

Posudek diplomové práce Ing. Jaroslava Poláka „Užití psychometrie v organizačním prostředí“, Praha, Katedra psychologie FF UK, 2008.

Diplomand v teoretické části práce prokazuje, že psychologické posuzování způsobilosti může být efektivní, jestliže je užito v rámci dobře fungujícího systému práce s lidmi a zdůrazňuje za jakých okolností je zapotřebí prohlubovat odbornost a do hloubky jdoucí psychodiagnostiku. Tato činnost se opírá o specifické metodické nástroje, jejichž přípravě i užití je třeba věnovat pro její náročnost velkou pozornost.

Dobře a přehledně jsou zpracovány části zaměřené na zásady tvorby, přípravy a ověřování psychodiagnostických pomůcek, ale i na správné a praxí ověřené zásady aplikace psychodiagnostických výsledků pro účely ekonomické praxe. Nad rámec těchto teoretických východisek je zařazení části 2. Rozdělení psychometrických testů, která má ráz příručkového přehledu. Ing. Polák by měl zdůvodnit, proč tento přehled zařadil.

Posuzování psychické a pracovní způsobilosti nemůže být dostatečně účinné, neznáme-li objektivní kritéria úspěchu v jednotlivých profesích nebo na jednotlivých pracovních místech. Zde je třeba ocenit, že diplomand klade důraz na analýzu pracovní činnosti a profesiografii. Otázkou je proč autor zvolil jako příklad schéma, v němž jsou určité nepřesnosti (str. 73 a dále). V přehledu metod, které lze užít pro analýzu práce je třeba uvést jméno Flanagana jako autora metody analýzy kritických událostí.

Ad. strana 80. V souvislosti s částí „5.2. Určení charakteristik, které chceme testovat“ je třeba zvážit kromě zmíněných charakteristik i specifiku profesí. S tím souvisí i odpověď například na otázku: Je problematické posuzování způsobilosti u těch profesí, které umožňují dosahovat cíle různými způsoby a které umožňují vyšší míru kompenzace?

Ve výzkumné části diplomové práce ing. Polák se zaměřil na zjišťování, zda a v jaké míře mají vybrané metody (NMG1, VMG1, RSPM a OPQ32) schopnost predikovat úspěšnost manažerů a tudíž zda je efektivní jejich použití.

K této části mám jednu připomínku a jednu otázku.

Popis práce pracovníků na pozicích středního a vyššího managementu je třeba specifikovat, aby se potvrdilo, že jde o homogenní pracovní skupinu z hlediska pracovních činností.

K jakým kritériím při hodnocení potenciálu zaměstnance bylo možné vztáhnout hodnocení na základě výsledků z psychometrických testů?

Projekt diplomand realizoval zdařile. Využil dostupných výsledků z psychologických šetření, definoval hodnocení výkonu i metodologii hodnocení potenciálu. Výsledky statisticky zpracoval, vyhodnotil i interpretoval.


Závěry z validizačního průzkumu jsou vyjádřeny přesně, kriticky a hodnotí možnosti použití zvolených metod pro predikci pracovního úspěchu při srovnání výkonu i potenciálu.

Závěr.

Ing. Jaroslav Polák prokázal, že je teoreticky dobře připraven k řešení zvoleného tématu a projekt v praktické části řešil na potřebné odborné úrovni.

Diplomovou práci doporučuji k přijetí.

7.5.2008

  
Doc. PhDr. Jiří Štikar, CSc.