



NÁRODNÉ
OSVETOVÉ
CENTRUM

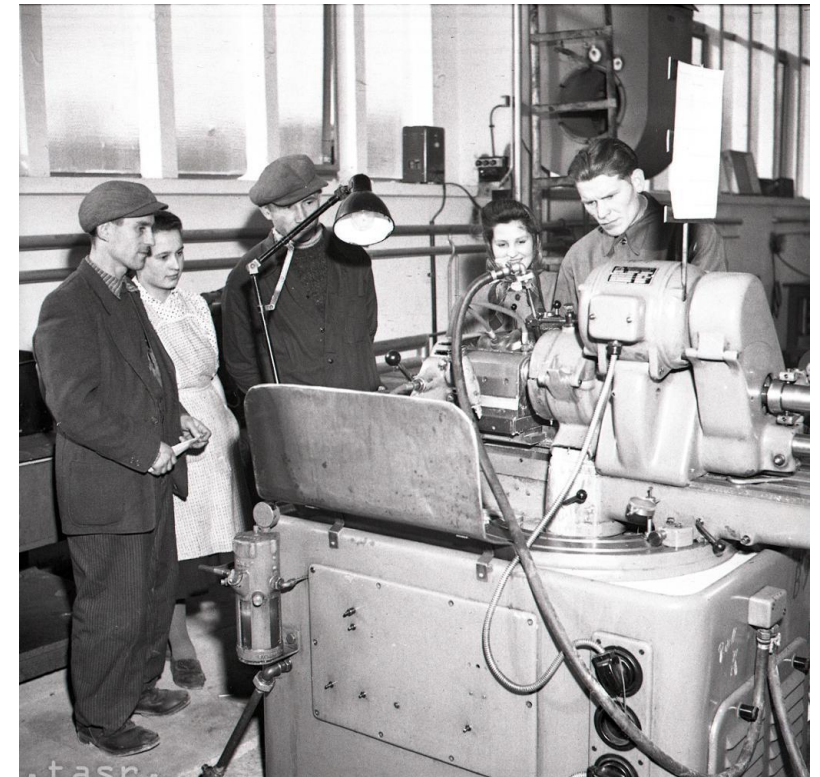
Osobnostný rozvoj manažérov kultúry

Ako byť motivovaný a zvládnuť profesijnú kariéru v kultúre

Ivana Tomanová Čergetová

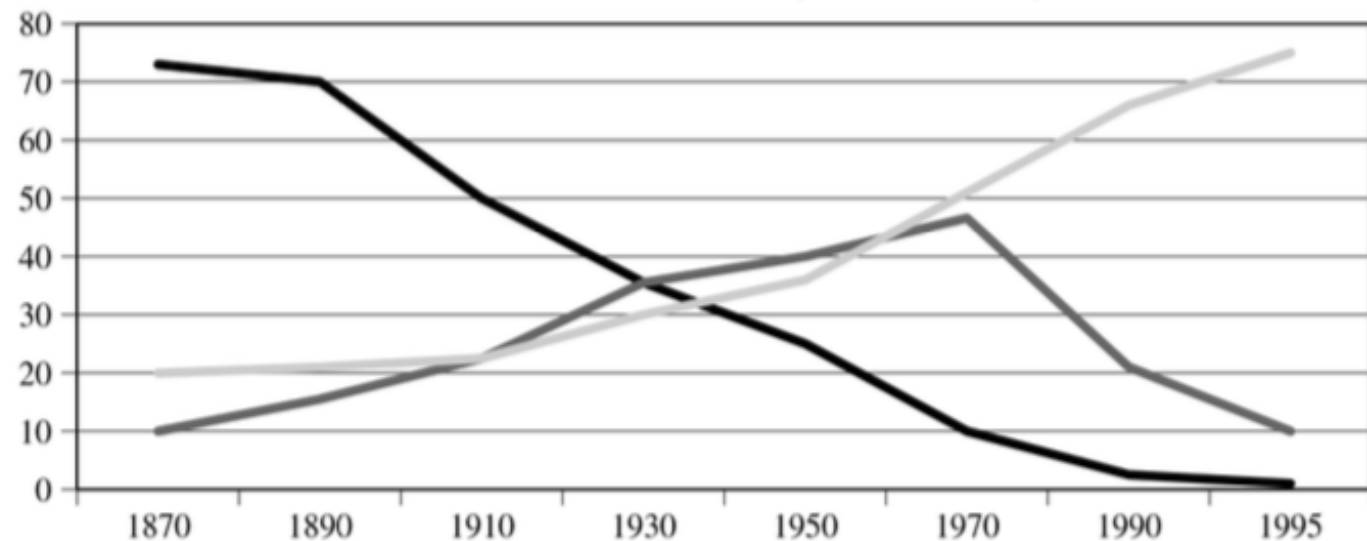
História trhu práce I.

- **industrializácia** prebiehajúca od 2. polovice 19. storočia
 - pokles významu poľnohospodárstva a pracovného uplatnenia – mocspočívajúca vo vlastní pôdy
 - poľnohospodárstvo ako stabilný element pracovného trhu s nízkou potrebou peňazí – odmeňovanie v naturáliách
 - zmeny súvisiace s ekonomickými trendami – pracujúci za mzdu
 - potreba kupovať výrobky a produkty – moc spočívajúca vo vlastní a riadení kapitálu
 - presmerovanie orientácie na človeka – mocenský faktor je vlastníctvo znalostí a vedomostí



História trhu práce II.

