

Obsah

Úvod	7
1 Teoretické a praktické vztahy mezi personalistikou a profesiografií	13
1.1 Analýza problematiky profesiografie z hlediska teorie	14
1.2 Psychologické aspekty profesiografie	20
1.3 Sociologické aspekty profesiografie	28
1.4 Definice profesiografie a její vztah k řízení lidských zdrojů a personalistice	39
1.5 Osobnost pracovníka z hlediska profesiografie	46
2 Využití profesiografie v personalistické praxi	57
2.1 Využití profesiografie pro řízení organizace a jejích lidských zdrojů	58
2.2 Chování organizace z pohledu personálního řízení	66
2.3 Pracovní funkce a sociální role	74
2.4 Vztah sociální role a kompetentnosti pracovníka	82
3 Metody užívané při zpracovávání profesiografických analýz	92
3.1 Komplexní realizace profesiografického šetření v organizaci	93
3.2 Vlastní metody používané při zpracovávání profesiografických analýz	96
3.3 Audit pracovní funkce prováděný formou profesiografického šetření	102
3.4 Posouzení kvalifikovanosti a kompetentnosti pracovníka formou profesiografického šetření	111

4 Praktický význam profesiografického šetření pro funkce personálního řízení organizace	118
4.1 Vliv profesiografie na řízení personální výkonnosti organizace	120
4.2 Využití výsledků profesiografických šetření v manažerské praxi	125
4.3 Realizace výběrových řízení s využitím poznatků z profesiografických šetření	130
4.4 Příprava zadání pro realizaci výběrového řízení	133
4.5 Jak vybírat zaměstnance	140
4.6 Praktická realizace výběrového řízení na obsazení volného pracovního místa s využitím poznatků profesiografie	143
4.7 Využití poznatků profesiografie při řízení adaptačního procesu pracovníků	149
4.8 Využití profesiografie při realizaci personálních činností	156
4.9 Rozvoj profesní kariéry s využitím poznatků z profesiografie	164
4.10 Praktický význam profesiografického šetření pro funkce personálního řízení organizace	170
Závěr	174
Summary	178
Přílohy	180
Seznam obrázků	188
Použitá literatura	190
Rejstřík	192
O autorovi	196