



Osobnost pracovníka v organizaci a kariéra

Řízení lidských zdrojů



Osobnost pracovníka v organizaci



Individuální
rozdíly jsou dány
osobními
charakteristikami:

Způsobilost (schopnosti, znalosti, dovednosti),

Konstrukty (systémy pojmů, které ovlivňují vnímání okolí),

Očekávání (to, co lidé předpokládají na základě svého a cizího chování),

Hodnoty (to, co lidé považují za důležité),

Osobní plány (cíle, které si lidé stanovují, strategie realizované k jejich dosažení).

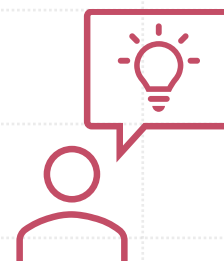
Osobní charakteristiky, které ovlivňují chování lidí při práci



Schopnosti

„Schopnost je kvalita, která přísluší lidem a umožňuje nějakou činnost.“ (Armstrong, a další, 2015)

Schopnosti verbální, numerické, paměťové, logické, prostorové, mechanické, percepční; pro pracovní výkon je nejvíce určující všeobecná duševní schopnost.



Intelligence

„Schopnost řešit problémy, uplatňovat principy, vyvozovat závěry a uvědomovat si vztahy.“ (Armstrong, a další, 2015)

Duševní schopnosti umožňující zvládnout intelektuální úkoly vyžadující vědění a uvažování,

Bývá vyjadřována jako inteligenční kvocient (IQ).

Osobní charakteristiky, které ovlivňují chování lidí při práci

Osobnost

- „*Psychické vlastnosti člověka, které stálým a osobitým způsobem ovlivňují charakteristické vzorce chování člověka.*“ (Armstrong, a další, 2015)
- Lze charakterizovat pomocí rysů nebo typů,
 - Rys osobnosti vyjadřuje stálé chování, které se projevuje v různých situacích,
 - Rysy – otevřenost (vynalézavost/zvídavost nebo zásadovost/obezřetnost), svědomitost (pracovitost/systematičnost nebo bezstarostnost/lehkovážnost), extroverze (společenská/energičnost nebo samotářství/rezervovanost), přívětivost (přátel-skost/soucinnost nebo bezcitnost/nepříjemnost), neurotičnost (přecitlivě-lost/ustrašenost nebo vyrovnanost/sebejistota);
- Typy osobnosti zařazují lidi do kategorií, které vykazují společné vzorce chování,
- Typy – vztah k ostatním lidem (extroverze/introverze), získávání informací (smyslo-vé/intuitivní), využívání informací (myšlení/cítění), rozhodování (vnímání/usuzování); testuje se např. pomocí testu MBTI.

Postoje

- Ustálený způsob chování mající hodnotící povahu,
- Vytváří se na základě zkušeností,
- V organizacích je ovlivňuje firemní kultura, chování managementu, politika odměňování či kvalita pracovního života.

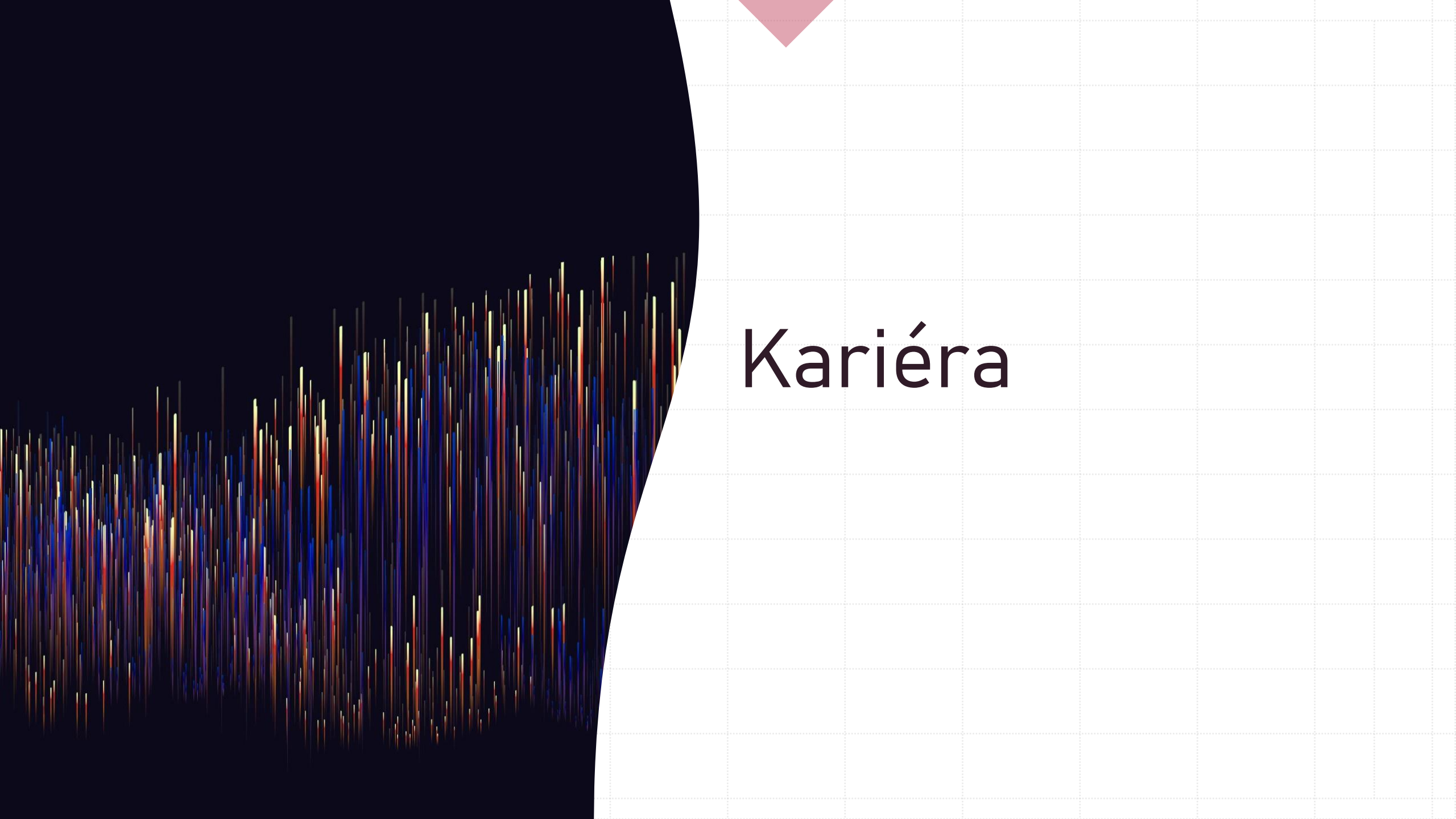
Osobní charakteristiky, které ovlivňují chování lidí při práci

