

Představení sebe

- vystudoval jsem FF MU
- Pracoval jsem na KC MU - PSDG v oblasti rozhodování na SŠ o VŠ, assessment centra (výběrové řízení), psychodiagnostické profily
- Pracoval jsem v Motiv P - psychodiagnostika v oblasti vybírání zaměstnanců (klienti Allianz, T-Mobile)
- Pracoval jsem v ManpowerGroup (personální agentura) jako IT recruiter
- Pracuju na Poradenském centru VUT
- Pracuju na Poradenském centru MU
- Jsem v psychoterapeutickém výcviku v PCA
- Toto všechno můžete využít - ptát se

Bod 1 - Základní zarámování

- Dělení psychodiagnostických metod
- Klinické metody (pozorování, anamnéza, rozhovor a analýza spontánních produktů) - o tom to NEBUDE
- Testové metody (výkonové testy a testy osobnosti) - o tom to BUDE
- Dělení dle Svoboda, Humpolíček a Šnorek (2013)
 - Výkonové testy
 - Inteligenční testy
 - Testy speciálních schopností a neuropsychologické metody
 - Testy vědomostí
 - Osobnostní testy
 - Projektivní testy
 - Objektivní testy
 - Dotazníkové metody
 - Posuzovací stupnice

Bod 2 - Kdy sáhnout po PSDG?

V jakých situacích je fajn PSDG využít?

- prakticky jde o **popis, vysvětlení a predikci výkonnosti a chování** jedinců v oblasti
1. výběr zaměstnanců (recruitment)
 - máme popis pozice, na kterou hledáme člověka
 - definujeme si základní předpoklady, které musí uchazeč splňovat, aby dokázal pracovní pozici úspěšně zastávat
 - navrhne si strategii, jak který předpoklad ověříme (na ŘP se můžeme zeptat, v Excelu můžou udělat úkol, ale jak se zeptám na psychickou stabilitu?)
 - snažíme se s co nejmenší chybou nalézt člověka, který splňuje to, co hledáme
 - čím více se požadavky na uchazeče překrývají s profilem uchazeče, tím je uchazeč vhodnější
 - používáme výsledky jako prosté třídící kritérium
 2. rozvoj zaměstnanců (development)

- PSDG jako součást plánování rozvoje
- PROČ?
 - Něco nefunguje
 - Potřeba vyšší efektivity
 - Práce se zaměstnanci
- Analýza pozic → analýza osob
- Současný stav → požadovaný stav
- 3. řízení propouštění zaměstnanců (možnost outplacement)
 - vybírání těch, které si chce organizace nechat a které chce propustit
 - podklad výsledků pro poradenství v rámci outplacementu
- 4. kariérní a profesní poradenství
 - použití výsledků jako podkladů pro rozhodování, plánování a řízení kariéry

Bod 3 - Co měřit a proč?

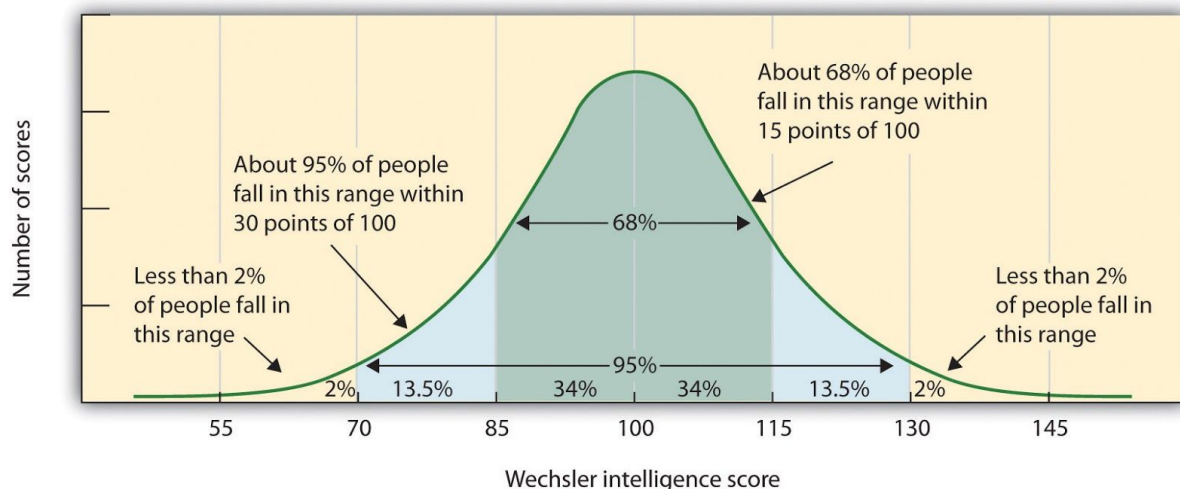
Co se vyplatí měřit a proč?

