

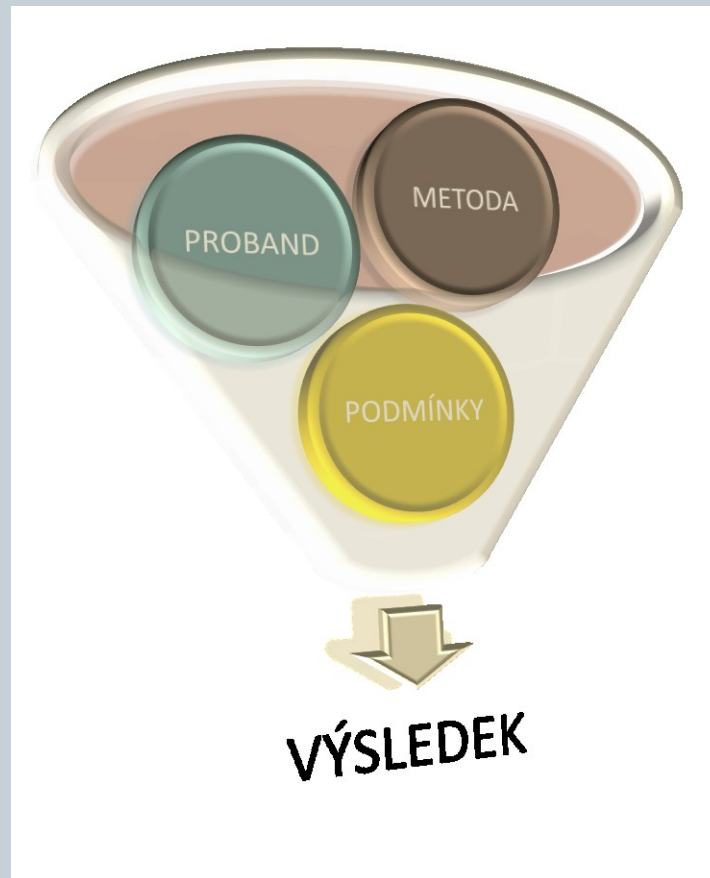
STANDARDY PRO PSYCHOLOGICKÉ TESTOVÁNÍ V PSYCHOLOGII PRÁCE A ORGANIZACE

ETIKA PSDG



IVA BUREŠOVÁ, PSYCHOLOGICKÝ ÚSTAV FFMU

PROCES TESTOVÁNÍ



HLAVNÍ TÉMATA:



KONSTRUKCE, HODNOCENÍ A
DOKUMENTACE TESTOVÝCH METOD

PODMÍNKY TESTOVÁNÍ

POUŽÍVÁNÍ TESTOVÝCH METOD

KONSTRUKCE, HODNOCENÍ A DOKUMENTACE



- VALIDITA
- RELIABILITA A CHYBY MĚŘENÍ
- VÝVOJ A REVIZE TESTU
- STUPNICE, NORMY A SROVNATELNOST SKÓRŮ
- ADMINISTRACE, HODNOCENÍ A PREZENTACE VÝSLEDKŮ
- TESTOVÁ DOKUMENTACE

PODMÍNKY TESTOVÁNÍ



- ROVNÝ PŘÍSTUP PŘI TESTOVÁNÍ A POUŽÍVÁNÍ PSDG METOD
- PRÁVA A POVINNOSTI TESTOVANÝCH OSOB
- TESTOVÁNÍ OSOB S ODLIŠNÝM JAZYKOVÝM PŮVODEM
- TESTOVÁNÍ HANDICAPOVANÝCH OSOB

POUŽÍVÁNÍ TESTOVÝCH METOD



- POVINNOSTI UŽIVATELE TESTU
- PSYCHOLOGICKÉ TESTOVÁNÍ A ZÁVĚRY

ETIKA V PSYCHOLOGII PRÁCE A PRGANIZACE



ETIKA V PERSONALISTICE

ETIKA V PSYCHOLOGII



UPLATŇOVÁNÍ ETICKÝCH PRINCIPŮ



NENÍ

EKONOMICKY VÝHODNÉ



ARGUMENTACE uplatňování etických hledisek v aplikaci psychologie práce a organizace do praxe můžeme v ekonomickém kontextu zdůvodnit jen tímto:



U organizace, která se snaží přistupovat ke svým zaměstnancům i uchazečům o zaměstnání eticky, se budou ucházet o místo také kvalitní zaměstnanci a stávající zaměstnanci budou mít větší tendenci setrvat a být ke svému zaměstnavateli loajální.



- Svoboda, Klimusová, 1992, 2008, 2010 et al.
- Kondáš, 1977, Rodný, 2000
- Kodex profesionálního vystupování, Institute of Personnel and Development, Velká Británie (1993) - Armstrong, 2000
- Hroník, 2000, Ludlow, Panton, 1995
- TESTCENTRUM Praha, 2001 – standardy pro pedagogické a psychologické testování

APLIKAČNÍ OBLASTI PSDG



Psychologie práce a organizace nabízí velké množství různých PSDG metod, které slouží nejčastěji k výběru nových zaměstnanců, či re diagnostice stávajících (Štikar, Rymeš, Riegel, Hoskovec, 1996, 2000).



