



KATEDRA
PSYCHOLOGIE

FILOZOFICKÁ FAKULTA
UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI



Psychologie výběru zaměstnanců

Vybrané otázky 1:

Vliv osobnosti na VŘ
Etika náboru a výběru

PhDr. Martin Seitl, Ph.D.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Registrační číslo: CZ.1.07/2.2.00/28.0138

Název projektu: Modularizace manažerského a psychologického vzdělávání na Univerzitě Palackého v Olomouci cestou inovace a propojení ekonomických a psychologických studijních programů

Obsah

Vliv osobnosti na proces výběru

Kontrola vlivu vybírajícího

Etika v náboru

Etika ve výběru

Etika uchazečů

Vybírající vs. uchazeč

Nábor a výběr vždy přináší interakci vybírajícího a uchazeče.

Na základě interakce vzniká vztah spojený se zákony sociální psychologie a poznatky psychologie osobnosti:

- a) Formování dojmu
- b) Implicitní teorie osobnosti
- c) Dispozičně-situační atribuce
- d) Sociální zkušenosti (scénáře, role)
- e) Komunikační charakteristiky účastníků
- f) Osobnostní zvláštnosti jednotlivých účastníků vztahu

Nábor a výběr je ve svém výsledku ovlivněn výše uvedenými proměnnými minimálně stejně jako procesními výsledky jednotlivých kol založených na tvrdých datech

Konkrétní sledované oblasti

UCHAZEČ

- Úroveň a obsah osobních dokumentů
- Způsob komunikace (písemná, telefonická, osobní)
- Vzhled a osobní kouzlo
- Etnická příslušnost
- Výslovnost
- Pracovní tempo
- Přístup k jednotlivým metodám VŘ
- Osobnostní charakteristiky (upřímnost, extraverte, ctižádostivost,...)

VYBÍRAJÍCÍ

- Způsob komunikace
- Vzhled a osobní kouzlo
- Osobnostní charakteristiky
- Organizační schopnosti
- Profesionalita
- Etičnost
- Implicitní teorie osobnosti
- Stereotypy

Kontrola vlivu vybírajícího

Řada ze vstupů na straně uchazeče může být výběrovými kritérii. Přijatelná jsou ale pouze **kritéria vědomě formulovaná**.

Vybírající je plně odpovědný za kontrolu sebe sama v procesu náboru a výběru.

Předpoklady kontroly:

- Profesionalita (podrobná znalost náboru a výběru - standardizace)
- Odstranění osobních „pocitů“
- Osobní vyzkoušení všech metod včetně vyhodnocení
- Intervize
- Vyšší počet vybírajících (k jednotlivým metodám)
- Katalog charakteristik

Etika náboru a výběru

Morální vědomí a jednání vybírajícího i vybíraného.

- Založena na právech a povinnostech v profesionálním vztahu.
- Zdroje:
 - Etika podnikání
 - Etika psychologie práce a organizace

Zpravidla řešíme z pohledu „mocnější strany“ ve smyslu minimalizace omezování práv méně mocné strany bez ohledu na to zda si toho je „méně mocná strana“ vědoma.

- I přes rozdílné rozložení moci snaha o vytvoření rovnocenného vztahu (nabídka vs. poptávka).

Etika při náboru a výběru je součástí personálního marketingu.

- Hybnou silou etiky je kromě morálního vědomí jednotlivců především trh.

Etický přístup v náboru

Etika v náboru je spojena především s:

- Přístupem k informacím a s rovnocennou distribucí informací.
 - Informace v rámci inzerce (nesdělená kritéria, nabídka pro uchazeče, obsah vykonávané činnosti, typ nabízeného pracovního poměru,...).
 - Problematika sdělované mzdy/platu.
 - Informace o délce a průběhu výběrového řízení (včasnost, přesnost, obsah,...).
- Komunikací s uchazeči (telefonická, písemná).
 - Problematika automatické komunikace.
- Problematikou zpřístupnění informací o uchazečích jiných subjektů.

Etický přístup ve výběru

V dostatečném předstihu informace distribuované rovnocenně ve shodném rozsahu (obsah jednotlivých kol VŘ, informace o časové náročnosti).

Stejné podmínky při realizaci metod (individuálních i skupinových)

- Baterie metod skupinové administrace
- Rozdílné termíny realizace metod

Informovaný souhlas

- Jednostranné vymezení závazku o použití výsledků, jejich přístupnosti dalším osobám, době archivace apod.