- IQ
- Osobnost
- Testy parciálních schopností a další
 - Odolnost vůči stresu
 - Paměť
 - Pozornost
 - Interpersonální chování (týmové role)
 - Profesní orientace
 - Psychomotorické tempo
 - Motivace

IQ

= Schopnost rychle si osvojit a zvládat komplexní úlohy

- IQ není to samé jako ctnost a nemá co dělat s hodnotou člověka
- Korelace mezi kognitivními schopnostmi a pracovním výkonem (výzkumy se různí, metaanalýzou dojdeme k) $r=0,53$ (BESD=76,5:23,5; $r^2=0,28$)



Wonderlic (general cognitive ability)

IQ	Profese
IQ 130-116	Advokát, výzkumný analytik, reklamní manažer, editor, chemik, inženýr, executive manager, systémový analytik, auditor
IQ 115-110	Copywriter, účetní, vedoucí/supervizor, manažer prodeje, obchodník, programátor - analytik, učitel, generální ředitel, manažer nákupu, hlavní sestra
IQ 108-103	Administrativní asistent, vedoucí obchodu, účetní asistent, úvěrový úředník, designér, laboratorní asistent, asistent manažera, prodejce, sekretářka, zákaznický servis, technik, prodejce automobilů, úředník, písař
IQ 102-100	Dispečer, policejní pochůzkář, recepční, pokladní, kancelářské práce, meter reader, pracovník u kopírky, data Entry, pomocník elektrikáře
IQ 98-95	Obsluha stroje, kontrola kvality, řidič, dovážková služba, hlídač, nekvalifikovaná práce, údržbář, svářeč, mechanik
IQ 93-87	Poslíček, tovární výroba, montáž, pracovník ve stravování, podpora sestřiček, skladník, školník, vrátný, stěhovák, balič

Na poslední úrovni vidíme, že jde o profese s jednoduchou a opakující se náplní práce. Tyhle pozice budou v budoucnosti (možná) nejvíce ohrožené myšlenkou Průmyslu 4.0 (digitalizace, automatizace). Ten u nás mimochodem variuje od stavu "3D tiskárny, které samy vyrábějí další 3D tiskárny (Josef Průša) až po v tomto směru nulové aktivity (firmám se nechce investovat, máme u nás levnou pracovní sílu (Ťupková, 2017)".

Zajímavost: do US armády je zákonem dané:

- preferovaní uchazeči: IQ 93 a vyšší
- minimální hranice: IQ 81

Myšlenka: aktuálně máme nezaměstnanost 3 %, znamená to, že jsou zaměstnáváni i lidi s IQ kolem 75 → v továrnách nárůst "zmetků", nárůst chybovost, nehod

Osobnost

Vrozené nebo získané připravenosti chovat se, jednat nebo prožívat situace určitým způsobem. Osobnost souvisí s profesními zájmy a predikuje pracovní výkonnost.

Různé osobnostní rysy (nebo jejich kombinace) jsou více či méně důležité ve specifických zaměstnáních a ve specifickém kolektivu ve specifické organizaci. Zde je důležité vždy přemýšlet nad tím, co vlastně hledáme.

