

Typologie osobnosti,
sociální inženýrství
a realita při sestavování týmů.

eFOCUS

Základní teze

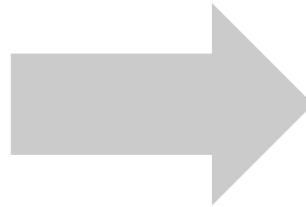
- Jak zajistit produktivní tým, v kterém lidé rádi podávají plný výkon?
- Výběrem správně osvojeně profilovaných pracovníků!

Osobnost člověka

Různé pohledy na svět

Objektivní

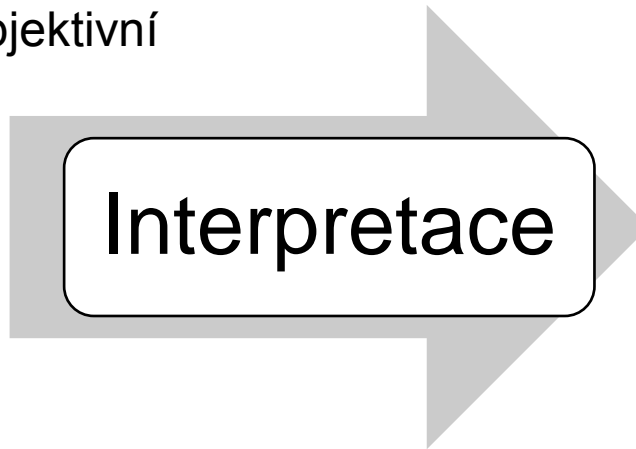
Příčina



Důsledek

Subjektivní

Příčina



Interpretace

Důsledek

Osobnost člověka (dle Wilbera)

