

Psychologický kontext výběru pracovníka a zprostředkování zaměstnání

Strukturace rigorózní práce je specifická, je rozdělena na část, která byla součástí diplomové práce (kapitoly 1-5), a na část, která navazuje předchozí východiska a dosažené výsledky, jedná se o kapitoly 6. až 8, teoretické kapitoly tak nepředstavují ucelenou teoretickou část. Součástí rigorózní práce je 7 příloh.

Empirická část, kapitoly 4. a 5. kapitola, prezentuje výzkum z období dubna až června 2014. 6. kapitola obsahuje shrnutí předchozích kapitol a vytyčení zaměření následujících 2 kapitol, 7. kapitola se vztahuje k sociální percepci a 8. kapitola hodnocení psychického stavu klienta před a po aplikaci poradenského procesu využívající Bilanční psychodiagnostiku, obsahuje podkapitoly teoretické a aplikační část, včetně diskuse.

Celkově teoretické kapitoly vycházejí z českých zdrojů, zahraniční jsou zastoupeny sporadicky, a pokud ano, tak jsou převážně staršího data. Konstatování se týká původních kapitol, které pravděpodobně nebyly doplněny o relevantní současné zahraniční zdroje, a také nových kapitol, zejména u 7. kapitoly by jejich využití bylo přínosné. Autor nazval teoretické kapitoly 1. až 3. teoretickou reflexi (s. 163), v odborných pracích teoretická část standardně obsahuje přehled a srovnání relevantních koncepcí vzhledem k cílům práce, z nichž vychází pojetí práce. Uvedení zdrojů v teoretické části místy chybí, např. u podkapitol 1.2, 1.3, 2.4.1 nebo 2.4.2. Je otázkou, zda by podkapitoly 1.2 a 1.3 neměly následovat až po podkapitolách 2.4 a 3.5.

V práci se vyskytují místy patrně překlepy (Sheffield) i sporné pasáže, např. vymezení idiografických a nomotetických přístupů nebo psychologické smlouvy, byly také předmětem diskuse obhajoby diplomové práce. Autor často konstatuje, že cílem není podrobný přehled jednotlivých témat, rozšíření a doplnění by bylo vhodné v případě témat souvisejících s problematikou rigorózní práce, např. problematika různých pojetí kompetencí je spíše naznačena, přestože je vzhledem k zaměření práce podstatná (na s. 71 autor uvádí, že Bilanční psychodiagnostika byla inspirována francouzským model Bilance kompetencí).

Téma rozhovorů v podkapitole 2.3 by bylo vhodné doplnit o aspoň o ty druhy výběrových rozhovorů, které jsou identifikovány jako aplikované v empirické části. Informace týkající se AC jsou poněkud nepřesné.

Sedmá kapitola by jistě zasluhovala větší pozornost a využití relevantních aktuálních odborných zahraničních zdrojů. Podstatné jsou souvislosti percepčních a kognitivních procesů, které v posledních letech nejsou rozdělovány, nebo koncepce self-efficacy. Poznatky o četných percepčních zkresleních, důležité při posuzování a hodnocení druhých, jsou využívány pro zvýšení přesnosti hodnocení druhých. Tyto souvislosti autor opomněl uvést. Osmá kapitola obsahuje problematiku psychických stavů, především Mikšíkovo pojetí, popis metody SUPSO a postupu a realizace výzkumu zaměřeného na zjištění rozdílů psychického stavu klientů.

Výsledky potvrzují pozitivní přínos Bilanční psychodiagnostiky pro klienty. Patrně by mohlo být zajímavé a přínosné porovnání výstupů aplikace různých metod kariérového poradenství, nejen Bilanční psychodiagnostiky. Změny psychického stavu klientů lze očekávat, mj. analogie s Hawthorským efektem jsou zřejmé.

Autor v práci konstatuje, že v případě zprostředkování práce a Bilanční psychodiagnostiky je realizován opačný postup, než je obvyklý u personální psychologie. Tento opačný postup je v profesním a kariérovém poradenství uplatňován již přes 100 let. Nejedná se pouze o poradenský postup využívající Bilanční diagnostiku.

Empirická část práce je přínosnější než teoretické kapitoly. Zjištění týkající se používání metod k výběru zaměstnanců personálními agenturami a HR poukazují na problematickou praxi. Jak již bylo konstatováno, byly potvrzeny pozitivní výsledky aplikace Bilanční diagnostiky.

Posuzovanou rigorózní práci doporučuji k obhajobě.