BIG 5 - 5 osobnostních dimenzí

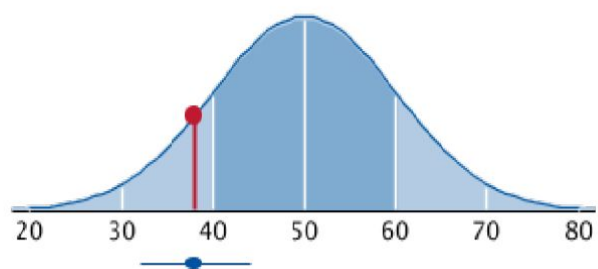
Úkol: v které profesi je to výhoda a nevýhoda, prostředí, ve kterém by měl pracovat

- Neuroticismus
 - Do jaké míry se vyrovnáváme s psychickou zátěží
 - Vysoký skór
 - Nízký skór
- Extroverze
 - Do jaké míry jsme společenští, aktivní a energičtí
 - Vysoký skór
 - Nízký skór
- Otevřenost vůči zkušenosti
 - Do jaké míry jsme otevření vůči novým zkušenostem
 - Vysoký skór
 - Nízký skór
- Přívětivost
 - Do jaké míry jsme přívětiví k druhým lidem
 - Vysoký skór
 - Nízký skór
- Svědomitost
 - Do jaké míry plníme povinnosti
 - Vysoký skór
 - Nízký skór

N Neuroticismus

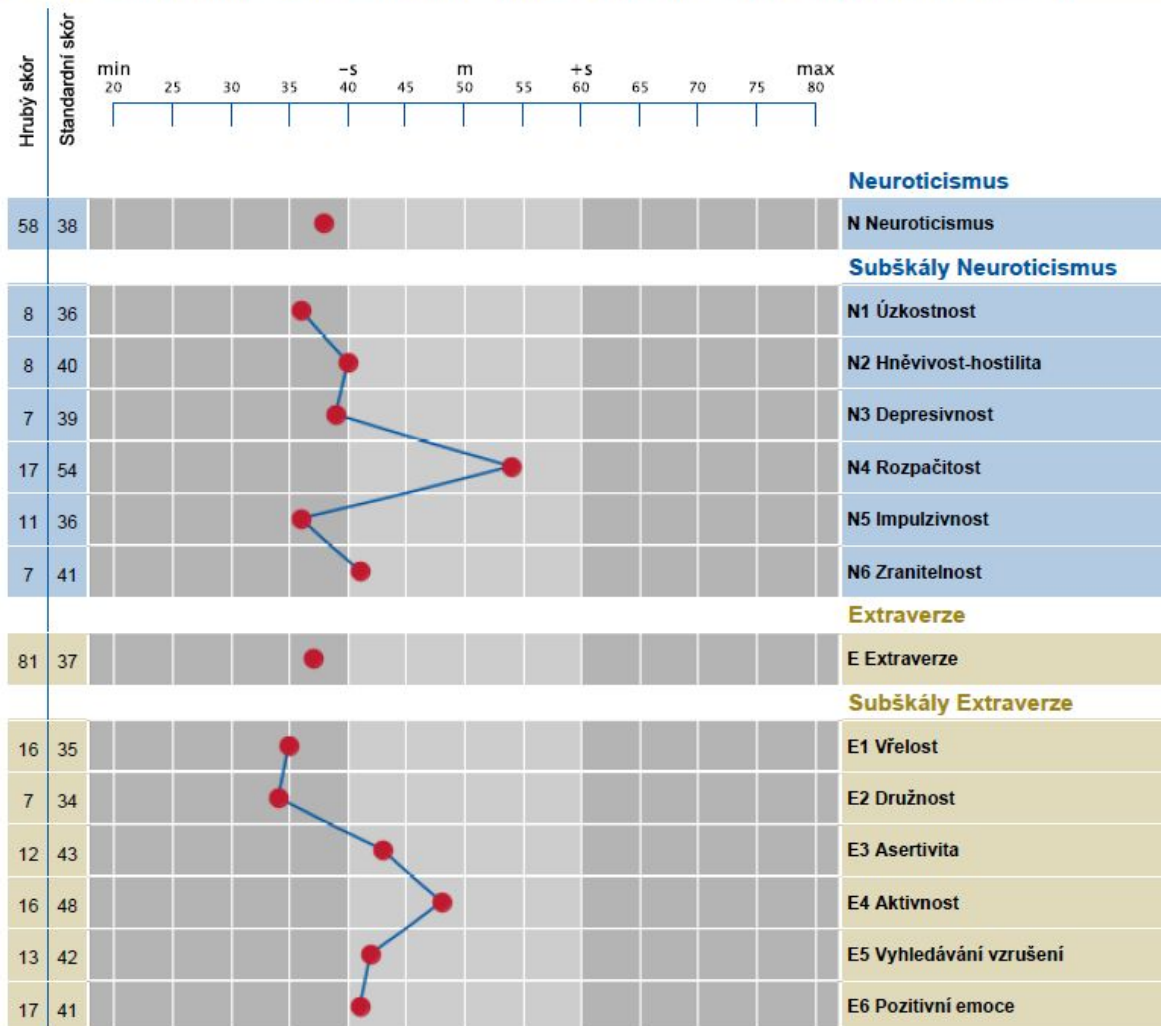
Český standardizační soubor, bez uvedení pohlaví do 30 let - T-hodnoty ($50+10z$) (Původní: Percentily)