Levý horní
Interní/Individuální

Morálněvolní

Chování
a jednání

Pravý horní
Externí/individuální

Levý dolní
Interní/kolektivní

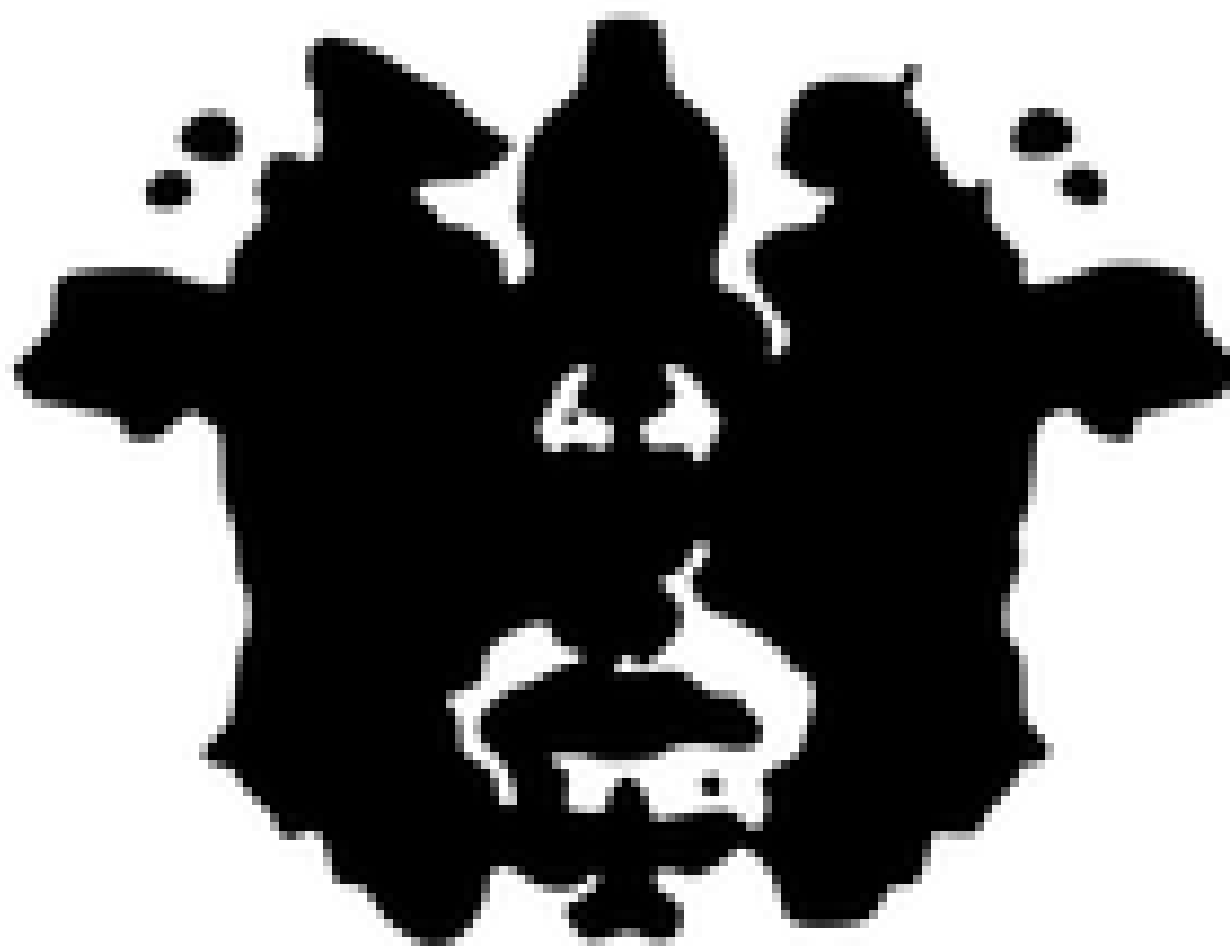
Názor a víra
na svět

Sociální
a strukturální

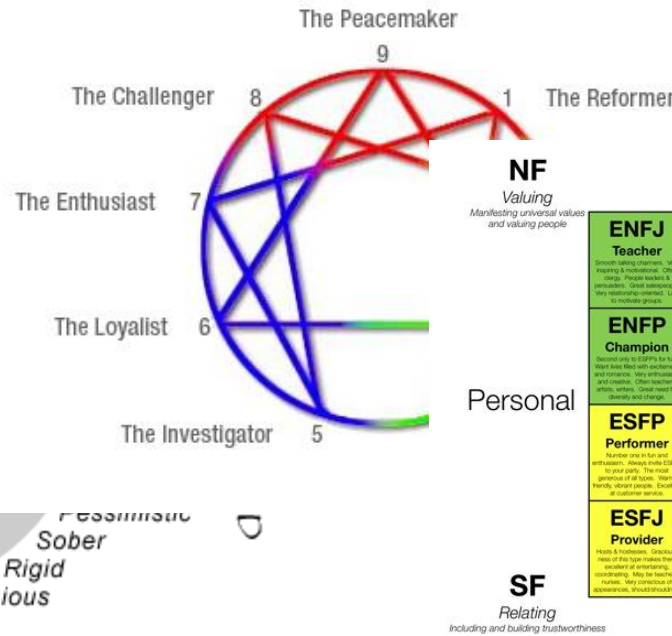
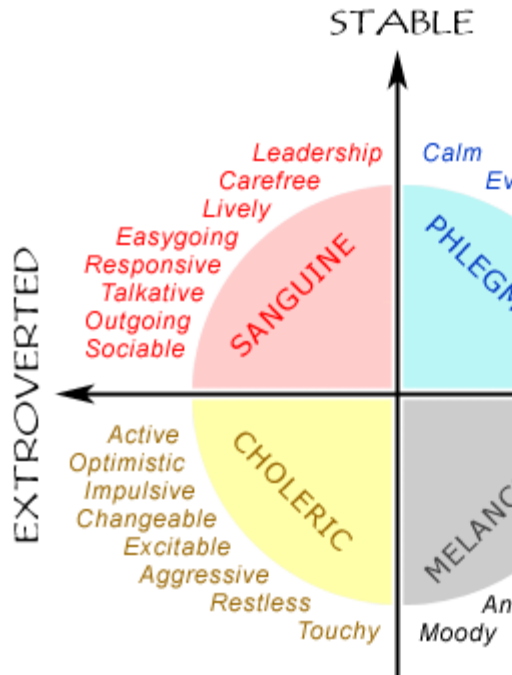
Pravý spodní
Externí/kolektivní



