

Abstrakt

Hlavním cílem rigorózní práce je nalezení klíčových osobnostních dimenzí pro predikci pracovního výkonu u vybraných pracovních pozic. V úvodu se autor zaměřuje na zasazení předmětu rigorózní práce do kontextu sociologických disciplín sociologie práce a sociologie podniku. V další části se autor zaměřuje na vývoj jednotlivých průmyslových revolucí a organizačních přístupů. Aktuálně žijeme v Průmyslu 4.0, se kterým je spojena digitalizace, robotizace, implementace automatizovaných procesů do pracovních činností a rostoucí poptávka po nových dovednostech a kompetencích. Kromě nových odborných znalostí jsou stále více požadovány měkké dovednosti. V další části jsou analyzovány výzkumy validity osobnostních dotazníků BIG-5, 15FQ1 a CPAI-2 v predikci pracovního výkonu, identifikovány způsoby práce s měkkými kompetencemi v rámci České republiky a nalezeny vazby těchto kompetencí na jednotlivé škály Bochumského osobnostního dotazníku (BIP) a Dotazníku motivace k výkonu (LMI). V závěrečné části se autor věnuje realizovaným průzkumům. Cílem průzkumu mezi personalisty byla identifikace požadovaných hodnot škál dotazníku BIP a LMI pro vybrané pracovní pozice z hlediska úspěšnosti predikce pracovního výkonu. Cílem průzkumu kritériální validity byla identifikace klíčových škál dotazníku BIP a LMI z hlediska predikce pracovního výkonu vybraných pracovních pozic. Výsledná validita byla zkoumána korelačním koeficientem mezi hodnotou dané škály dotazníku a hodnocením pracovního výkonu respondenta. Výstupy z jednotlivých průzkumů byly porovnány a výsledky interpretovány. Byly nalezeny klíčové i nepodstatné škály pro predikci pracovního výkonu.