- **prelom 19. a 20. storočia** – väčšina pracujúcich v poľnohospodárstve a iba $\frac{1}{4}$ v službách a necelá $\frac{1}{4}$ v priemyselnej výrobe
- rozvoj priemyslu (1930-65) spôsobil presun obyvateľstva do miest
- technický rozvoj a reštrukturalizácia v sektoroch (IKT a automatizácia)



Trendy pracovného trhu v súčasnosti

- zamestnávanie na domu neurčitú vs. Freelanceri / dočasné zamestnávanie
- teória „just-in-time“ (Miller, 1994) – rozšírenie aj na ľudský kapitál
- racionalizácia kapitálu (Aronsson, 1997) – výrobný proces bez zásob
- projektové riadenie – vytváranie skupín a virtuálna organizácia, ktorá je po splnení úlohy rozpustená
- človek predáva seba (vedomosti a schopnosti) rôznym stranám na určitú kratšiu alebo dlhšiu dobu
- orientácia na služby spojené so starostlivosťou o väčšinové vekové štruktúry populácie

Porovnanie industriálnej spoločnosti

Tradičná výroba

- racionalizácia práce
- výroba podľa predpokladaných požiadaviek a potrieb
- štruktúra založená na hierarchii
- postup „výroba-sklad-montáž“
- špecializácia / delba práce
- detailná kontrola
- odmeňovanie podľa úkolovej práce

Moderná výroba

- racionalizácia kapitálu
- výroba riadená zákazníkom
- „ploché“ organizácie
- paralelná výroba a montáž bezskladu
- multivariačný faktor / flexibilita
- cieľová kontrola
- odmeňovanie podľa pracovných požiadaviek a skupinové prémie

Základné potreby budúcej spoločnosti

- investície do vzdelávania a vytváranie vlastnej kvalifikácie /rekvalifikácie
- motivácia ku zmenám (problematika job-hoppers)
- sociálne zručnosti a práca v tímoch – preberanie iniciatívy, svedomité plnenie úloh
- práca ako osobný rozvoj (bez inštrumentálneho postoja)

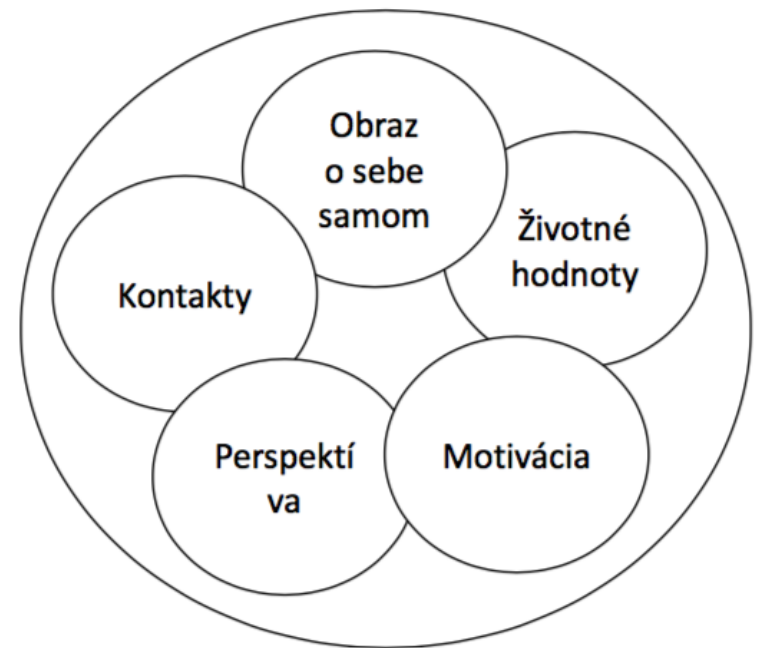


Fázy vývinu v priebehu životného cyklu

FÁZA ŽIVOTA / PROFESIJNÝ VÝVIN	Adolescencia a mladší dospelý vek (14-25)	Stredný dospelý vek (25-45)	Vyšší dospelý vek (45-65)	Staroba (65 a viac)
Zaostávanie	venovanie menej času záujmom	obmedzovanie účasti v športe	zameranie sa na podstatné činnosti	znižovanie počtu pracovných hodín
Udržovanie	potvrdenie súčasnej voľby povolania	zaisťovanie pozície v zamestnaní	vzdorovanie konkurencii	venovanie sa tomu, čo človeka baví
Usadzovanie	nástup do zamestnania vo zvolenom odbore	zabývanie v stálom zamestnaní	rozvíjanie nových zručností	venovanie sa tomu, čo chcel človek vždy robiť
Hľadanie	získovanie informácií o možnostiach	hľadanie možnosti vykonávať vysnenú prácu	vymedzovanie nových problémov	hľadanie vodného miesta na strávenie dôchodku
Rast	rozvíjanie realistického obrazu o sebe	snaha o rozšírenie činnosti i mimo zamestnanie	prijatie vlastných obmedzení	rozvíjanie rolí, ktoré nie sú spojené s prácou

Výber povolania – praktická kariéra

- vyčlenené sociálne faktory tvoria samostatný celok v prostredí, v ktorom človek žije
- faktory sa využívajú ako zdroje informácií pre individuálne plánovanie (vzdelanie, zručnosti, obmedzenia, rodina ...)
- orientácia na cieľ je zaistená, ak dochádza k vzájomnému prekrývaniu sa jednotlivých faktorov



A čo sa deje
v oblasti
kultúry?

