Elena Lisá. *Psychodiagnostika v řízení lidských zdrojů.*

Praha: Portál, 2019. 160 s.

Publikácia s názvom „*Psychodiagnostika v řízení lidských zdrojů*“ autorky Eleny Lisej čitateľovi približuje oblasť psychodiagnostiky v špecifickom prostredí, akým nepochybne riadenie ľudských zdrojov je. Publikácia v kompaktnej forme predkladá kombináciu teoretických podkladov, súčasných vedeckých poznatkov, ako aj praktických implikácií psychologickéj diagnostiky v kontexte riadenia ľudských zdrojov. Je rozdelená do 6 kapitol, ktoré otvára obsah, úvod, a uzatvárajú priložené príklady správ z psychologického hodnotenia, zoznam literatúry, menný a vecný register.

Prvá kapitola s názvom „Psychodiagnostika“ (s. 11 – 21) čitateľa uvádza do problematiky psychologickéj diagnostiky a oboznamuje s rozdielom medzi psychologickým testovaním a psychologickou diagnostikou. Zmieňuje sa o špecifikách psychologickéj diagnostiky v prostredí riadenia ľudských zdrojov, aj v kontexte štandardov EFPA a EAWOP. Kapitola tiež obsahuje stručný pohľad do histórie pracovnej a organizačnej psychodiagnostiky.

V poradí druhá kapitola „*Proces psychodiagnostiky*“ (s. 22 – 40) zasadzuje psychodiagnostický proces do kontextu ostatných činností v riadení ľudských zdrojov. Približuje celý proces psychodiagnostiky v konkrétnych podmienkach a s ohľadom na objednávku zadávateľa. Čitateľ tu nájde dôležité informácie doplnené praktickými radami k jednotlivým krokom psychodiagnostického procesu, od formulácie diagnostického cieľa, cez výber metód, administráciu a testovanie, vyhodnocovanie, až po interpretáciu výsledkov a formulovanie správy z psychologického hodnotenia. Na záver kapitoly je prínosné zaradenie informácie o podávaní spätnej väzby, jej okolnostiach, ako aj zdôraznenie nutnosti dodržania zásad pri práci s osobnými údajmi, či zachovaní profesionálneho postupu pri psychologickéj diagnostike.

Tretia kapitola „*Psychometrické podmínky*“ (s. 41 – 61) približuje problematiku psychometrických vlastností testov, ako napríklad objektivitu, reliabilitu, validitu, užitočnosť testu a psychometrické zásady interpretácie výsledkov najmä v kontexte hodnotenia v oblasti personálnej psychológie. Autorka opätovne volí zrozumiteľný a pragmatický jazyk a ilustratívne príklady pre lepšie pochopenie textu.

Štvrtá kapitola „*Účel psychologického hodnocení*“ (s. 62 – 70) objasňuje ciele psychologickéj diagnostiky v personalistike, v jej špecifických činnostiach, a to najmä pri výbere a rozvoji pracovníkov, ktoré sú pomerne kľúčovými oblasťami. V podkapitole „Výběr“ (pracovníkov) nachádzame zaujímavú časť o psychologických prediktorech úspešného pracovného výkonu, ktorá predstavuje veľmi užitočné praktické implikácie. Podkapitola „Rozvoj“ ponúka tiež stručný prehľad vhodných konkrétnych metód, ako aj oblastí, ktoré by mohli byť v praxi psychodiagnosticky skúmané za účelom účinného rozvoja pracovníkov v jeho rôznych podobách.

Piata kapitola s názvom „*Metody psychologického hodnocení*“ (s. 71 – 129) poskytuje prehľad o jednotlivých metódach psychologického hodnotenia, autorka ponúka čitateľovi delenie na štandardné a neštandardné metódy, prehľadne pripája aj informácie o využívanosti metód psychológmi, ako aj o hodnotách prediktívnej validity vybraných psychodiagnostických metód. Nájdeme tu informácie o rozhovore, kompetenčnom behaviorálnom interview, pozorovaní,

referenciách. Podkapitola zameraná na oblasť testov kognitívnych schopností aj tu poskytuje konkrétne odporúčania a rady používateľom, či záujemcom o psychologickú diagnostiku v personalistike. Nájdeme tu informácie o teste riadiaceho úsudku a jeho použití, či súvislostiach. Patričná pozornosť je tiež venovaná osobnosti v kontexte psychologickéj diagnostiky. Objasnená je oblasť päťfaktorovej teórie osobnosti, psychologických typov a ďalších osobnostných charakteristík, akými sú motivácia, sebahodnotenie, zvládanie záťaže. Autorka uvádza aj príklady konkrétnych metód pre praktické použitie. Na záver je zaradená podkapitola venovaná testovaniu temných stránok osobnosti, ktoré sa v súčasnej praxi dostáva do pozornosti. Piata kapitola je z celej publikácie najobsažnejšia.