Emoce

- „*Pocity, které lidi podněcují, a proto ovlivňují jejich chování.*“ (Armstrong, a další, 2015)
- Základní emoce: Strach, smutek, radost, hněv, znechucení, překvapení, důvěra.

Emoční inteligence

- „*Schopnost vyznat se ve vlastních pocitech i pocitech ostatních, motivovat sám sebe, řídit vlastní emoce i emoce ostatních.*“ (Armstrong, a další, 2015)
- Složky emoční inteligence:
 - Sebeovládání – schopnost řídit a přeměňovat rušivé podněty a nálady, udržovat za-měření na cíle a regulovat chování. Zahrnuje sebekontrolu, spolehlivost, poctivost, iniciativu, adaptabilitu a silnou touhu uspět.
 - Sebeuvědomění – schopnost pochopit vlastní nálady, emoce a pohnutky a jejich vliv na ostatní. Zahrnuje sebedůvěru, realistické sebehodnocení a uvědomění si vlastních pocitů.
 - Sociální uvědomění – schopnost porozumět emocím druhých a reagovat na ně. Zahrnuje empatii, rozvoj talentů, vnímání organizace, kulturní citlivost, vážení si rozmanitosti a zákaznický servis.
 - Sociální dovednosti – schopnost řídit vztahy a sítě k dosažení požadovaných výsledků a osobních cílů, vytvářet a udržovat vztahy. Zahrnuje vedení, řízení změny, zvládání konfliktů, komunikaci a týmové vedení.



Kariéra

Rozvoj kariéry

Složky rozvoje kariéry

- Plánování kariéry – úsilí jednotlivce o naplnění jeho představy o kariéře,
- Řízení kariéry – úsilí o kariérový posun dle potřeb firmy.

V ideálním případě jsou představy jednotlivce a firmy totožné.



Složky řízení kariéry

- Poskytování příležitostí ke vzdělávání a rozvoji,
- Plánování kariéry,
- Plánování následnictví v manažerských funkcích.



Cíle řízení kariéry

- Cíle řízení kariéry z hlediska pracovníků
 - Poskytnutí vedení a podpory pro realizování úspěšné kariéry v souladu s jejich potenciálem a představami,
 - Dohoda o sledu vzdělávání a získávání pracovních zkušeností, které zajistí dostatečnou odbornou úroveň
- Cíle řízení kariéry z hlediska firem
 - Vytváření a udržování souboru talentů, které firma potřebuje nebo může v budoucnu potřebovat.

Plánování kariérního růstu a rozvoje – metody a nástroje



Osobní rozvojový plán – Individual Development Plan – IDP (definuje cíle v oblasti kariéry, dovednosti, které potřebuje k jejich dosažení a kroky k jejich rozvoji)

Komponenty IDP

- Sebereflexe
- Stanovení cílů
- Akční plán
- Pravidelné hodnocení

Kariérní koučování a mentorování

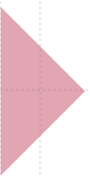
Školení a rozvojové programy

Networking a profesní sdružení



Shrnutí

- Co jste se dnes naučili?



Děkuji za pozornost