Východiská kreatívnej ekonomiky ...

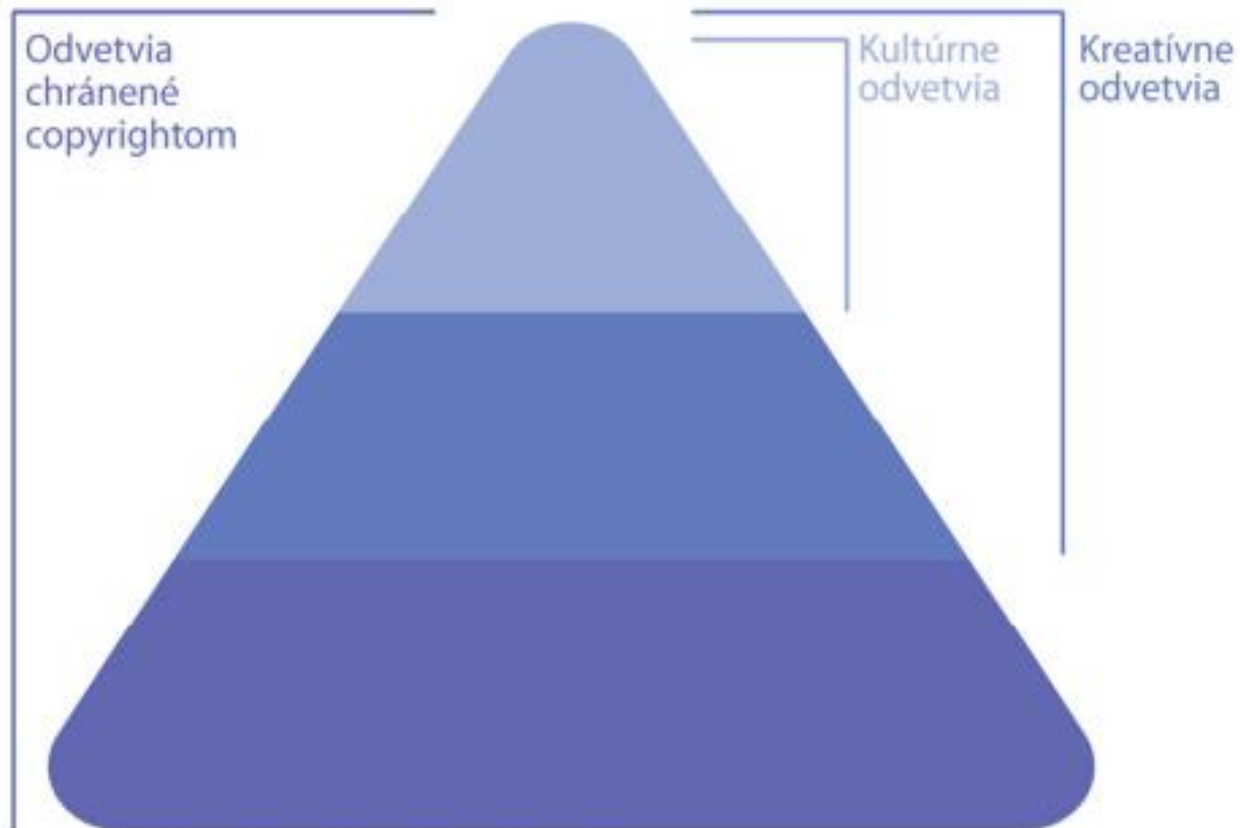
- Koncept kreatívnej ekonomiky reflektuje záujem o štúdium o tzv. kreatívnej ekonomike, ktorú Howkins (2001) charakterizuje ako „...ekonomiku, ktorá je založená na nových spôsoboch myslenia a práce. Primárnymi vstupmi sú naše **individuálne schopnosti a talent**. Tieto vstupy môžu byť známe alebo nové, ale dôležitejšie je, že **naša kreativita ich transformuje novým spôsobom**. Kreatívna ekonomika spája spolu myšlienky o kreatívnych odvetviach, kultúrnych odvetviach, kreatívnych mestách, klastroch a kreatívnej triede.“



... a príspevok k ekonomickému rastu

- kultúrne a kreatívne odvetia najmä vo vyspelých ekonomikách generujú:
 - **značný počet pracovných miest,**
 - navyše **rast zamestnanosti** je vyšší oproti ostatným odvetviam a
 - významne **prispievajú k ekonomickému rastu**
- v EÚ sa príspevok k tvorbe HDP pohybuje okolo 3,3 % a zamestnávajú okolo 3 % pracovnej sily
- jedna z dôležitých priorít kľúčových strategických dokumentov na úrovni Európskej únie (Európa 2020)

Čo sú kultúrne a kreatívne odvetvia?