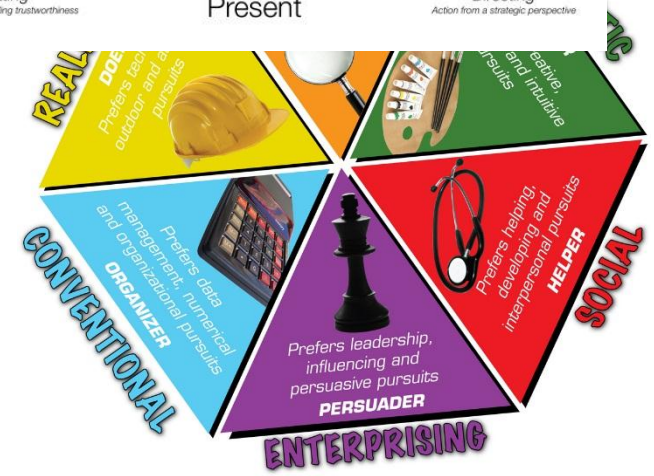
Typologie osobnosti



Která typologie je ta pravá?



NF Valuing Manifesting universal values and valuing people	Possible				NT Visioning Pulling people with ideas to an optimistic future
ENFJ Teacher	INFJ Counselor	INTJ Mastermind	ENTJ Field Marshall		
ENFP Champion	INFP Healer	INTP Architect	ENTP Inventor		
ESFP Performer	ISFP Composer	ISTP Operator	ESTP Promoter		
ESFJ Provider	ISFJ Protector	ISTJ Inspector	ESTJ Supervisor		
SF Relating Including and building trustworthiness	Present				ST Directing Action from a strategic perspective



Testy typologie osobnosti

Přínosy

- Sebepoznání a sebereflexe
- Motivace k seberozvoji
- Uvědomění si diverzity
- Schopnost přijmout a reagovat na rozdíly
- Lepší vzájemné porozumění, zábava