Odpovídající omezení vlivu jednotlivých kol výběru (stejné podmínky)

Dodržení základních podmínek lidských potřeb

Zachování možnosti odstoupení z VŘ

Informovaný souhlas s poskytnutím údajů v rámci pracovně-psychologické diagnostiky

Jméno: _____

Adresa: _____

Telefon: _____

E_mail: _____

Klient_ka souhlasí s pracovně-psychologickou diagnostikou k účelu výběrového řízení.

Pracovně-psychologická diagnostika se může skládat z rozhovoru, dotazníkových, výkonových a projektivních metod. Před začátkem diagnostiky byly klientovi/klientce sděleny základní informace o jejím smyslu a průběhu.

Klient_ka svým podpisem stvrzuje, že před začátkem diagnostiky se necítí unaven, nemocen, nebo pod vlivem léků a látek působících na centrální nervovou soustavu.

K materiálům, které jsou získané během diagnostiky, má přístup pouze psycholog a manažer Personálního úseku. K interpretaci výsledků má přístup HR specialista náborů a vedoucí, pod kterého v rámci společnosti náleží obsazované pracovní místo.

Interpretace obsahuje podle zadání a zvolených metod: Klientův stručný osobnostní profil, silné a slabé stránky, potenciály, které je možné rozvíjet, profil speciálních schopností a případně profesní oblast, ke které má klient_ka předpoklady.

Jednotlivá data mohou být bez spojitosti s jejich poskytovatelem využita při výzkumu.

Klient_ka omezuje jedním rokem archivaci svých dat.

Klient prohlašuje, že v souladu se zákonem č. 101/2000 Sb. o ochraně osobních údajů souhlasí se zpracováním veškerých osobních údajů získaných během psychodiagnostického vyšetření s výše zaznamenanými omezeními. Meopta – optika, s.r.o. se zavazuje nakládat s daty podle výše uvedeného zákona a s omezeními stanovenými klientem.

Datum: _____

|

podpis klienta

Personální úsek

Zpětná vazba

Základním etickým pravidlem je poskytnutí zpětné vazby uchazečům o výsledcích z výběrového řízení.

- Zvláště akcentováno je to u neúspěšných uchazečů (alespoň minimální výstup za investovaný čas a prostředky).

Zpětná vazba je časovou i finanční zátěží VŘ (porušuje 3E)

- Šablony pro urychlení přípravy zpětné vazby
- Výběrovost údajů

Poskytování zpětné vazby v čase:

- Bezprostředně
- Před interview
- Se skončením nebo po skončení VŘ

ZÁVĚRY VÝBĚROVÉHO ŘÍZENÍ

STRUČNÉ VYHODNOCENÍ UŽITÝCH METOD PRACOVNĚ – PSYCHOLOGICKÉ DIAGNOSTIKY

JMÉNO UCHAZEČE: _____

DATUM VÝBĚROVÉHO ŘÍZENÍ: **1.12.2010**

Zapsáno KS V Ústřavě oddíl C, vložka 51239

POUČENÍ

Metody použité při pracovní-psychologické diagnostice v rámci výběrového řízení zjišťují obecné charakteristiky, kterými lze popsat osobnost. Zpravidla se jedná o rysové charakteristiky, hodnoty, zájmy, motivace, schopnosti a kognitivní charakteristiky. Vyhodnocení se provádí srovnáním odpovědí a řešení uchazeče s tím, jak odpovídají muži a ženy srovnatelného věku. Předložené výsledky nejsou podrobným psychologickým posudkem. Poskytují pouze orientační zhodnocení některých charakteristik, kterými lze popsat osobnost uchazeče, a které mohou prohloubit sebepoznání uchazeče a jeho schopnost chápat druhé. Výsledky lze využít pouze pro výběrové řízení ve společnosti Meopta – optika, s.r.o., využití v jiných případech je vyloučeno. Uchazeč o zaměstnání potvrdil souhlas s administrací, vyhodnocením a použitím výsledků prostřednictvím Informovaného souhlasu. Před podpisem Informovaného souhlasu mohl uchazeč o zaměstnání položit otázky související se způsobem vyhodnocení, použití a archivace výsledků administrovaných metod.

