

Diplomová práce ze specializačního oboru psychologie práce a organizace se zabývá problematikou kompetencí, kompetenčních modelů a jejich sestavení, a využití k nasměrování rozvoje diplomatických pracovníků státní správy prostřednictvím testování metodou assessment centra.

Teoretická část obsahuje vymezení personální psychologie v rámci oboru psychologie práce a organizace. Dále je zde rozebrána problematika kompetencí, od definic přes strukturu a členění kompetencí, přes popisy, typy a měření až po ukázkou přehledů kompetencí. Další oddíl je věnován kompetenčním modelům, ukazuje, jak má vypadat funkční kompetenční model, jak se tvoří, jaké mohou být typy kompetenčních modelů, a předkládá přehled kompetenčních modelů, které jsou funkční, ověřené praxí. Posledním tématem teoretické části je assessment centrum. Zde se kromě pojmů, definic a popisu assessment centra čtenář dozví o metodách užívaných v assessment centrech a to jak standardizovaných, tak nestandardizovaných, o tom, jak se tvoří design assessment centra, vše s přihlédnutím k tématu kompetencí. Závěr této části je věnován výhodám a nevýhodám této metody.

Praktická část je zaměřena na rozbor kompetenčního modelu obchodního diplomata. Nejprve je zde přiblížen Kurz obchodní diplomacie, v jehož rámci probíhala diagnostika obchodních diplomatů metodou development centra, po té je zde rozebrána struktura účastníků, se zaměřením na pracovníky obchodně ekonomických úseků zastupitelských úřadů v zahraničí, pro něž byl vytvořen profesiogram. Autorka zde prezentuje výsledky obou ročníků development center, hodnotí je a v neposlední řadě srovnává a vyhodnocuje výsledky s využitím statistických metod.