JEDNOTLIVÉ



METODY



VÝBĚRU



ZAMĚSTNACŮ



DC, RE DG



VÝSLEDEK

EFEKTIVITA A ETIKA PROCESU PSDG



KVALITA
METODY



KVALITA
PSYCHOLOGA



Tyto metody lze odvodit od postupu při výběru zam. :



- hodnocení CV a motivačních dopisů,
- telefonický rozhovor (podle potřeby buď pozvání na pohovor nebo telefonické interview),
- samotný pohovor s uchazečem (jedno nebo více kol),
- zjišťování referencí,
- výběrové AC, či rozvojové DC,
- psdg schopností, výkonu a osobnosti.



KAŽDÁ

METODA

X

Y

MÁ

SVÉ

LIMITY



ROZBOR CV



VYŽ

POŽADAVKY
NA PRACOVNÍ
POZICI

KVALITY
UCHAZEČE

SROVNÁNÍ

REFERENCE



JAKÉ JSOU UVÁDĚNÉ ÚDAJE

JAKÝ JE
(MEZI TÍM VŠÍM)
VZTAH

JAKÝ JE TEN, NA NĚHOŽ JSOU
INFORMACE PODÁVÁNY

JAKÝ JE REFERUJÍCÍ

ZOHLEDNĚNÍ ETICKÝCH PRINCIPŮ PŘI VOLBĚ PSDG METOD



- INFORMOVANOST PROBANDŮ
- INFORMOVANOST ZADAVATELE
- MÍRA NÁROČNOSTI A ZAMĚŘENÍ JEDNOTLIVÝCH METOD VÝBĚROVÉHO ŘÍZENÍ
- KVALITA POUŽITÝCH PSDG METOD
- KVALIFIKACE POTŘEBNÁ PRO PRÁCI S NÁSTROJI VÝBĚRU ZAMĚSTNANCŮ
- POSKYTOVÁNÍ ZV

KTERÉ SPOLEČNOSTI VYUŽÍVAJÍ V NEJVYŠŠÍ MÍŘE PSDG NÁSTROJE?



SPECIFIKA PRÁCE SE ZAHRANIČNÍMI PSDG NÁSTROJI



- Psychodiagnostické metody by se měly překládat tímto způsobem:
 - 1) překlad do češtiny,
 - 2) překlad do původního jazyka,
 - 3) porovnání s originálem,
 - 4) korektury.

Jaká je praxe?



- 1) metoda je přeložena do češtiny,
 - 2) začne se pracovat alespoň na nějakých normách; v té době už se test samozřejmě používá
-
1. metodu přeloží do češtiny překladatel (který však nemá psychologický background) a v této formě se test začne používat rovnou i se zahraničními normami

SPECIFICKÁ PSDG V RÁMCI POŘ



XY

VĚK

POHLAVÍ

DOSAVADNÍ PRAXE

VZDĚLÁNÍ

PŘEHLED
ZAMĚSTNÁNÍ

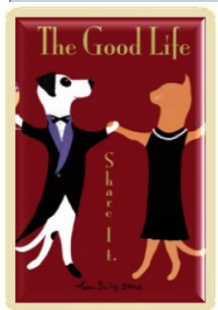
SPECIFICKÉ DOVEDNOSTI

KURZY, STÁŽE

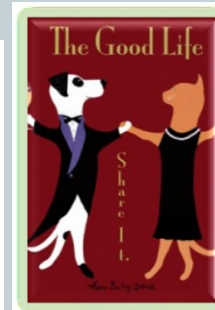
PRACOVNÍ POSTUP

Psychologický posudek pro posouzení pracovní způsobilosti

FORMÁLNÍ PROVEDENÍ



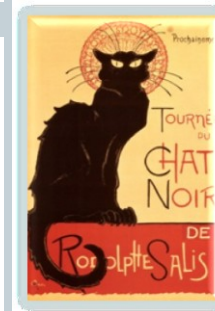
HODNOCENÍ DLE ZADANÝCH
KRITÉRIÍ VÝBĚRU



SEZNAMY PŘÍDAVNÝCH JMEN
POPISUJÍCÍCH OSOBNOST A
VÝKON UCHAZEČE



GRAFICKÉ ZOBRAZENÍ
VÝSLEDKŮ UCHAZEČE V
JEDNOTLIVÝCH METODÁCH



aj. JAKÉ JSOU MOŽNOSTI?

