

Posudek vedoucího práce

SLEZÁKOVÁ, Veronika. Využívání testových psychodiagnostických metod pracovníky lidských zdrojů v rozvoji zaměstnanců. Praha, 2019. 77 s., 7 příloh. Bakalářská práce (Bc.). Univerzita Karlova, Filozofická fakulta, Katedra andragogiky a personálního řízení. Vedoucí práce PhDr. Eva Höschlová, Ph.D.

1. OBSAH A STRUKTURA PRÁCE:

Autorka se rozhodla zpracovat vysoce aktuální a zároveň eticky citlivé a názorově rozporuplné téma využívání psychodiagnostických metod pracovníky HR, kteří ve většině případů psychologické vzdělání nemají, přičemž byla pozornost věnována zejména oblasti rozvoje zaměstnanců, nikoli jejich náboru. Hlavní cílem práce bylo dle slov autorky zjistit, jakým způsobem v současné době pracují s testovými psychodiagnostickými metodami pracovníci HR v oblasti rozvoje zaměstnanců.

Teoretická část práce na 24 stranách textu představuje současný stav poznání a zkušeností ve sledované oblasti zejména ze zahraničí, mimo jiné také proto, že v České republice není zatím zpracovávané téma detailněji zmapováno. Empirická část pak tento deficit alespoň částečně kompenzuje ve formě původního kvantitativního šetření, rozsah této části je 15 stran textu s minimem tabulek či grafů, které jsou součástí příloh. Takovéto rozdělení a vůbec celkovou strukturu práce považuji za přiměřenou s ohledem na fakt, že se jedná o bakalářskou práci, jejíž těžiště vnímám zejména ve zvládnutí kvalitní teoretické přípravy a rešerše. Text je v celé práci členěn velmi logicky, autorka píše srozumitelným stylem, který má vysokou formální úroveň, včetně nízkého počtu překlepů a gramatických chyb.

2. ODBORNÁ ÚROVEŇ:

Nejsilnější odbornou částí práce je teoretická přehledová studie, ve které se autorce podařilo postupně po jednotlivých kapitolách vystavět dostatečný poznatkový aparát pro zorientování ve studované oblasti (od přehledu psychodiagnostických metod, přes popis metod rozvoje zaměstnanců jejich součástí je psychodiagnostika až po samotné využívání testů v oblasti HR). Bohatá a relevantní česká a zahraniční literatura umožnila autorce představit situaci využívání testových diagnostických metod pro rozvoj zaměstnanců v zahraniční a z českého prostředí zmapovat ty oblasti, které se s předmětem této práce částečně překrývají (využití testů v náboru, využití testů v oblasti rozvoje zaměstnanců samotnými psychology, atd.). Před čtením empirické části je tedy čtenář velmi dobře zorientován v dané problematice.

Samotný výzkum pojala autorka jako mapující dotazníkové šetření, ve kterém se rozhodla oslovit pracovníky HR a zjistit detaily týkající se způsobu, jakým v současné době pracují s testovými diagnostickými metodami, jak je používají k rozvoji zaměstnanců a jak jsou sami v práci s diagnostikou seznámeni, nakolik se orientují v psychometrii, etice využívání testů atd. Domnívám se, že cíl empirického výzkumu byl zvolen velmi vhodně, výzkumné otázky jsou formulovány odpovídajícím způsobem. Z hlediska metodologického zpracování studie byl zásadní komplikací příliš dlouhý dotazník. Provedený předvýzkum proběhl pravděpodobně na příliš malém vzorku na to, aby odhalil problematičnost délky průzkumu. Tento fakt následně ovlivnil velký podíl respondentů (19,7 %), kteří nezodpověděli ani čtvrtinu dotazníku. Výsledky studie jsou formulovány přehledně a srozumitelně s minimem redundantních informací, mají nicméně spíše deskriptivní charakter. Několik výzkumných otázek je doplněno o korelace některých zkoumaných proměnných, v případě použití indukční statistiky by bylo vhodnější nejprve stanovit hypotézy a až na ně reagovat použitím korelačního koeficientu. Vzhledem k tomu, že se jedná o bakalářskou práci, považuji odborné provedení empirické části za přiměřené očekávání.

3. PRÁCE S LITERATUROU:

V celé práci bylo použito více než 80 zdrojů, velký podíl tvoří zahraniční literatura, články impact časopisů. Citace jsou v celé práci velmi důkladné, bez formálních chyb.

4. GRAFICKÉ ZPRACOVÁNÍ:

Práce má velmi vkusné grafické zpracování, text je včetně nadpisů velmi přehledný, vzhled i popisky grafů a tabulek odpovídají požadavkům.

5. JAZYKOVÁ ÚROVEŇ:

Úroveň stylistického zpracování je velmi vysoká, autorka píše čtivým a současně kultivovaným jazykem, vyjadřuje se v zásadě přesně a věcně, v textu je omezen počet nadbytečných slov či vět. Příjemné je také to, že autorka pro vyjadřování používá přiměřenou délku vět i souvětí, text je obsahově čistý a srozumitelný.

6. PODNĚTY K ROZPRAVĚ:

Jaké zásadní zjištění pro praxi empirické šetření přineslo? Co z výsledků by autorka jako první a hlavní výstup přenesla do oblasti HR, aby byly testové metody v oblasti rozvoje zaměstnanců lépe využívány?

7. ZÁVĚREČNÉ HODNOCENÍ PRÁCE:

Cíle, které si autorka práce kladla, byly dle mého názoru splněny, a to jak v teoretické, tak empirické části práce. Na základě výše uvedeného hodnocení posuzovanou bakalářskou práci jednoznačně doporučuji k obhajobě, jelikož splňuje požadavky na takovou práci kladené. Přikláním se k hodnocení výborně.

V Praze dne 23. 1. 2019

PhDr. Eva Höschlová, Ph.D.