

Oponentský posudek diplomové práce Otakara Chaloupky „Psychologie v procesu výběru pracovníka a zprostředkování zaměstnání“

Předložená diplomová práce se zabývá účastí personální psychologie, případně jiných aplikovaných psychologických oborů na výběru pracovníků a zprostředkování zaměstnání. V úvodu DP diplomant formuluje cíle práce a seznamuje se strukturou práce. DP je rozdělena do 5 hlavních kapitol. 2 kapitoly jsou součástí teoretické části, následující představují empirickou část.

V první kapitole autor vymezuje předmět personální psychologie, porovnává ho s jinými vymezeními, např. manažerskou psychologií, a prezentuje obsahovou náplň, funkce, hlavní činnosti personální psychologie aj. Konstatuje, že lze obtížně určit hranice personální psychologie, např. i ve srovnání s personalistikou nebo řízením lidských zdrojů. Od přehledu témat a činností se posléze zaměřuje na metodologické a metodické aspekty personální psychologie, které se vztahují k psychologické profesi.

Druhá kapitola obsahuje přehled různých aspektů problematiky výběru pracovníků, proces výběru, posuzování vhodnosti uchazeče o zaměstnání vzhledem ke stanoveným požadavkům, druhy personálních výběrů a metod, včetně uvedení těch metod, které jsou psychologické a používají se pro výběrová řízení. Následuje přehled činností, které jsou personálně-psychologické, jedná se o odborné psychologické a expertní činnosti.

Třetí kapitola je zaměřena na problematiku zprostředkování pracovního uplatnění. Autor opět postupuje systematicky, od vymezení pojmu, po organizace, které mají tuto činnost ve své náplni, kterými jsou především agentury práce a Úřad práce. Autor popisuje činnost těchto organizací, včetně legislativního rámce. V souvislosti ÚP se zaměřuje na druhy poradenství, které ÚP poskytuje. Novým druhem je Bilanční diagnostika. Jedná se o komplexní poradenský proces zahrnující odborné psychologické činnosti a metody, V DP je tento proces popsán, včetně dalších souvislostí, a samozřejmě i možností a podmínek jeho aplikace. Bilanční diagnostika zahrnuje poradenské a diagnostické metody.

V empirické části autor postupně prezentuje výsledky empirického výzkumu, zaměřeného na oblast výběru zaměstnanců i na oblast zprostředkování práce. Rovněž se zaměřil na zkušenosti s využitím Bilanční diagnostiky. Na s. 93 autor předkládá strukturu svého empirického výzkumu. Jsou popsány metody výzkumu, soubory respondentů a jejich výběr, realizace výzkumu a následuje přehled výsledků, jejich srovnání a interpretace. Autor porovnal výsledky souboru respondentů z personálních agentur a personálních/HR oddělení a konstatuje, že i když v některých položkách existují statisticky významné rozdíly, respondenti obou souborů uvádějí mj. používání psychodiagnostických metod, i když nejsou

jejich výsledky vyhodnocovány a interpretovány psychology. Jedná se o výsledky významné pro psychology a zároveň alarmující, i když většina psychologů zná tuto situaci nebo tuší, jak se věci mají, nicméně v DP autor předkládá konkrétní údaje o situaci. Autor také zjišťoval situaci v oblasti zprostředkování práce na ÚP, a to práci zprostředkovatelek zaměstnání (N=6) a pracovníků informačního poradenského centra (N=3). Také realizoval rozhovor s ředitelkou ÚP. Použil metodu polostrukturovaných rozhovorů a nestrukturovaného pozorování. Výstupy lze stručně shrnout do konstatování, že se jedná o rozsáhlou a také náročnou práci, vzhledem k různým skupinám klientů. Většinou Respondenti uváděli pozitivní zkušenosti s Bilanční psychodiagnostikou. Ty také byly potvrzeny respondenty, kteří absolvovali metodu Bilanční diagnostiky. Rozhovor s náměstkem GŘ ÚP ČR pro zaměstnanost potvrdil nejen nelehkou situaci na ÚP, negativní důsledky reformy ÚP, problematiku vzdělávání zaměstnanců ÚP, a také potřebu změn v činnosti ÚP.

V páté kapitole autor srovnává rozdílné cíle a metodologické přístupy výběru uchazečů o zaměstnání a zprostředkování zaměstnání. Používá příměru mezi idiografickými a nomotetickými přístupy. Pravděpodobně i v případě výběru uchazečů o zaměstnání se nejedná výhradně o aplikaci kvantitativních metod bez ohledu na jedinečnost uchazeče, a v rámci Bilanční diagnostiky jsou používány standardizované psychodiagnostické metody, což je nomotetický přístup.

Práce je přehledně strukturována, jednotlivé kapitoly na sebe logicky navazují. Rovněž DP obsahuje 6 příloh.

Pokud autor si kladl za cíl vymezit účast personální psychologie vzhledem k uvedeným tématům, patrně by bylo vhodné využít také současných odborných zahraničních zdrojů a porovnat pohledy nejen na personální psychologii, ale také na práci v oblasti zprostředkování práce a poradenství, na témata, která jsou v DP ústředními. Pokud se autor zmiňuje o změnách, mj. i v psychologické smlouvě, pak v případě zprostředkování práce agenturami práce se jedná o triangulární psychologickou smlouvu, v zahraničí existují výsledky výzkumů i k tomuto tématu. Je otázkou, proč si autor v dotaznících pro respondenty účastnících se Bilanční diagnostiky zvolil variantu dichotomických odpovědí a ne škálovou variantu. Také varianta odpovědí ano/ne není vždy vhodná i u některých položek dotazníku k využití psychologie při výběru pracovníka.

Doporučuji DP k obhajobě a navrhuji hodnocení: velmi dobře.