

# 6 typů osobností podle vztahu k práci aneb kdo se hodí na jakou profesi

Fakt, že lidé nejsou stejní, se odráží i v jejich pracovních návycích a stylu práce. Na jakou pozici se hodí introvert a na jakou extrovert? A jaká práce je vhodná pro lidi, kteří nejsou na vymýšlení nových nápadů?

Dan Tabery  
personálně poradenská společnost McROY Czech

Při výběru vhodného uchazeče je pro personalistu důležité odhadnout osobnostní profil i mimopracovní schopnosti a dovednosti daného člověka.

K rozpoznání vhodnosti uchazečů o práci pomáhají různé typy psycho-diagnostických testů, které dokážou vyprofilovat typy osobností a jejich předpoklady pro vykonávání různých pozic.

Jaké typy lidí jsou tedy vhodné pro konkrétní pozice?



## Škola personalistiky

### 1 Podnikavý typ – vhodný na pozici obchodníka nebo reprezentanta firmy

Když firma hledá někoho na pozici obchodníka nebo reprezentanta, personální agentury se zaměřují na vyhledání spíše podnikavého typu člověka.

Mělo by se jednat o typ člověka orientovaného na lidské vztahy. Měl by být ambiciózní, sebevědomý, energický. Ideální kandidát preferuje činnosti vyžadující vysokou míru argumentace, kterou dobrý obchodník potřebuje, aby se prosadil v silném konkurenčním prostředí.

### 2 Realistický typ – zaměstnanec do výroby, strojírenství

Dalším typem zaměstnance, kterého personalista hledá do výroby, do oborů ve strojírenství a stavebnictví, je typ „realistický“. Je zaměřen na přesnost, výdrž, umí pracovat s materiály a konkrétními věcmi. Naopak práce s lidmi a myšlenkami mu příliš nevyhovuje. Tito lidé jsou praktičtí a spíše uzavření.

### 3 Konvenční typ – pozice v administrativě

Pro obsazení pozice v administrativě (například mzdové účetní, sekretářky) potřebují personalisté najít uchazeče „konvenčního“. Jde o člověka vysoce výkonného, pečlivého, svědomitého a praktického. Člověka, kterému nevdává sezení na jednom místě

a je mimořádně efektivní, když cítí, že má odpovědnost za čísla a data. Umí dobře zpracovávat informace a má rád jasně nastavené pracovní postupy. Není moc přizpůsobivý, nepřichází se spontánními řešeními a rád pracuje v týmu.



Při výběru vhodného uchazeče je pro personalistu důležité odhadnout jeho osobnostní profil i mimopracovní schopnosti.

Dan Tabery  
McROY Czech

### 4 Investigativní typ – IT pozice

Když personalista obsazuje IT pozice, vybírá spíše investigativní typ uchazeče, jenž dává přednost činností, které jsou analytické, intelektuální a investigativní. Hledá se člověk se zaměřením na vědu a výzkum, se strukturovaným pracovním prostředím, pevně danou metodikou, bez tendencí vyhledávání vedoucích rolí a sociální závislosti.

### 5 Kreativní typ – služby, marketing, obchod

Umělci neboli „artisti“ se hodí spíše na zaměstnání kreativního typu, uplatnění najdou ve službách, marketingu a obchodu.

Jsou originální, emocionální, nestálí a dynamičtí, idealisté i lajdáci. Výhodou může být vysoká míra otevřenosti a expresivity. V tvůrčím prostředí jsou nepostradatelnými členy týmu.

### 6 Typ sociálové – klientská sekce, helpdesk

Společenská, družná a laskavá extroverti často tíhnou k pracovním činnostem v oblastech medicíny, podpory klientské sekce, práci na helpdesku. Vyhledávají prostředí, jež jim umožňuje pracovat mezi podobnými kolegy, jsou chápaví, prospěšní v sociálních vztazích na pracovišti.



## Poradna Mohu podat výpověď v době pobírání rodičovského příspěvku?

### Jak mohu ukončit pracovní poměr?

Pobírám peněžitou pomoc v mateřství, následně dočerpám čtyři dny dovolenou a pak přejdu na rodičovský příspěvek do tří let věku dítěte. Můžu dát zaměstnavateli v průběhu pobírání rodičovského příspěvku výpověď dohodou, a to k jakémukoliv datu, na kterém se dohodneme, nebo musím uvést dvouměsíční výpovědní dobu?

Mezi nejběžnější způsoby rozvázání pracovního poměru patří dohoda nebo výpověď.

