

Teoretická část této práce má sloužit jako jakási základní příručka pro ty, kteří chtějí používat psychometrické, resp. psychologické testy v prostředí firmy nebo organizace. V úvodní části je stručně vysvětleno, co to psychometrie je, nastíněn její historický vývoj, důvody jejího používání, způsob počítání ekonomické efektivity těchto metod a oblasti nejběžnější aplikace závěrů z psychometrického testování v souvislosti s řízením lidských zdrojů. Další část se pak zabývá základním druhovým rozdělením psychometrických metod a popisem základních vlastností, které mají psychometrické testy splňovat. Následující část textu je potom více zaměřena na praktické otázky týkající se používání psychologických testů v podmínkách organizace – od vytvoření jasné koncepce, přes analýzu práce, výběr vhodných testových metod, administraci a skórování testů až po jejich interpretaci a poskytnutí zpětné vazby.

Praktická část této práce je věnována validizačnímu průzkumu v podmínkách jedné nejmenované společnosti. Hlavním cílem průzkumu bylo ověřit validitu a tedy i oprávněnost užití testů NMG1 (test kritického numerického vyvozování), VMG1 (test verbálního kritického vyvozování) a OPQ32 (osobnostní dotazník) společnosti SHL a testu RSPM (Ravenovy standardní progresivní matice) a zjištění, které osobnostní vlastnosti souvisejí s pracovním úspěchem manažerů. Validizačními kritérii reprezentujícími pracovní úspěšnost byly hodnocení pracovního výkonu a hodnocení pracovního potenciálu. Validizačním vzorkem byla populace 112 manažerů, u nichž byla známa výše uvedená data.