

Abstrakt

Rigorózní práce v teoretické části pracovně vymezuje pojem personální psychologie, neboť cílem práce je identifikovat roli a uplatnění personální psychologie v oblasti výběru pracovníků a v oblasti zprostředkování zaměstnání. Na základě vymezení pojmu personálního výběru jako komplexního procesu a diferenciaci druhů personálního výběru identifikuje potenciální roli personální psychologie v procesu výběru pracovníka. Současně na základě vymezení pojmu zprostředkování pracovního uplatnění, určení funkce, možností a limitů Úřadu práce a vymezení pojmu Bilanční diagnostika jako komplexního poradenského systému uplatňovaném mj. v praxi Úřadu práce identifikuje potenciální roli personální psychologie v procesu zprostředkování zaměstnání.

Empirická část má charakter mapující deskriptivní studie. Jejím cílem je popsat účast personální psychologie v současné praxi fungování personálních agentur a HR útvarů firem, dále činnost zprostředkovatelů zaměstnání při Úřadu práce a podíl personální psychologie na této činnosti a nakonec identifikovat očekávání klientů programu Bilanční diagnostiky a jejich naplnění.

Pátá část práce souhrnně zpracovává proces výběru pracovníka a zprostředkování zaměstnání jejich srovnáním na úrovni metodologických východisek, metodik, klíčových kompetencí odpovědných pracovníků a podílu personální psychologie v nich. A to s oporou o teoretickou a empirickou část práce. Dochází ke zjištění, že v oblasti výběru pracovníka není potenciální uplatnění personální psychologie zdaleka využito a že v oblasti zprostředkování zaměstnání je využití personální psychologie významně limitováno objektivním nastavením systému činností a že spočívá spíše v individuálním přístupu jednotlivých pracovníků, zejména ovšem v rovině „laické“ psychologie.

Toto zjištění je východiskem (šestá část) pro další části práce.

Sedmá část práce vymezuje pojem Sociální percepce a jeho relevantní souvislosti s předmětem práce - situací výběru a zprostředkování.

Osmá část práce se věnuje změně psychického stavu klienta vlivem Bilanční diagnostiky. Na základě vlastního šetření dokládá její pozitivní efekt. Pozitivní psychický stav jedince je předpokladem pro aktivní hledání pracovního uplatnění i vyvolání pozitivního dojmu ve výběrovém řízení.

Klíčová slova: personální psychologie, výběr pracovníka, zprostředkování zaměstnání, Bilanční diagnostika, úřad práce, sociální percepce, psychický stav.

Abstract

Theoretical part of this thesis establishes a working definition of the term Personnel psychology, since the goal of this thesis is to identify the application of personnel psychology in the fields of employee selection and employment agency. It defines employee selection as a complex process and differentiates its various kinds, to examine the potential role of personnel psychology in it. At the same time, it defines the term employment agency, determines function, possibilities and limitations of Labour Office of the Czech Republic and defines „Bilanční diagnostika“ (comprehensive career guidance and counselling method) as a complex advisory system used in the Labour Office. It shares these findings to examine the potential role of personnel psychology in the process of an employment agency.

Empirical part maintains the character of a descriptive research. Its goal is to describe the involvement of personnel psychology in current practices of personnel agencies and HR segments of companies. It also examines the operations of employment agents from the Labour Office and involvement of personnel psychology in these activities. Finally, it relates to the expectations and the performance of „Bilanční diagnostika“ of the participant.

The 5th part assimilates an overall comparison of the process of employee selection with the providing of an employment. It compares the possibilities, methods, key skills of the accountable employees, and involvement of personnel psychology, taking its grounds from the theoretical part. It finds out that personnel psychology is not fully used in the employee selection process. In the process of an employment agency, the use of personnel psychology is limited heavily by the objective settings of activities. It's however, involved in the individual approach of some agents, but it's mainly on a level with "layman's" psychology.

This finding is the basis (Section 6) for the subsequent parts of the thesis. Section 7 defines the notion of Social perception and its relevant links to the thesis topic – the state of employee selection and employment agencies.

Section 8 is devoted to the impact „Bilanční diagnostika“ has on the change of the psychological state of a client. Based on the author's own survey, it documents its positive effect. The positive psychological state of a person is a prerequisite for an active attitude towards a job search as well as for a positive impression a person will make during a job interview.

Keywords: personnel psychology, employee selection, employment agency, Bilanční diagnostika, Labour Office, social perception, psychological statement