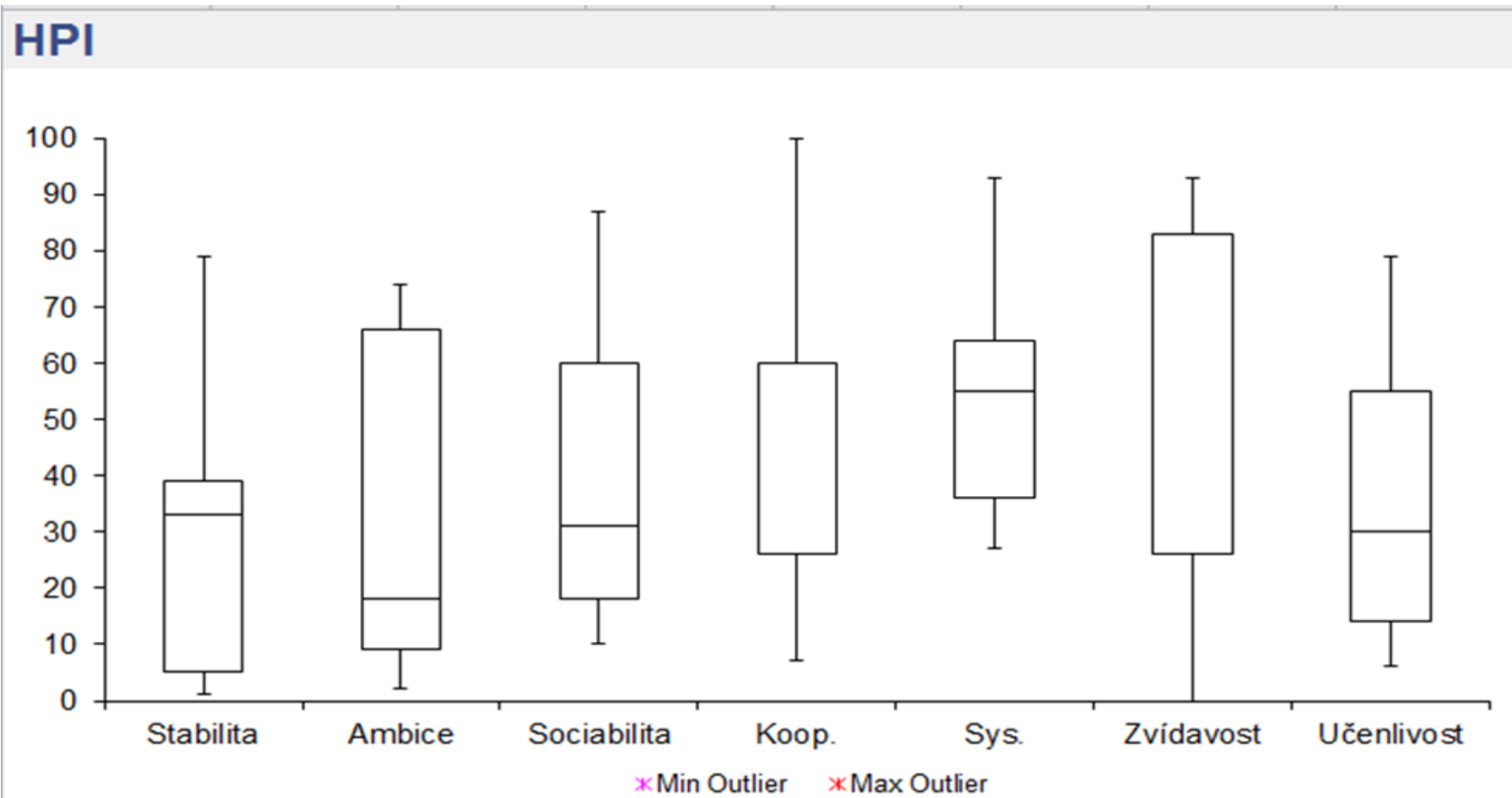
Úskalí

- Diskriminace
- Alibi vlastního selhání
- Ponížení a frustrace
- Zdroj moci
- Zevšeobecňování závěrů
- Dogma