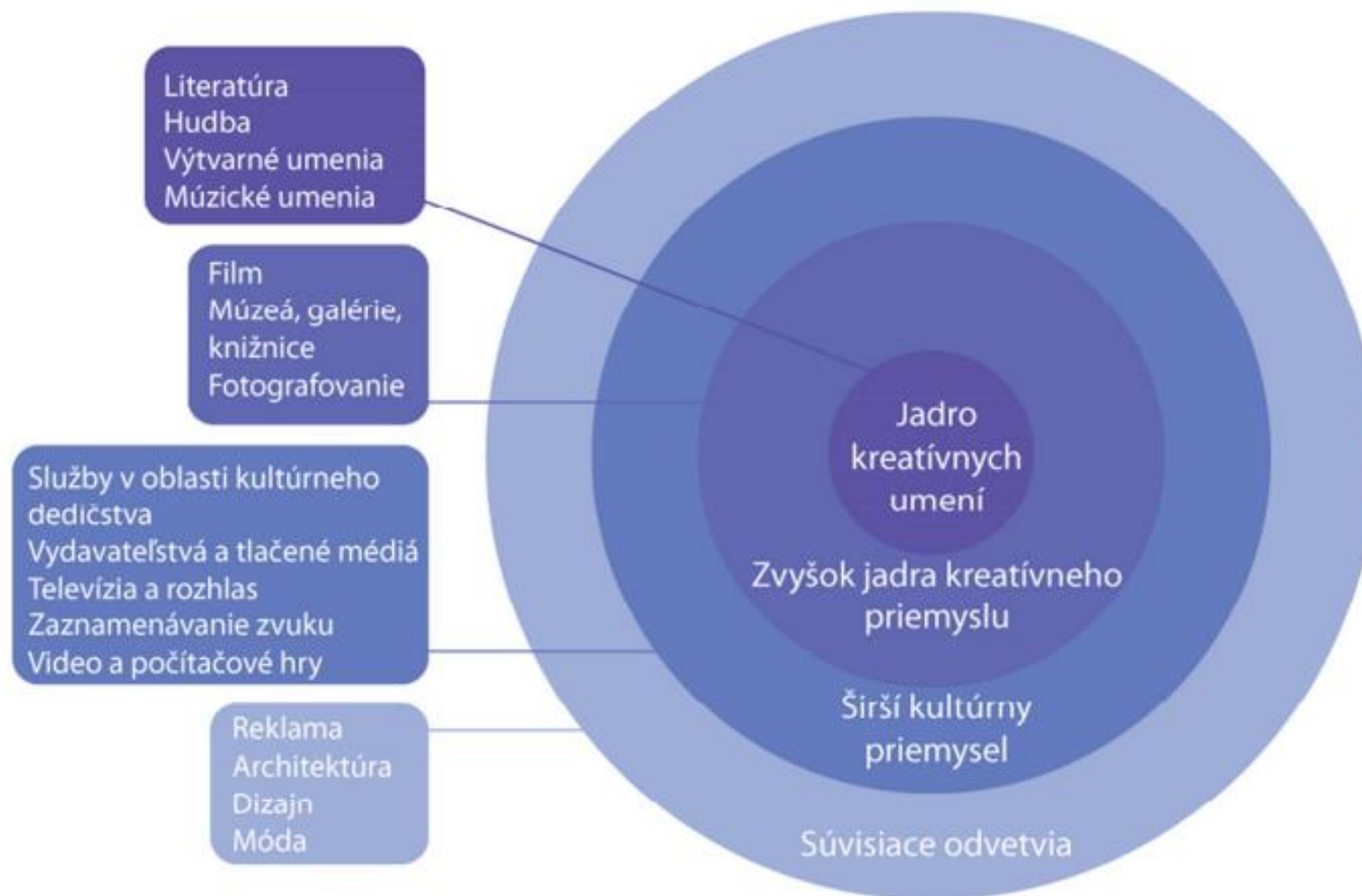


Singapúrsky model kultúrnych a kreatívnych odvetví

Kultúrne odvetvia / priemysel ...

- sú tie, kde ekonomická hodnota produktov sa odvíja od ich kultúrnej hodnoty
- Medzi základné faktory, podľa ktorých sa kultúrne odvetvia vymedzujú, patria podľa Galloway a Dunlop (2007):
 - kreativita – dôležitý je podiel individuálnej kreativity,
 - intelektuálne vlastníctvo – je možné ochrániť produkt individuálnej kreativity,
 - symbolický tovar alebo symbolický význam – ekonomická hodnota tovarov je odvodená od kultúrnej hodnoty,
 - hodnota využitia – časť výstupov nemá primárne kultúrny cieľ, ale funkčný cieľ (napr. architektúra, móda),
 - spôsob produkcie – zvyčajne priemyselný spôsob organizácie výroby produktov, ktoré majú určitý umelecký obsah, ktorý je považovaný za kultúrne dôležitý.

Klasifikácia kultúrnych odvetví (Throsby, 2008)



A čo sme zisťovali vo výskume?