Někdy se používá obrátu „výpověď dohodou“, což je ale označení nesprávné či nepřesné, neboť se míjí dva rozdílné a samostatné způsoby rozvázání pracovního poměru.

Použití výrazu „výpověď dohodou“ v daném kontextu tedy nejspíše znamená „rozvázání pracovního poměru dohodou“.

Zaměstnavateli ani zaměstnanci nic nebrání, aby pracovní poměr i v době mateřské či rodičovské dovolené rozvázali na návrh kterékoliv strany dohodou. Bude tedy záležet jen na vás, zda se k tomuto kroku rozhodnete již během vaší rodičovské dovolené, a na zaměstnavateli, zda tento váš návrh či požadavek akceptuje, což se ale dá očekávat.

V dohodě pak bude uvedeno i datum, kdy pracovní poměr skončí. Může to být například hned v den

podpisu dohody, ale i poslední den rodičovské dovolené.

Kdyby zaměstnavatel neakceptoval dohodu, udržet si vás stejně nedokáže, protože zaměstnanec může dát výpověď kdykoliv i bez uvedení důvodu. Výpovědní doba bude dvouměsíční, pokud nemáte sjednanou výpovědní dobu delší, a začne běžet první den měsíce následujícího po doručení výpovědi zaměstnavateli.

### Napište nám Zeptejte se odborníků

Nevíte, na co máte v zaměstnání nárok, nejste si jisti, jaké pracovní podmínky vám musí zaměstnavatel poskytnout či v jakém případě může dát výpověď? Máte problémy s kolegy v práci či s nadřízenými? Posílejte nám své dotazy, zodpovíme je v rubrice Poradna. Pište na e-mail: [prilohy@mfdnes.cz](mailto:prilohy@mfdnes.cz)

Pro úplnost dodejme, že zaměstnanek se v průběhu čerpání rodičovské dovolené nachází nadále v tzv. ochranné době. Zaměstnavatel s ní nemůže okamžitě zrušit pracovní poměr a nemůže jí dát ani výpověď, a to až na tři případy. Především pro organizační změny upravené v zákoníku práce v § 52, písm. a), což je zrušení zaměstnavatele nebo jeho části (zaměstnavatel přestane podnikat či provozovat činnost), dále pro organizační změny upravené v písmenu b) téhož paragrafu, které spočívají v přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, ledaže by šlo o přemístění „jen“ v mezích sjednaného místa či míst výkonu práce, anebo konečně z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr (např. pokud by byla zaměstnanek pravomocně odsouzena pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí

svobody na dobu delší než jeden rok nebo pokud by porušila pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem, což může být např. krádež majetku zaměstnavatele nebo fyzické napadení spoluzaměstnance s následky).

V případě výpovědi pro organizační změny má zaměstnanek nárok na odstupné.

Máte tedy možnost pracovní poměr rozvázat již nyní, anebo počkat, až vaše rodičovská dovolená bude končit.

Pokud se vám povede ještě v době čerpání rodičovské dovolené uzavřít pracovní poměr s novým zaměstnavatelem, není patrně důvod s rozvázáním pracovního poměru s vaším současným zaměstnavatelem otálet. Zejména pokud byste mohla pracovat u nového zaměstnavatele již během rodičovské dovolené, např. z domova (takové řešení by mohlo být pro

## Šéfové často zapomínají na pochvaly

Čeští zaměstnanci si nejčastěji stěžují na nedostatečné platové ohodnocení, nemožnost profesního rozvoje popřípadě kariérního postupu a nedostatečnou komunikaci s manažery, ukázal výzkum společnosti Hays Czech Republic.

Častým pochybením zaměstnavatelů také bývá nedostatečná zpětná vazba, zejména ta pozitivní.

„Zaměstnanci mají často pocit, že se řeší jen jejich chyby a ne úspěchy. Stále se zapomíná na jednu z nejjednodušších forem motivace, a tou je pochvala,“ říká ředitel společnosti Hays Ladislav Kučera.

Monitoring „firemní nálady“ provádí většina společností jednou za rok. Pokud jsou zaměstnanci zádání o zodpovězení podobných otázek častěji, může to mít efekt opačný – pracovníci se nechtějí na této aktivitě podílet, je pro ně demotivující, jejich loajalita klesá.