Testování

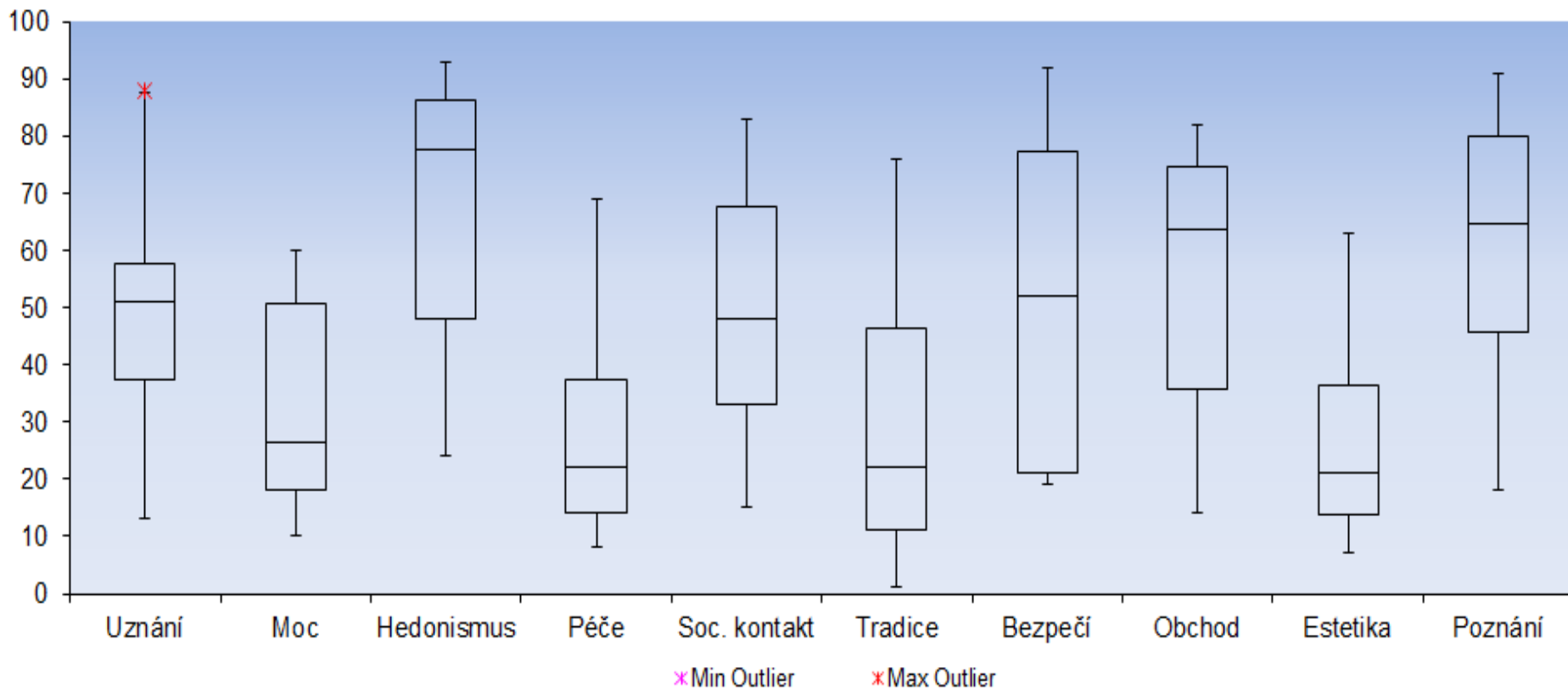
- Většinou dva faktory – rozdělují na čtyři skupiny (např.: Styly sociální interakce)
- Vícefaktorové (např.: MBTI)
- Ipsativní (např.: Dáváte přednost jízdě nebo chůzi?)
- Normativní (např.: na škále 1-5)
- Spolehlivost a platnost