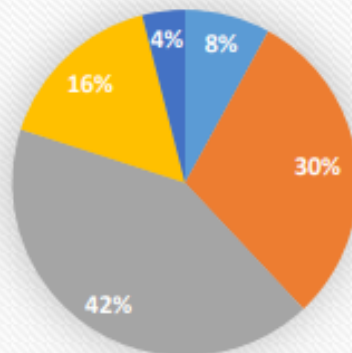
- Akými osobnostnými charakteristikami sa vyznačujú osoby pôsobiace v povolaniach kultúrnych a kreatívnych odvetví?
- Akými profesijnými charakteristikami sa vyznačujú osoby pôsobiace v povolaniach kultúrnych a kreatívnych odvetví?
- Existujú rozdiely pre odvetvia kultúrneho a kreatívneho jadra, širší priemysel a súvisiace profesie?

Výskumné metódy

- sebvýpoved'ový **dotazník NEO-FFI** – osobnosť ako ucelený konštrukt
 - 60 otázok – každá dimenzia obsahuje 12 otázok
 - respondenti odpovedajú na 5 bodovej škále – vyjadrenie miery súhlasu
 - 5 dimenzií – neuroticizmus, extroverzia, otvorenosť, prívetivosť, svedomitosť
- sebvýpoved'ový **dotazník kariérnych kotiev**
 - dimenzie – životný štýl, tvorivosť a podnikanie, autonómia a nezávislosť, technická / funkčná kompetencia, služba / nadšenie pre vec, bezpečnosť / stabilita / organizačná identita, manažérska kompetencia

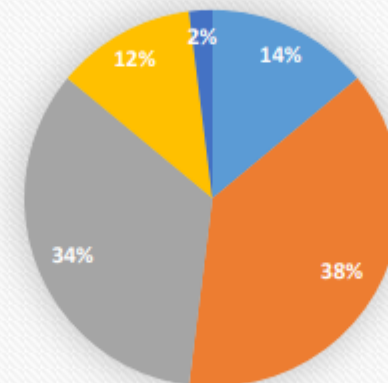
Výskumná vzorka

Vek respondentov - zamestnanci



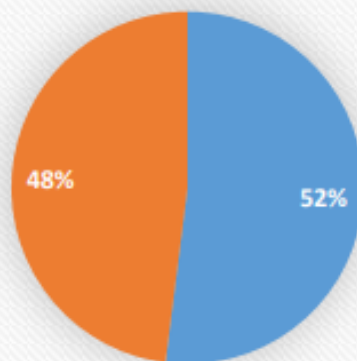
do 25 rokov 26-35 rokov 36-45 rokov 45-60 rokov 61 a viac rokov

Vek respondentov - freelanceri



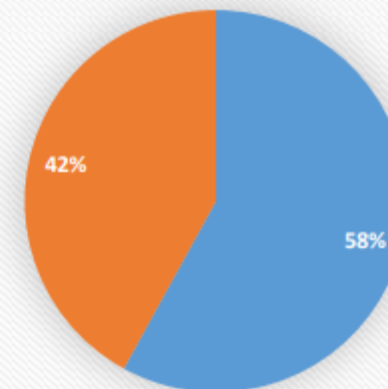
do 25 rokov 26-35 rokov 36-45 rokov 45-60 rokov 61 a viac rokov

