

Recruitment – náborů uchazečů a práce s nimi

Průběh výběrového řízení přes agentury

- Uchazeči jsou v databázi (pošlou CV) nebo se hlásí na konkrétní pozici
- Osobní setkání, pohovor
- Případné ověření znalostí či dovedností
- Agentura nabízí uchazeče firmě a podporuje jeho kandidaturu
- Poskytuje ZV
- Při neúspěchu zařazuje uchazeče do dalších řízení
- **Souhlas se zpracováním osobních údajů:**
(dle zákona č. 101/2000 Sb. o ochraně osobních údajů)

Další pomoc personálních agentur uchazečům o práci

- Jak se připravit na výběrové řízení
- Jak probíhá výběrový pohovor (o co si říct...)
- Jak psát motivační dopis
- Jak vytvořit CV

Jednoduché rady...

- Jak se chovat
- Jak se obléci
- Jak se prezentovat
- Co neříkat

Outplacement

Osobní pohovory, ideál: spolupráce více odborníků:

- Podpora pracovníkovi
- ZV firmě i pracovníkovi
- Informace i koučování (model GROW – Goals, Reality, Options, Will)

Oblasti:

- Ohlédnutí a sebereflexe (co se naučil, slabé a silné stránky...)
- Ekonomická a sociální stránka (kolik potřebuje, jak žije, situace rodiny...)
- Právní stránka (na co má nárok...)
- Představa o další práci a životě (ideální a minimalistická představa), alternativy,
- Zdroje (kdo a co pomáhá a může pomoci, co k tomu potřebuje, aby... co či koho může využít...)
- Krokování
- Vzdělávání, rekvalifikace, další nabídky
- Nabídka jiné pomoci

Role psychologů

Role psychologů ve výběrových řízeních

Cíl:

- zjistit osobnostní profil, specifické dovednosti, hodnoty, motivaci k výkonu, odolnost apod.
- srovnat reálný osobnostní profil kandidáta nebo zaměstnance s kompetenčním modelem či ideálním profilem obsazované pozice (je užitečné, když na požadavku profilu již spolupracuje)
- podpořit sebereflexi uchazeče

Metody

- testování pomocí psychologické diagnostiky (klinický i psychometrický přístup)
- specificky vedený rozhovor, kladení otázek
- analýza neverbálních i verbálních projevů

Psychologická diagnostika

- Diskuse o **intelektových testech** (Jsou potřeba? Měly by vylučovat jen okrajově. Intelligence obvykle není spolehlivý prediktor). Časová náročnost.
- **Jiné kognitivní funkce** či specifické schopnosti (pozornost, rychlost reakce...).
- **Osobnostní dotazníky** (výpověď o sobě – nejsou objektivní, stylizace). Mají „vyřazovací“ účel. Některé vlastnosti jsme schopni „odkrýt“ i rozhovorem.
- **Projektivní metody** – výsledkem jsou hypotézy (Lüscher, Baum-test, Hand-test, Grafologie).

Diskuse o využívání psychologických metod

- Důležité snad u specifických profesí (dispečeri, řidiči... - speciální zkoušky)
- Zastánci i odpůrci
- Výběr a kvalita testů, tvorba baterie (otázka etiky), vlastní zkušenosti a vlastní standardizace agenturami
- Stylizace uchazečů (nechovají se přirozeně)
- Osobnostní vlastnosti **vs.** Praxe **vs.** Vzdělání **vs.** Výkon

Psychologický rozhovor

- Někdy součást AC – na závěr
- Provádět individuálně (jen psycholog)
- Obsah: pocity ze zkoušek, odhad vlastního úspěchu a šancí, poskytnutí ZV, otázky k výsledkům projektivních testů
- „Nátlakové rozhovory“ s cílem vyvolat stres a pozorovat reakci na stres (etické?)

Výstup

- osobnostní profil kandidáta či pracovníka např. i v grafické podobě
- písemný závěr obsahující popis osobnostních vlastností, sociálního chování a výkonových schopností
- doporučení optimálního pracovního zařazení či využití testovaného
- doporučení pro další rozvoj kariéry a pro nasměrování osobního rozvoje apod.
- zpětná vazba účastníkovi
- *Psychologickou diagnostiku zajišťuje psycholog. Metody a výsledky uchovává a dokumentuje psycholog.*