UŽITÉ METODY

Dotazník interpersonálních charakteristik

Dotazník zaměřený na zjištění postupů a aktivit, které respondent aplikuje při kontaktu s druhými lidmi, aby zabránil svým nepříjemným pocitům. Svými odpověďmi na položky dotazníku respondent sděluje, které postupy uplatňuje a v jaké intenzitě. Výsledkem je informace o dominantním chování v interpersonální oblasti a informace o dalších postupech, které respondent při kontaktu s druhými lidmi používá.

Inventář stylů osobnosti

Sebeopozovací inventář sloužící k zachycení osobnostních stylů. Výsledkem odpovědí respondenta na 140 položek jsou výstupy ve 14 škálách identifikujících osobnostní styly. Výsledky škál prezentují míru zastoupení různých osobnostních stylů v osobnosti respondenta. Jedinečná kombinace výsledků škál umožňuje usuzovat na budoucí chování respondenta v různých situacích.

STRUČNÉ VYHODNOCENÍ SLEDOVANÝCH OSOBNOSTNÍCH CHARAKTERISTIK

Dotazník interpersonálních charakteristik

Dominantní:

Ochranitelský přístup v kombinaci s přátelským přístupem

Hlavními interpersonálními technikami je ohleduplné, odpovědné, přátelské a spolupracující jednání. Snahou je působit jako silná osobnost a využívat své převahy přátelským způsobem. Spíše než vyjadřovat převahu však touží vycházet druhým vstříc, což vede k přístupováním na kompromisy. Snaží se být druhým emocionálně blízký, pomáhat jim, radit a podporovat. Obvykle si přeje, aby jej druzí považovali za laskavého a odpovědného. Usilování o oblíbenost může vést ke snaze neprojevovat se důrazně a se zdřavou agresivitou.

Zapsáno KS V Ústřavě oddíl C, vložka 51239

Inventář stylů osobnosti

Dominantní osobnostní styl

Altruistický styl osobnosti

Vyznačuje se ochotou pomoci, empatií a sociální angažovaností. Jedinci s tímto osobnostním stylem mohou chápat potřeby druhých jako významnější než potřeby vlastní, což může vést k obětování vlastních zájmů ve prospěch druhých.

Další významné charakteristiky

Optimistický styl

Vyznačuje se kladným životním postojem. Na negativních zážitcích snadno nalézá něco dobrého. V některých případech může být v důsledku trvalého optimismu neschopen pojmenovat a řešit reálné existující zdroje konfliktů a problémů.

Pečlivý styl

Dominantní jsou vlastnosti jako důkladnost a pečlivost, se kterými jsou ze strany nositele osobnostního stylu prováděny činnosti. Orientace na pravidla a pořádek.

V Přerově dne 1.12.2010

Aktuální stav etiky (Gauchet-Kobzová & Seidl, 2013)

Soubor a lokalita:

- Ústecký kraj, 467 osob registrovaných na úřadu práce, 634 výběrových řízení za poslední 3 měsíce.

Nábor

- Ve 24% VŘ byl nábor uzavřen už v době, kdy neskončila platnost inzerce.
- Ve 25% VŘ nebyly v inzerci jasně stanoveny požadavky na pozici.
- V 68% VŘ neobdržel uchazeč reakci od zaměstnavatele.

Výběr

- Ve 23% VŘ neobdržel uchazeč informace o průběhu VŘ.
- V 11% VŘ neodpovídalo zatížení uchazečů náročnosti pozice.
- V 29% VŘ docházelo k neúměrnému prodlužování VŘ.
- V 10% VŘ neobdrželi respondenti zpětnou vazbu z psychodiagnostiky (60% se s diagnostikou nesetkalo).

Neetické chování uchazečů

Oblast méně diskutovaná, ale tvořící značný okruh problémů v procesu náboru a výběru.

Obvykle způsobuje finanční a časové ztráty organizace hledající uchazeče na volnou pozici:

- Uvedení nepravdivých informací během VŘ.
- Přijetí pozvání na VŘ a nedostavení se.
- Odkládání přijetí nabídky z důvodu vyčkávání výsledků jiného VŘ.
- Přijetí pracovní pozice a nedostavení se k nástupu.
- Předávání informací o obsahu VŘ dalším uchazečům (zejména materiály související s metodami skupinové administrace).

Děkuji za pozornost



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