Hrubý skór	58
Standardní skór	38
Bez odpovědi	0
Konfidenční interval	[32 - 44]



TESTOVÝ PROFIL

NEO osobnostní inventář | Standard
 Český standardizační soubor, bez uvedení pohlaví do 30 let - T-hodnoty (50+10z) (Původní: Percentily)



Vždy je dobré testové metody kombinovat s další metodou (pohovor (už byl), AC/DC (nebude))

- korelace
 - korelace neříká nic o příčinné souvislosti, jen to, že pokud se vyskytuje jev A, tak se zároveň vyskytuje jev B
- Binomial Effect Size Display (BESD)
 - Chci na pohovoru identifikovat člověka, který bude mít vysokou pracovní výkonnost
 - Ponecháno jen tak, mám šanci, že vyberu správně, 50:50 (náhoda)
 - Pokud započítám do svého rozhodnutí svědomitost ($r=0,2$), zvýší se pravděpodobnost na 60:40
 - Pokud započítám do svého rozhodnutí svědomitost a zároveň IQ ($r=0,60$), korelace o síle 0,60, zvýším svou šanci 50:50 na 80:20
 - Pokud při výběru otestujeme uchazeče testem na svědomitost a kvalitním IQ testem a vybereme někoho svědomitého a inteligentního, máme 80 % šanci, že tenhle člověk bude výkonný a 20 % šanci, že uděláme chybu.
- regresní analýza
 - problém s korelací je ten, že nevyjadřuje příčinnou souvislost (sirky v kapse mohou korelovat s rakovinou plic nositele, ale nejsou její příčinou)
 - model: korelace IQ+svědomitost a pracovní výkonnost je 0,60
 - pokud změříme svědomitost + IQ, dostaneme $r^2=0,36$

Psychodiagnostické metody používané v ČR - Kontakt s realitou

Monitoring psychodiagnostických testů z roku 2004 (Svoboda a kol.)