§ 13 Zákona 101/2000 Sb. (citace za zákona 101/2000, § 13)



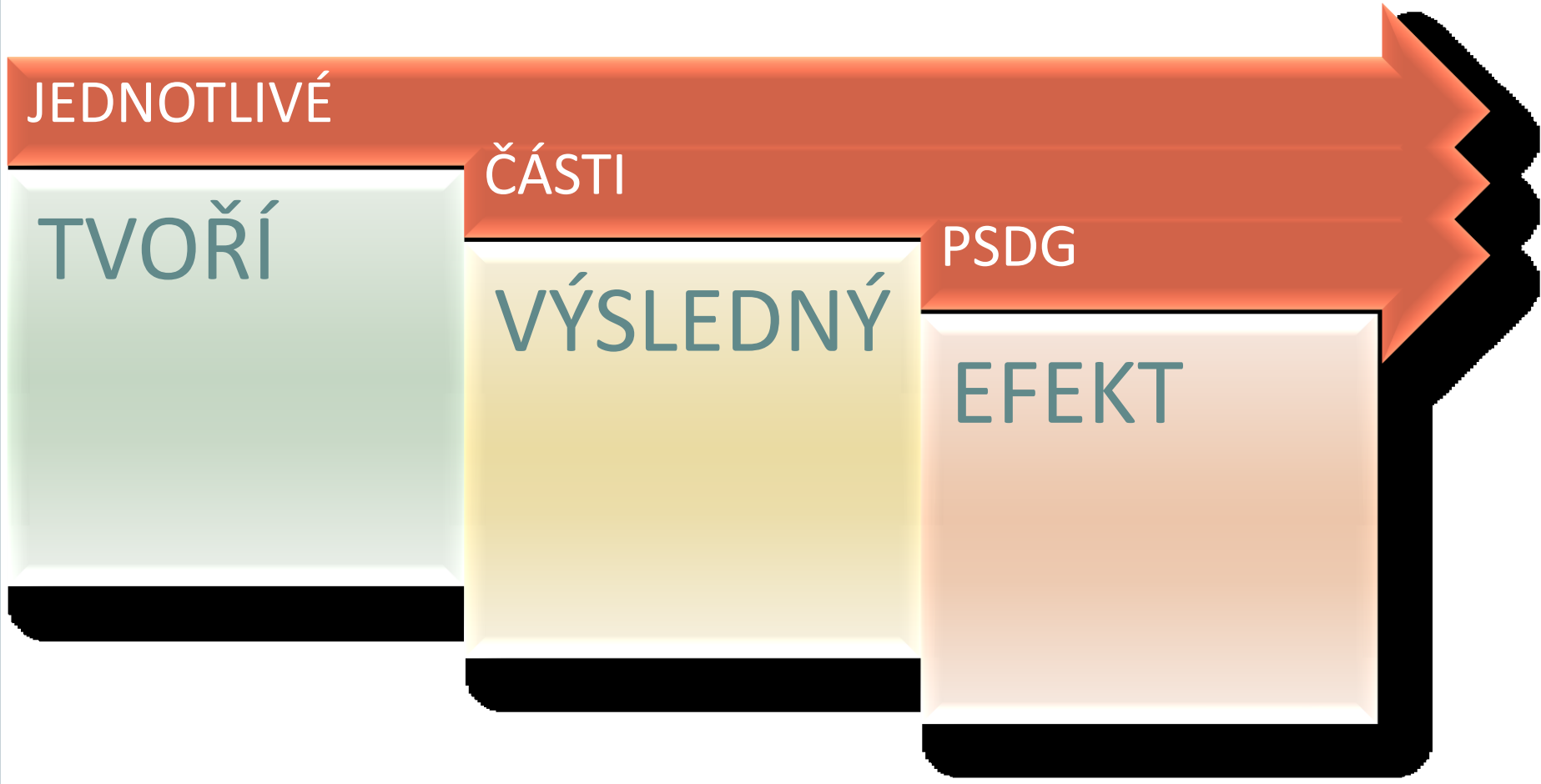
- Zákon o důvěrných informacích
- Správce a zpracovatel jsou povinni přijmout taková opatření, aby nemohlo dojít k neoprávněnému nebo nahodilému přístupu k osobním údajům, k jejich změně, zničení či ztrátě, neoprávněným přenosům, k jejich jinému neoprávněnému zpracování, jakož i k jinému zneužití osobních údajů. Tato povinnost platí i po ukončení zpracování osobních údajů.

novela zákoníku práce 155/2000 § 1 odst. 4

(citace za zákona 101/2000, § 13)



- Diskriminace



literatura



- Armstrong, M.: Personální management, Grada, Praha 1999. Str. 102 (kap. 4.13 Etika v personální práci).
- Etzioni, A.: Morální dimenze ekonomiky, Victoria Publishing, Praha 1995.
- Hroník, F.: Jak se nespálit při výběru zaměstnanců. Computer Press, Brno 1999, str. 282 (kap. 12.3.3. Etické aspekty).
- Kolman, L.: Kapitoly z psychologie pro ekonomy, ČZU, Praha 2000, str. 77 (kap. Sociální a lidské důsledky výběru).
- Kondáš, O.: Klinická psychológia. Osveta, Martin, 1977.
- Koontz, H., Weinhrich, H.: Management, Victoria Publishing, Praha 1993. Str. 76 (kap. Etika v řízení).
- Ludlow, R., Panton, F.: Zásady úspěšného výběru pracovníků. Grada, Praha 1995.
- Milkowich, G.T., Boudreau, J.W.: Řízení lidských zdrojů, Grada, Praha 1993, Str. 311 (kap. Etika).
- Ročenka HN 1999, Economia, Praha 1999, str. 68
- aj.