Poslednou, šiestou v poradí je stručná kapitola „*Trendy psychodiagnostiky*“ (s. 130 – 132), ktorá poskytuje zaujímavé zamyslenie nad budúcim smerovaním a trendami v kontexte slovenskej, ako aj svetovej psychodiagnostiky v prostredí manažmentu ľudských zdrojov.

„*Príklady správ z psychologického hodnotení*“ (s. 133 – 146) uzatvárajú publikáciu a ponúkajú čitateľovi 3 konkrétne príklady správ z psychologického hodnotenia z praxe. Správy boli vypracované pre účely výberového konania na pozíciu vedúceho tímu, pre účely development centra a pre účely personálneho auditu. Začiatok v oblasti psychologického hodnotenia sa tak môže inšpirovať pri vypracovávaní vlastných výstupov z hodnotenia, či získať konkrétnejší obraz o produktoch tejto činnosti. Príklady samozrejme boli vypracované v konkrétnych podmienkach organizácie, vyplývali zo situácie a z predstavy zadávateľa, preto ich podoba nemá ultimátny, ale skôr ilustratívny charakter.

Publikácia môže slúžiť ako učebný text, či text slúžiaci na rýchlu a praktickú orientáciu v oblasti psychologickéj diagnostiky v prostredí riadenia ľudských zdrojov. Poskytuje v zhustenej forme dôležité fundamentálne informácie v kontextoch psychologickéj diagnostiky v manažmente ľudských zdrojov. Celá problematika je zasadená do súčasného prostredia, opierajúc sa o medzinárodné štandardy (napr. EAWOP, EFPA). Publikácia má potenciál byť dobrým pomocníkom, ktorý poskytuje jasné informácie, prípadne odpovede a návody pre študentov aj praktikov. Na trhu sa občas vyskytuje pomenej publikácií, ktoré poskytujú jasné a konkrétne odpovede, poväčšine sa stretávame s informáciami všeobecnejšieho charakteru. Táto publikácia patrí práve k tým praktickejším, autorka ponúka čitateľom užitočné informácie v kompaktnej, dobre čitateľnej a praktickej forme.

Publikácia by mohla byť užitočná pre rôzne skupiny čitateľov - študentov odborov psychológia, manažment ľudských zdrojov a príbuzných študijných odborov, ako aj učiteľov, praktických pracovných a organizačných psychológov, či ďalších praktikov pôsobiacich v oblasti ľudských zdrojov (HR), ako napríklad HR špecialisti, HR manažéri, ktorí diagnostiku sami prakticky vykonávajú, alebo sú prijímateľmi takejto služby, prípadne sú činní pri tvorbe personálnej stratégie. V kompaktnej forme v sebe spája súčasné vedecké poznanie a praktické poznatky, či podnety v oblasti psychologickéj diagnostiky v prostredí riadenia ľudských zdrojov. Takýto pohľad je domnievam sa mimoriadne užitočný a prospešný pre kohokoľvek, kto sa v tejto oblasti pohybuje.

Denisa Newman

O autorce

Mgr. Denisa Newman, Ph.D. pôsobí ako odborný asistent na Fakulte psychológie Paneurópskej vysokej školy v Bratislave. Praktické skúsenosti v oblasti riadenia ľudských zdrojov, ako aj pracovnej a organizačnej psychológie získala v nadnárodných spoločnostiach, ako aj počas vlastnej konzultačnej praxe. Je tiež spoluzakladateľkou Asociácie psychológov práce a organizácie Slovenska (APPOS).

Kontaktní údaje:

Adresa: Fakulta psychológie Paneurópskej vysokej školy v Bratislave, Tomášikova 20,
820 09 Bratislava, Slovenská republika

E-mail: denisa.newman@paneurouni.com

Newman, D. (2019). Psychodiagnostika v řízení lidských zdrojů [recenze]. *E-psychologie*, 13(2), 68-70. <https://doi.org/10.29364/epsy.347>