Pohlavie respondentov - zamestnanci



muž žena

Pohlavie respondentov - freelanceri



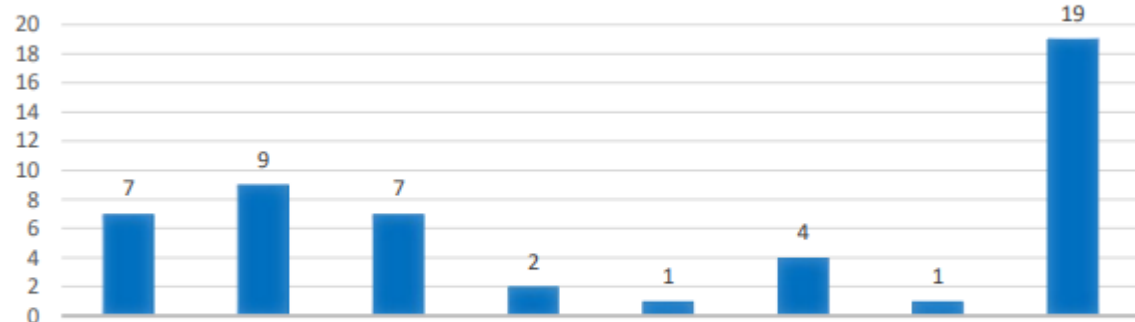
muž žena

Výsledky výskumu

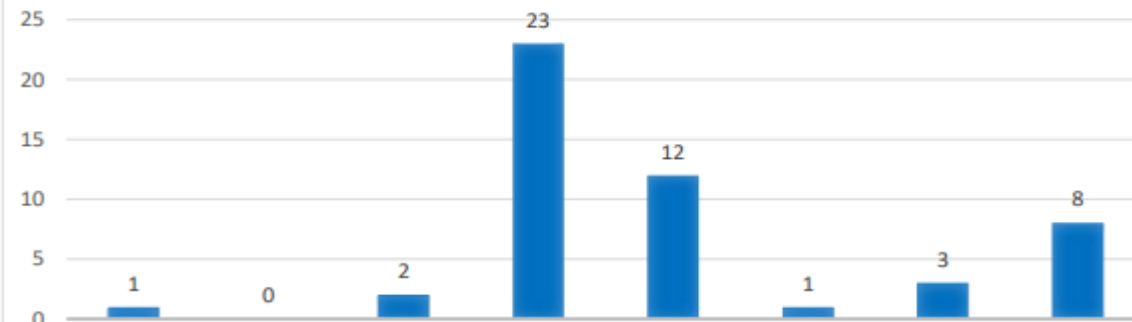
	Svedo- mitosť	Otvore- nosť	Extro- verzia	Príveti- vosť	Neuroticiz- mus
jadro	36,10	28,19	28,96	33,51	23,74
širší priemysel	36,46	26,86	28,25	30,74	22,45
súvisiace odvetvia	35,56	28,39	28,32	32,66	23,46

Komparácia výsledkov NEO – FFI v rámci skúmanej vzorky –
priemerné skóre na jednotlivých škálach NEO – FFI

