hlohovci:

XXXX

**Tešíme sa na Vás!**