

Abstrakt

Cílem této práce je vyhodnotit schopnost faktorů komerčního osobnostního dotazníku Predictive Index predikovat výkonnost zaměstnanců prodeje. Využili jsme neveřejných dat jedné z předních mezinárodních společností poskytujících spotřebitelské financování v Číně. Vzorek dat obsahuje přes 31 tisíc pozorování na jednu specifickou pozici prodejce. Výkonnost zaměstnanců byla měřena na základě jejich umístění v nejlepších nebo nejhorších 20%, případně 30% zaměstnanců z pohledu prodaného množství během prvního měsíce samostatné práce. Pomocí vizuální analýzy a logistické regrese jsme identifikovali pozitivní korelaci mezi faktorem extroverze a výkonností prodejců, dále pak negativní korelaci mezi faktorem trpělivosti a výkonností zaměstnanců. Tyto výsledky jsou v souladu s předešlou literaturou. Zajímavým zjištěním je fakt, že pokud je zaměstnanec přiřazen na prodejní místo, kde již pracuje jiný zaměstnanec, významně to sníží jeho pravděpodobnost umístění mezi nejhoršími zaměstnanci. Na našem vzorku bylo dále jednodušší predikovat to, že zaměstnanec bude zařazen mezi nejhoršími prodejci než to, že bude mezi nejlepšími. I přes identifikované korelace nedosáhl finální model uspokojivého výkonu. Nezávislé proměnné byly schopné vysvětlit pouze 4,7% variace ve výkonnosti zaměstnanců. Přidaná hodnota osobnostních rysů je v našem případě velmi omezená. Toto může být způsobeno nesprávnou administrací samotného dotazníku a faktem, že v našem vzorku chybějí potenciálně prediktivní proměnné jako vzdělání a kognitivní schopnosti.

Klasifikace JEL	C35, C51, J01
Klíčová slova	Výkonnost zaměstnanců, Predictive Index, Produktivita zaměstnanců, Čína, Prodej
Název práce	Výkonnost zaměstnanců na základě jejich osobnostního hodnocení
E-mail autora	kristina.tsypushkina@gmail.com
E-mail vedoucího práce	petr.pleticha@cerge-ei.cz