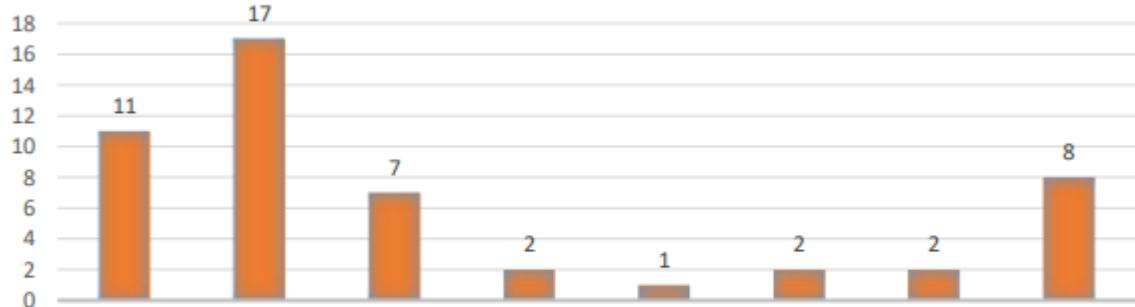
Primárne kariérne kotvy zamestnancov



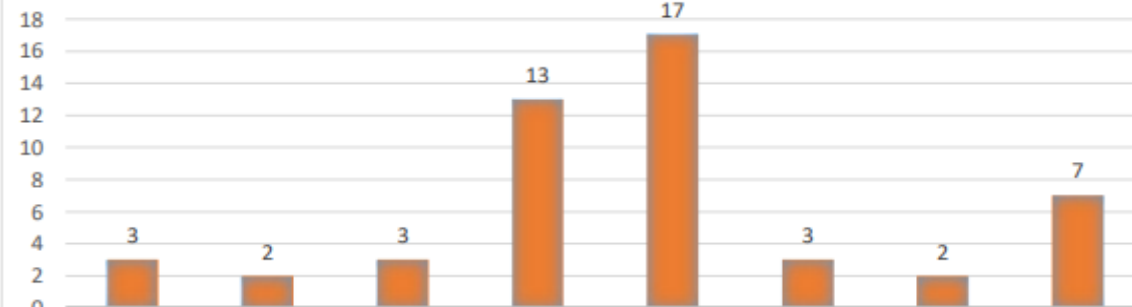
Primárne kariérne kotvy freelancerov



Sekundárne kariérne kotvy zamestnancov



Sekundárne kariérne kotvy freelancerov



Posledné kariérne kotvy zamestnancov



Posledné kariérne kotvy freelancerov



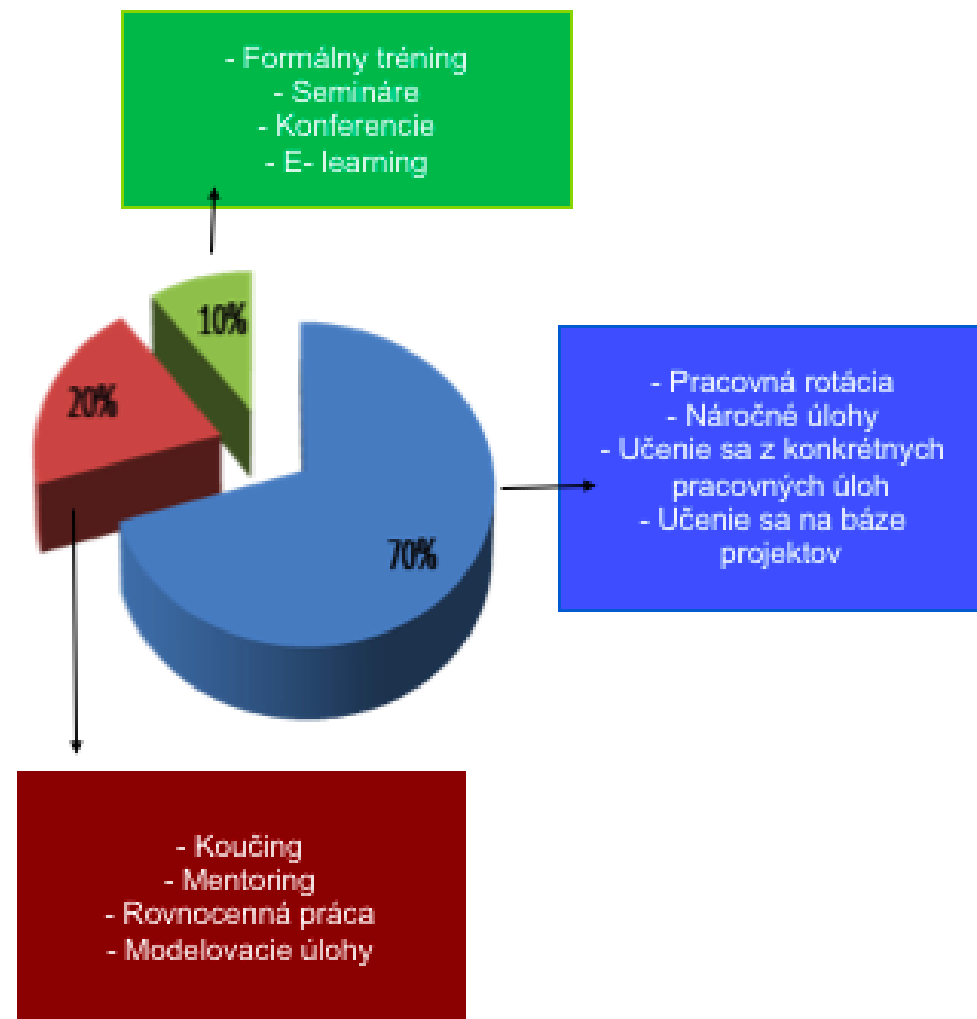
Závery výskumu

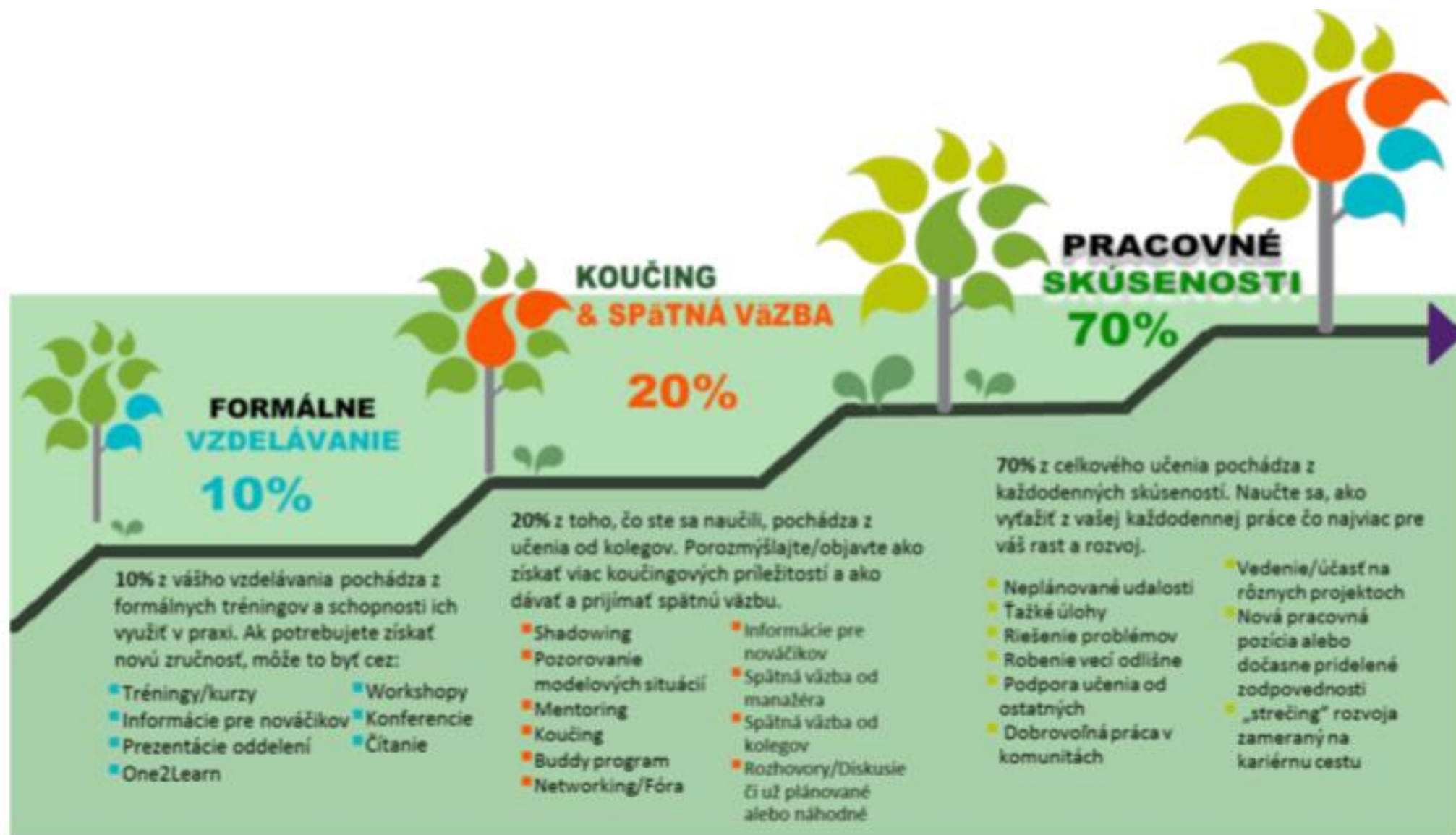
- Osoby pôsobiace v povolaniach kultúrneho a kreatívneho priemyslu sa **neodlišujú v osobnostných charakteristikách** (v dimenziách NEO-FFI / neuroticizmus, extroverzia, otvorenosť, prívetivosť, svedomitosť).
- **Existujú rozdiely v profesijných charakteristikách** u osôb pôsobiacich v povolaniach kultúrneho a **kreatívneho priemyslu na základe ich druhu pracovného pomeru** (zamestnanci vs. freelanceri).
 - zamestnanci – **životný štýl a manažérske kompetencie**
 - freelanceri – **autonómnosť / nezávislosť a tvorivosť v podnikaní**

