

Posudek vedoucí diplomové práce Alice Kulišové s názvem:

Assessment centra a jejich prediktivní validita

Již z názvu diplomové práce (DP) vyplývá tematické zaměření práce - assessment centra (AC) a také i cíl DP - prediktivní validita AC (v pojišťovací společnosti pro výběr uchazečů na pozici konzultant pojištění). Diplomová práce je rozčleněna do 15 kapitol, prvních osm kapitol představuje část teoretickou, následujících šest se vztahuje k empirické části. Diskuse je obsažena v 15. kapitole.

V Úvodu autorka představuje zaměření své práce, objasňuje výběr tématu, své zkušenosti s AC a strukturu DP. Teoretická část poskytuje přehled o metodě AC. Nejprve autorka vymezuje metodu AC. Po objasnění přípravné fáze AC následuje výčet účastníků AC a jejich rolí, realizace AC a výstupy AC. Přehled jednotlivých technik používaných v AC je obsažen ve 3. kapitole, včetně nejčastěji používaných psychodiagnostických metod. Rozlišení AC a DC (development center) je obsaženo v kapitole zaměřené na možnosti využití AC. Autorka rovněž poukazuje na výhody a nevýhody AC uváděné v odborné literatuře. Problematice jednotlivých druhů validity AC je věnována 6. kapitola. Zařazení problematiky adaptace a fluktuace vyplývá z cílů DP, pracovní výsledky, respektive finanční bonusy výzkumného souboru jsou sledovány po absolvování adaptační fáze.

V empirické části autorka nejprve stručně seznamuje se základními charakteristikami společnosti, u jejíhož AC pro výběr na pracovní pozici konzultant pojištění je zkoumána prediktivní validita. Po uvedení relevantních údajů ke sledované pracovní pozici následuje postup popis přípravy AC ve společnosti, technik používaných v AC, sledovaných kompetencí, účastníků a výstupů AC. Rovněž je nastíněn průběh adaptace nových zaměstnanců, vybraných v AC. Cíle výzkumu, určení prediktivní validity AC pro výběr na pozici konzultant pojištění, jsou obsaženy ve 13. kapitole. Autorka formuluje výzkumnou hypotézu. Jako kritérium úspěšného plnění pracovních úkolů byla použita výše finančních bonusů, které jsou konzultantům přidělovány v závislosti na jejich pracovních výsledcích. Výzkumný soubor zahrnoval 59 osob, které byly vybrány AC na pozici konzultanta pojištění a vykonávaly tuto práci déle než 6 měsíců (tato doba je stanovena ve sledované společnosti jako doba adaptace). Výzkumný soubor autorka rozdělila do 2 skupin, podle výstupů hodnocení AC, sekundárních dat, které byly poskytnuty společnosti. Autorka konstatuje, že způsob hodnocení sledovaných kompetencí účastníků AC, sekundární data poskytnutá společností, neumožnil jiné varianty rozdělení výzkumného souboru a jiné možnosti zkoumání prediktivní validity AC. (Prediktivní validita je zkoumána pro celé AC, ne pro jednotlivé techniky použité v AC.)

Ve sledovaném časovém úseku (2010-2012) bylo realizováno 53 AC pro výběr na sledovanou pracovní pozici. AC se účastnilo 429 uchazečů, z nichž bylo přijato 127. 59 osob bylo vybráno podle stanovených kritérií do výzkumného souboru. Autorka konstatuje, že vysoká fluktuace na této pracovní pozici ovlivnila velikost výzkumného souboru. Postup testování hypotézy a výsledky jsou uvedeny v podkapitolách 14.3 a 14.4. Zjištěná prediktivní validita AC 0,2 není statisticky významná. Výše bonusů mezi 2 skupinami výzkumného souboru, rozdělených podle hodnocení AC je sice rozdílná, avšak ne z hlediska statistické významnosti.

V diskusi (15. kapitola) autorka komentuje dosažené výsledky a zamítnutí hypotézy. Věnuje se analýze sekundárních dat, finančním bonusům, v adaptační fázi u obou skupin výzkumného souboru

jako i dalším faktorům, které mohly ovlivnit výši finančních bonusů sledovaných osob. Pozornost zaměřuje i na metodologické nedostatky AC, zejména z hlediska jeho sestavení, přípravy hodnotitelů, způsobu hodnocení a výstupů hodnocení. Autorka poznamenává, že způsob sestavení AC, jako i příprava hodnotitelů, způsob hodnocení nebo i výstupy z AC neodpovídají zásadám AC, které jsou uváděny v odborné literatuře a jsou obsaženy v teoretické části DP. Autorka také konstatuje, že kritérium finančních bonusů bylo zvoleno jako jediné možné vzhledem k sekundárním datům, které společnost poskytla. Rovněž autorka uvádí možnosti, které by eventuálně mohly přispět ke zvýšení prediktivní validity AC. Také upozorňuje, že zjištěnou prediktivní validitu AC nelze zevšeobecňovat na jiná AC.

V závěru jsou shrnuty výstupy DP včetně doporučení věnovat AC více pozornosti, vzhledem k časté aplikaci této metody.

DP zahrnuje 7 příloh, obsahují jednotlivé úkoly AC pro výběr konzultanta pojištění.

DP je psána čtivým a odborným jazykem. Teoretická část DP představuje ucelený a souhrnný přehled o jednotlivých aspektech AC vycházející z českých a zahraničních odborných zdrojů (bylo použito 58 odborných informačních zdrojů, značnou část představují zahraniční zdroje v anglickém jazyce). Empirická část navazuje na část teoretickou. Ta poskytuje autorce kritéria pro porovnání AC ve sledované společnosti, jeho konstrukci, realizační fázi i výstupy. Zjištěné rozdíly mezi doporučovanými zásadami AC a sledovaným AC autorka také použila v části diskuse jako jeden z faktorů, který negativně ovlivnil prediktivní validitu AC.

Poznámky:

DP nemusela být členěna do 15 kapitol, vhodnější by byla strukturace do větších obsahových celků. Je rozdíl mezi funkční organizační strukturou a funkcionální (s. 58). Diskuse mohla zahrnovat také problematiku fluktuace a její možné příčiny nebo socializační aspekty fáze adaptace.

Doporučuji práci k obhajobě. Navrhuji hodnocení: velmi dobře.

V Praze, 22. 1. 2013

doc. PhDr. Iva Kirovová, Ph.D.