Preferované chování



Motivační profil

MVPI



Vlastní koktejl

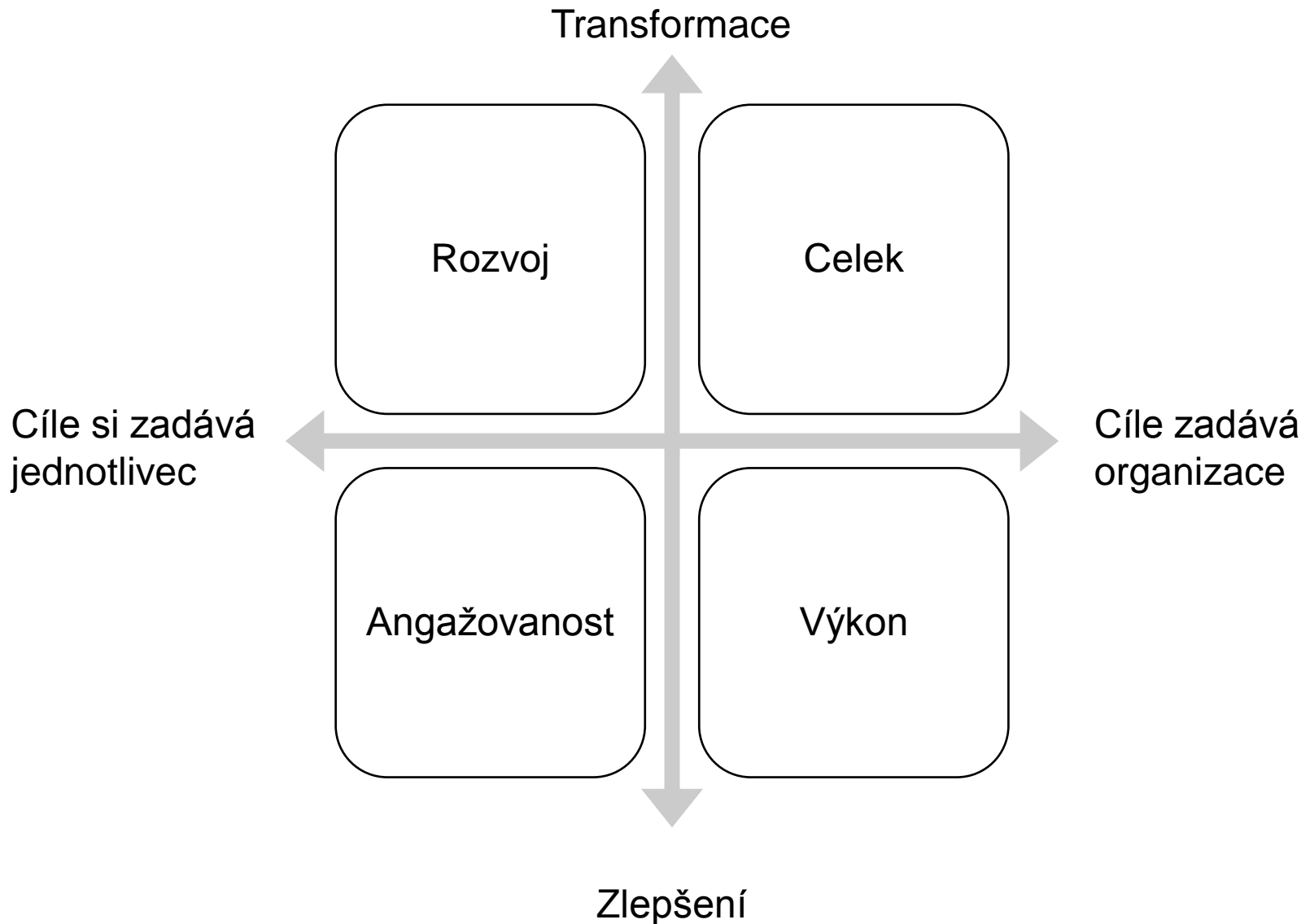
Využívání testovacích a měřicích nástrojů

- Hogan Assessments
- Styly sociální interakce
- Zpětná vazba 360°

Metoda práce

- Reflektivní dialog zaměřený na zapojení a rozvoj

Kdo, co a pro koho?



Rozvoj člověka v dnešní době

Sebepoznání

- Práce s vlastní stínovou osobností a egem

Seberegulace

- Převzetí odpovědnosti a kontroly nad svým jednáním a jeho důsledky

Poznání druhých


- Rozpoznání a respekt k odlišnostem

Ovlivňování druhých

- Komunikační a vyjednávací dovednosti

Proč tým nefunguje? (podle Lencioniho)

Pět disfunkcí týmu



Nezájem o výsledky

Vyhýbání se odpovědnosti

Nedostatečný pocit závazku

Strach z konfliktu

Chybějící důvěra

Jak zajistit funkční tým?

- Když nábor, tak založený na behaviorálním pohovoru (Bude v souladu s kulturou?)
- Nastavení a/nebo rozvíjení vztahů jako základu produktivity
- Otevřená komunikační kultura
- Ochota se učit a využívat zpětnou vazbu
- Vyjasnění a vyjasňování očekávání, cílů a smyslu (Jak se změří úspěch?)

Závěrem

- Produktivitu týmu nelze zajistit výběrem na základě typologie osobnosti
- Produktivitu týmu lze podpořit trvalým úsilím zaměřeným na
 - Komunikaci a vztahy
 - Učení se a rozvoj

TEAM.CZ, s.r.o.

eFOCUS