

Posudek diplomové práce Mgr. Maxima Matsiyevski: „Hoganovy testy v personálně-  
poradenské praxi“, Praha, Katedra psychologie, 2008

V teoretické části práce se diplomand zaměřil na metodologické otázky poznávání osobnosti, reliability, validity a norem dotazníků. Tato část uvádí řadu poznatků o metodách formou klasifikace a charakteristik. Nabývá někdy charakteristiky repetitoria svým širokým rozsahem bez zdůraznění rozboru a hodnocení. Naproti tomu část o záměrném zkreslení výsledků v dotaznících je zpracována na základě relevantní literatury a hodnocení protichůdnosti výsledků v citovaných pracích k tomuto problému náležitě kriticky.

Pro stanovení kritérií kvalitních metod a jejich hodnocení uvedl diplomand významnou Burosovu ročenku. To pozitivně oceňuji.

Mgr. Matsiyevski přinesl informace o třech metodách: Hoganově osobnostním dotazníku (HPI), Hoganově rozvojovém přehledu (HDS) a Inventáři motivů, hodnot a preferencí (MVPI). Hlavní pozornost je věnována jejich psychometrickým vlastnostem a využití.

Postupy ke zjišťování reliability metod jsou popsány ve vztahu k činitelům, které ji mohou ovlivnit i k vyjádření příčin chyb. Potřebná pozornost je věnována analýze validity.

Dílčí otázky resp. připomínky:

s. 9. Formulace „psychologie se dostala v současné době na úroveň důležitého oboru ve světě práce“ potlačuje historický význam oboru a přínos v minulosti.

s. 26. „Dotazníky se staly velmi důležitým nástrojem praktické aplikace psychologických poznatků do personálního poradenství“. Jak je chápána aplikace? Neuplatňují se spíše výsledky dotazníkových šetření.

s. 32. Formulačně upravit, protože uchazeči výběrovým řízením prošli, ale neuspěli.

s. 59. Hoganův osobnostní dotazník řadí diplomand do skupiny vícedimenzionálních testů. Lze ztotožnit dotazník a test, nebo existují mezi nimi rozdíly? Terminologicky se vyskytuje záměna test a dotazník i na jiných místech (např. s. 81 a 82). Sám Hogan se drží terminologicky pojmu dotazník a metoda.

s. 60. 3.ř. zdola Správně „Nebraska“.

s. 61 Upravit formulačně „ontogenezi“.

s. 87 Není uvedeno, jak byl vytvořen předem definovaný profil pro pracovní pozici.

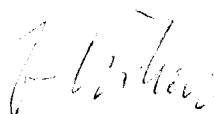
Využití MVPI v personálně-poradenské praxi je uvedeno jen obecně (formování kariérových strategií, zjištění konfliktů v hodnotové orientaci, rozvoj manažerských dovedností, vytváření týmů). Zaslouhovalo by si to bližší analýzu.

Empirická část je zaměřena na praktickou aplikaci HPI. Diplomand by měl zdůvodnit, proč metodu užil u studentů psychologie, když v projektu uvedl zaměření na širší personálně.-psychologickou oblast. Tomuto záměru neodpovídají výsledky zjištěné u specifické skupiny bez kritéria pracovní pozice.

Odborná literatura zpracovaná k tématu je dobře zvolena, pečlivě zpracována a citována.

Užitím nepůvodních příloh, převzatých z firemních materiálů, však nabyla diplomní práce v této části charakteru informační příručky, zaměřené na Hoganovy metody.

Mgr. Maxim Matsiyeuski úspěšně řešil zadaný úkol. Jeho diplomovou práci doporučuji k přijetí.



2.9.2008

Doc. PhDr. Jiří Štikar, CSc.