Ve výzkumech se zjišťuje spokojenost zaměstnanců ve firmě po všech stránkách, at už jde o spolupráci v týmu, či s nadřízeným, možnost osobního či profesního rozvoje nebo úroveň platu a benefitů. Po výzkumu se hodí uspořádat týmové workshopy, někdy bez manažerů, aby se zaměstnanci nemuseli obávat postihu, případně angažovat manažery nestranně, „cizí“ (nea)

INZERCE

# jobDNES.cz

## Moje cesta do práce.

Pro zobrazení celého inzerátu zadejte na [www.jobdnes.cz](http://www.jobdnes.cz) uvedené referenční číslo.

**PRAHA MĚSTO**  
DOPRAVA, LOGISTIKA



Společnost Menzies Aviation (Czech), s.r.o., hledá zam. na úsek: TECH. ODBAV.LETADEL.(nakládka/vykládka) Požadavky: výuční list,RP B,fyzická zdatnost,flexibilita, spolehlivost,čistý RT Nástup: březen, DU – cca říjen 2015, vhodné i pro studenty. CV zasílejte na [michaela.cermakova@menziesaviation.com](mailto:michaela.cermakova@menziesaviation.com) (ref. č.: DB895032)

**OBCHOD, PRODEJ, NÁKUP**



Společnost Konecranes CZ aktuálně obsazuje pozici Obchodní technik - Praha (Čechy). Požadujeme: obchodní/technické vzdělání, ochota cestování, schopnost pracovat samostatně, flexibilita, zkušenosti a praxe v oboru výtahy, Aj jak verbálně tak i písemně. C.V. zasílejte na: [jiri.smetana@konecranes.com](mailto:jiri.smetana@konecranes.com) (ref. č.: 5ECC8C3E)

**KVALITA, KONTROLA JAKOSTI**

Trainee - Zákaznická Kvalita s AJ (23.000 - 28.000,- Kč), Advantage Consulting, s.r.o. Lenka Sládková, Email: [plzen@acjobs.cz](mailto:plzen@acjobs.cz), Tel.:00420775787072 (ref. č.: 81857A2B)

Inženýr Zákaznické Kvality - Automotive (30.000 - 45.000,- Kč), Advantage Consulting, s.r.o. Lenka Sládková, Email: [plzen@acjobs.cz](mailto:plzen@acjobs.cz), Tel.:00420775787072 (ref. č.: DBE7731E)

**STAVEBNICTVÍ, PROJEKCE**

Projektant silničních staveb, ALP consulting, s.r.o. Michaela Veselá, tel: +420 296 18 81 81, email: [alp@alpconsulting.cz](mailto:alp@alpconsulting.cz) (ref. č.: 8D7593E2)

Projektant dopravních staveb – železniční stavby, PŘEDVÝBĚR.CZ s. r. o. František Boudný, email: [predvyber@predvyber.cz](mailto:predvyber@predvyber.cz) (ref. č.: C3C5D243)

Nákupčí/přípravář/ka, JOBSTART s.r.o. Jana Šperglová, email: [sperglova@bohemiajobstart.cz](mailto:sperglova@bohemiajobstart.cz) (ref. č.: B9314D4D)



INŽENÝR POPTÁVEK - vyhodnocení nabídek, subdodavatelů [cv@stimul.cz](mailto:cv@stimul.cz), Jana Dostálová, tel. 284 82 50 55, Stimul, Na Zertvách 34, Praha 8 (ref. č.: A0C66CE3)

INŽENÝR POPTÁVEK - vyhodnocení nabídek, subdodavatelů [cv@stimul.cz](mailto:cv@stimul.cz), Jana Dostálová, tel. 284 82 50 55, Stimul, Na Zertvách 34, Praha 8 (ref. č.: 3B4A40B7)

VEDOUcí ODBYTOVÉHO ÚTVARU - řízení nabídek pro technické stavby [cv@stimul.cz](mailto:cv@stimul.cz), Jana Dostálová, tel. 284 82 50 55, Stimul, Na Zertvách 34, Praha 8 (ref. č.: 07022A8C)

HIP - projektant silničních staveb + autorizace DS, ALP consulting, s.r.o. Michaela Veselá, tel: +420 296 18 81 81, email: [alp@alpconsulting.cz](mailto:alp@alpconsulting.cz) (ref. č.: 2078B59F)

Projektant TZB s aktivní znalostí NJ, ALP consulting, s.r.o. Michaela Veselá, tel: +420 296 18 81 81, email: [alp@alpconsulting.cz](mailto:alp@alpconsulting.cz) (ref. č.: 3B982874)