

Obsah

| | |
|--|-----------|
| O autorovi | 8 |
| Úvod | 9 |
| 1. Kompetence a potenciál aneb Co lidé umějí a co se v nich skrývá? | 11 |
| Tři cesty, které vedou k obsazování míst správnými lidmi | 13 |
| Co je obsahem potenciálu? | 14 |
| Co zahrnují kompetence? | 15 |
| Jak mohou vypadat systémy kompetencí? | 15 |
| Jak lze stanovit požadované kompetence? | 16 |
| Proč je důležité přesně specifikovat obsah kompetencí? | 21 |
| Jak přistoupit ke stanovení kompetencí pro pracovní místo? | 21 |
| Co sleduje analýza práce? | 22 |
| Jak budeme tedy postupovat při specifikaci požadavků na pracovní místo? | 22 |
| S čím je ještě třeba počítat (skryté kompetence)? | 23 |
| Příloha: Stručná analýza práce | 24 |
| 2. Postup personálního výběru aneb Dát tomu systém | 29 |
| Čeho chceme docílit? | 30 |
| Stanovení požadavků: jaké lidi vlastně chceme? | 30 |
| Získávání lidí: kde budeme lidi vyhledávat? | 31 |
| Určení nástrojů: jaké metody zvolíme? | 32 |
| Jak efektivně zorganizujeme vlastní výběrové řízení? | 34 |
| Rozhodování: už jsme je poznali, ale koho vybrat? | 34 |
| 3. Validita metod výběru aneb Proč se při rozhodování o lidech mýlíme? | 39 |
| Co je to kritériální validita metody? | 40 |
| Jak validní jsou různé metody? | 42 |
| Jiný přístup: konstruktová validita a proč kritériální validita nemusí mít pravdu | 43 |
| 4. Osobní dotazník a biografické informace aneb Co se skrývá za řádky životopisu? | 45 |
| Co jsou biografické informace? | 46 |
| Proč jsou biografické informace validní? | 47 |
| Jak připravovat práci s biografickými informacemi? | 47 |
| Jaké můžeme získat vedlejší poznatky plynoucí z formy osobního dotazníku? .. | 48 |
| Proč mohou dát biodata chybný výsledek? | 49 |
| Některé tipy pro použití biodat | 50 |

| | |
|---|------------|
| 5. Výběrový rozhovor aneb Jsou dobré a špatné otázky? | 51 |
| Jaké jsou výhody rozhovoru? | 52 |
| Co může snížit hodnotu rozhovoru? | 52 |
| Jaké typy otázek se mohou objevit v rozhovoru? | 54 |
| Jak připravit rozhovor? | 56 |
| Jak by měla vypadat struktura rozhovoru? | 57 |
| Jak by měl být veden rozhovor? | 58 |
| Příloha: Inspirace pro tvorbu otázek | 61 |
| | |
| 6. Testy schopností aneb Co dokážou a co ne? | 65 |
| Co sledují testy schopností? | 66 |
| Proč testovat schopnosti | 66 |
| Z jakých systémů vychází testování schopností? | 67 |
| Jaké principy používá testování schopností | 70 |
| Výhody testů schopností | 71 |
| Rizika a omezení testování schopností | 72 |
| Testování nejvýznamnějších schopností pro práci | 75 |
| Přílohy: Testy schopností | 84 |
| <i>Test produktivního myšlení</i> | 85 |
| <i>Test Veď sám sebe</i> | 89 |
| <i>Test praktického přehledu</i> | 94 |
| | |
| 7. Dotazníky osobnosti aneb Cesta do nitra člověka | 95 |
| Co zjišťují testy osobnosti? | 96 |
| Jaké systémy jsou nejčastěji používány při testování osobnosti? | 96 |
| Jak jsou koncipovány testy osobnosti? | 97 |
| Co snižuje validitu testů osobnosti? | 98 |
| Jak se bránit snaze o předstírání? | 100 |
| Jak vybrat vhodný dotazník pro výběr a rozvoj pracovníků? | 100 |
| Co lze doporučit? | 103 |
| Přílohy: Dotazníky osobnosti | 105 |
| <i>Indikátor typů osobnosti Traicon</i> | 105 |
| <i>Test přístupu k práci</i> | 116 |
| <i>Test potřeb</i> | 119 |
| <i>Pět vlastností osobnosti (Big Five) Traicon</i> | 123 |
| | |
| 8. Vzorčky práce a simulované situace aneb Jak by reagovali, kdyby...? | 129 |
| Proč jsou vzorčky práce a simulované situace validní? | 130 |
| Jak mohou vypadat simulované situace? | 130 |
| Jak se připravuje simulovaná situace? | 133 |
| Proč mohou dát simulované situace chybný výsledek? | 134 |
| Co lze doporučit? | 135 |

| | |
|---|------------|
| Přílohy: Ukázky simulovaných situací | 137 |
| <i>Simulovaná situace: Zapomenuté zprávy</i> | 138 |
| <i>Simulovaná situace: Optimalizace na výrobní lince</i> | 139 |
| <i>Simulovaná situace: Prezentace nepříjemných skutečností</i> | 141 |
| <i>Simulovaná situace: Ztraceni na moři</i> | 142 |
| | |
| 9. Assessment centra a development centra aneb Několik hodnotitelů a několik metod | 145 |
| Co jsou assessment a development centra? | 146 |
| Co přispívá k validitě AC a DC? | 147 |
| Proč AC a DC nemusejí být validní? | 148 |
| Jak si poradit s rozpornými výsledky v AC nebo DC? | 149 |
| Jak dobře připravit a vést AC nebo DC? | 149 |
| Ukázky vybraných AC a DC | 152 |
| <i>INA Kysuce, INA Skalica, INA Lanškroun – vedoucí výrobních týmů (2013–2016)</i> | 152 |
| <i>Hyundai Motor Manufacturing Czech – vrcholové a střední manažeři (2012–2016)</i> | 154 |
| <i>Deichmann Schuhe – oblastní vedoucí prodeje (2007)</i> | 156 |
| | |
| 10. Posuzování vybraných kompetencí aneb Jak to zjistíme? | 159 |
| Jak zjistit styl řízení a přístup k motivování lidí? | 160 |
| Jak zjistit orientaci na klienta? | 163 |
| Jak zjistit osobní nasazení a motivaci? | 165 |
| Jak zjistit úroveň komunikačních dovedností a týmové práce | 167 |
| Jak zjistit úroveň inovativnosti a kreativity? | 169 |
| Jak zjistit spolehlivost a důvěryhodnost? | 171 |
| Jak zjistit úroveň organizačních dovedností? | 172 |
| | |
| 11. Osobní rozvoj aneb Znovu potenciál a kompetence: co se s tím dá ještě udělat? | 175 |
| Pesimismus, nebo optimismus? | 176 |
| Jak lze rozvíjet kompetence? | 177 |
| Co lze doporučit pro překonání slabých stránek? | 177 |
| | |
| Literatura | 180 |