- Svoboda a kolektiv vypracovali seznam nejpoužívanějších psychodiagnostických testů obecně a zároveň pro jednotlivá odvětví psychologie (klinika, poradenství, ozbrojené složky, manažerská psychologie).
- Seznam pro pracovní-psychologickou oblast

Název metody	% N
IST (Test struktury inteligence)	78,3
16PF (Cattellův šestnáctifaktorový osobnostní dotazník)	52,2
IHAVEZ (Mikšíkův vícedimenzionální dotazník)	41,3
FIRO (Dotazník interpersonální orientace)	39,1
Eysenck	37,0
Raven (Ravenovy progresivní matrice pro pokročilé)	34,8
Bourdon (Bourdonova zkouška)	30,4
Lüscher (Lüscherův test)	26,1

Číselný obdélník	23,9
ICL (Dotazník interpersonální diagnózy)	21,7
Kresba postavy	21,7
ROR (Rorschachův test)	21,7
Číselný čtverec	19,6
TIP (Test intelektového potenciálu)	19,6
TKP (Test koncentrace pozornosti)	19,6
BDI (inventář agrese Busse a Durkeeové)	17,4
Handtest	17,4
SPIDO (Mikšíkův vícedimenzionální dotazník)	17,4
BTTR (Belbinův test týmových rolí)	13,0
SPARO (Mikšíkův vícedimenzionální dotazník)	13,0
WMS (Wechsler Memory Scale)	13,0
Baumtest	10,9
d2 (Test pozornosti d2)	10,9
DOPEN (Ruiselův a Müllnerův vícedimenzionální dotazník)	10,9
DRČ (Disjunktční reakční čas)	10,9
GPP-1 (Gordonův osobnostní profil)	10,9
KUD (Osobnostní inventář KUD)	10,9
MBTI (Myers-Briggs Type Indicator)	10,9

Nejčastěji v pracovní oblasti psychologové v roce 2004 zjišťovali:

- 95,7 % osobnost
- 93,5 % intelekt
- 73,9 % komunikační dovednosti
- 67,4 % odolnost vůči stresu
- 56,5 % paměť

Nejméně se v roce 2004 zabývali:

- 17,4 % neuropsychologické jevy
- 17,4 % psychickým vývojem

Porovnání se současností - Mňuková (2016)

N=59, zástupci soukromého sektoru, personálních agentur, OSVČ i státního sektoru. Průměrně se psychodiagnostikou zabývají 8 hodin týdně (nejvíce státní sektor - 23 hodin týdně)

Nejpoužívanější testy (Mňuková, 2016)

Test	% N
IST	20,3
d2	18,6
Raven	15,3
*TR (Testy rozhodování)	13,6
Bourdon	11,9
*BIP (Bochumský osobnostní dotazník)	25,4
SPARO	22
*NEO-PI-R (NEO osobnostní inventář)	22
*LMI (Dotazník motivace k výkonu)	15,3
*SVF78 (Strategie zvládnání stresu)	15,3
Baumtest	13,6
BTTR	11,9
ICL	11,9

Vždy je dobré zadat takové testy, které se navzájem doplňují (vytvoření baterie)

Příklad baterie

- d2 (test pozornosti) 10 minut
- IST-2000-R (intelekt) 180 minut
- NEO-PI-3 (osobnost) 35 minut
- BTTR (test týmových rolí) 10 minut
- LMI (test výkonové motivace) 30 minut

Celkem: cca 4,5 hodiny

Diskuze

Výhody a nevýhody psychodiagnostických metod

Výhody

- zvyšují pravděpodobnost výběru vhodného kandidáta
- poslouží k teoretickému ukotvení reality (rozvoj, poradenství)
- pokud dobře udělané, jsou diagnostické metody reliabilnější a validnější než člověk
- jsou objektivní (nemají předsudky a chyby usuzování)
- poskytují kvalitativní data, díky kterým je možné porovnávat jednotlivé testované osoby mezi sebou navzájem a také vzhledem k populaci
- získaná data se neztratí a mohou být použita pro výzkum (predikce)

Nevýhody

- finančně nákladné (vývoj testu, normy, nákup, zaškolení)
- v době nízké nezaměstnanosti manažery považovány za zbytečné
- chybí náhled jedince a nemůže tak odpovídat dle reality
- ovlivnění testovou situací, záměrné či mimovolné zkreslování sebe sama (vytvoření "ideálního Já", face-validita)
- kulturní a socioekonomická nerovnost (lidi zvyklí na vyplňování věcí na počítači..)

Praktická část

- Profil