A čo ďalej?

Plán osobného rozvoja – filozofia 70:20:10

- hodnotením sa nekončí proces rozvoja pracovníka, ale je zväčša iba:
 - podmienkou na nastavenie ďalšieho rozvojového plánu
 - podkladom k príprave odmeňovacieho systému
 - podporným dokumentom v prípade potreby renumerácie miezd a zmeny hodnotiace systému na nasledovné obdobie





Pracovné skúsenosti

70%

Spýtajte sa seba....

- Aké mám príležitosti/možnosti rozvoja mojich súčasných zodpovedností a projektov?
- Do akých aktivít alebo príležitostí by som mohol byť zahrnutý, aby som rozvíjal svoje zručnosti týmto alebo týmto smerom - bežiace/nové projekty, skupinové úlohy, tímové stretnutia, riadenie ľudí...? Ako môžem využiť to, čo som sa naučil popri práci?
- Aké kariérne možnosti by som mohol/mal sledovať s cieľom rozvíjať sa určitým smerom?

Koučing a spätná väzba

20%

Spýtajte sa seba...

- Kto z mojich spolupracovníkov/kolegov má skúsenosť /zručnosť /správanie, ktoré by som chcel u seba lepšie rozvinúť? Ako sa môžem od neho/nich učiť?
- Kto ma uvidí pri výkone mojej práce tak, aby mi mohol dať spätnú väzbu o mojich možnostiach rozvoja?
- Ako môžem „použiť“ svojich kolegov ako poslucháčov/účastníkov diskusie s cieľom vyhľadania nových perspektív a „odblokovania“ môjho myslenia?
- Ako môžem využiť moje 1:1 stretnutia ako príležitosť pre koučing, mentorich a získanie spätnej väzby?
- S kým môžem zdieľať moje rozvojové potreby, aby mi pomohol rozvíjať sa?

Formálne tréningy

10%

Spýtajte sa seba...

- Aké tréningové programy sa zhodujú s mojim súčasným rozvojovým plánom? Ktorá časť mojich slabých stránok je kritická a potrebujem ju rozvíjať prioritne?
- Je vzdelávací program najlepším spôsobom ako rozvíjať moje slabé stránky?
- Ako sa môžem rozvíjať aj prostredníctvom každodennej práce a s pomocou ostatných kolegov?
- Ako môžem najefektívnejšie využiť svoj čas venovaný formálnemu tréningu?
- Je nejaký funkčný alebo technický tréning, ktorý potrebujem absolvovať?

Odborné zdroje:

- COSTA, P. T. et al. 1991. The NEO Personality Inventory: Using the fivefactor model in counseling. In Journal of Counseling & Development, 1991, 69, 367-372.
- COSTA, P. T. et al. 1992. Revised NEO-Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five Factor Inventory (NEO-FFI): Professional manual. In Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.1992.
- HOWKINS, J. (2001): The Creative Economy: How People Make Money From Ideas. London: Penguin Global, s. 288.
- GALLOWAY, S. – DUNLOP, S. (2006): Deconstructing the Concept of “Creative Industries”. Cultural Industries: The British Experience in International Perspective, s. 33 – 52.
- SCHEIN, E. 1980. Developing Your Career--Know Your Career Anchors and Develop Your Options. Cambridge : Sloan School of Management M. I. T., 1980. 31 s.
- THROSBY, D. (2008): The Concentric Circles Model of the Cultural Industries. Cultural Trends, 17, č. 3, s. 147 – 164.
- UNESCO (2007): Statistics on Cultural Industries: Framework for the Laboration of National Data Capacity Building Projects. Bangkok: UNESCO.

Ďakujem
za pozornosť.

PhDr. Ivana Tomanová Čergetová, PhD. LL.M., MBA

psychológ | mentálny kouč | pohybový terapeut

www.radipsychologicka.sk

@radipsychologicka

