

POSUDEK RIGORÓZNÍ PRÁCE

Typ posudku: *oponent*

Autor/ka práce: Daniel Červený

Název práce: : Průzkum validity osobnostních dotazníků v predikci pracovního výkonu

Vedoucí práce: Mgr. Ing. Jiří Remr, Ph.D.

Oponent/tka: Prof. PhDr. Hynek Jeřábek, CSc.

Navržené hodnocení: vyhověl / nevyhověl

Zdůvodnění Vašeho hodnocení práce (zejména výhrad a kritických připomínek) rozepište podle níže uvedených kritérií.

1. Je cíl práce (výzkumná otázka) jasně formulován a odpovídají mu závěry? Je práce vhodně strukturována?

Práce je úzce zaměřena na sledování pracovního výkonu v technicistním pojetí. Tomu odpovídají jednak zvolené sledované zaměstnanecké pozice, jednak definice výkonu (s. 43 a následující) patrně ve smyslu produkce spotřebních statků a organizace jejich efektivní výroby, případně jejich inovace v úzce vymezených rámcích stanovených dosud předvídanými technologickými postupy. Průmysl 4.0 je vymezen jen v rámci teorií, ne ve smyslu jinak pojímaného pracovního výkonu. Cílem práce je posouzení validity osobnostních dotazníků při predikci pracovního výkonu. Hledal jsem v práci přesnější vymezení cíle, ale explicitě jsem je nanašel. V závěrech (s.139 – 142) autor uvádí které z posuzovaných zjišťovaných vlastností korelují podle posuzujících osob s vyšší pracovního výkonu a nakolik jsou vhodné jednotlivé používané metodiky osobnostních dotazníků. Struktura práce je přizpůsobena konkrétnímu sledování důležitosti jednotlivých charakteristik pro pracovní pozice.

2. Opírá se autor/ka o dostatek literatury relevantní tématu práce? Využívá i cizojazyčné texty?

Práce uvádí dostatek zahraniční i české literatury. Její kontext je jak teoretický ve smyslu klasických sociologických teorií, které jsou využity v teoretické části práce (str. 16 až 34, částečně i dále), tak i prakticky orientované na použitou a posuzovanou diagnostiku (dotazníky BIP a LMI).

3. Jaká je kvalita použitých dat nebo zdrojů (včetně jejich výběru, sběru a popisu) a metod jejich analýzy?

Autor popisuje průzkum mezi personalisty (s. 68-138), tedy data, která lze použít v rámci analýzy managementu lidských zdrojů jako vhodného posouzení vazeb mezi charakteristikami uchazečů o danou pozici a prediktivními schopnostmi posoudit vliv na vyšší pracovního výkonu. Využívá korelační analýzy.

4. Jaká je kvalita argumentů, o něž autor/ka opírá závěry, k nimž dospěl/a?

Výsledky analýzy jsou uplatnitelné v rámci procesů řízení lidských zdrojů v podmínkách existujících v současnosti. Autor zvolil k ověřování postavené úlohy osob personalistů spjatých se současným systémem managementu lidských zdrojů a ti evidentně posuzovali celý systém indikátorů ve vztahu k hypoteticky existujícím systémům v efektivně vedených firmách se známými zavedenými technologiemi. Ze způsobu testování i ze samotných závěrů práce (s. 139-142) plyne, že některé z klíčových předpokladů přechodu k novým kvalitám průmyslu 4.0, zejména tvůrčím způsobem zaváděné inovativní změny, nemohly být při analýze zohledněny (viz. str.140). Jako důležité při závěrečném posuzování nejsou vzaty „kompetence k analytickému myšlení“ a „kompetence ke koncepčnímu myšlení. S politováním autor opustil také „kompetenci k řešení problémů“ a „kompetenci k plánování a organizaci práce“. Obě sice považuje za důležité, právě tak

jako „kompetenci k objevování a orientaci v informacích“ anebo „kompetenci ke kreativitě“, musel se však vzhledem k reálným možnostem práce s daty spokojit s tímto omezením pro svou rigorózní práci. Omezíme-li se tedy na hledání cest ke zvyšování pracovního výkonu v rámci stávající struktury pracovních míst (s nimiž autor empiricky pracuje), práce přispívá ke zlepšení managementu organizace práce. Bohužel však bez zapojení kreativity a analytického a koncepčního myšlení lze těžko očekávat významné změny předpokládané vizi Průmyslu 4.0. Práce je tedy obhájitelná, mám však pochybnosti, že překračuje oblast managementu lidských zdrojů směrem k sociologii založené na inovacích a kreativitě.

5. *Jsou v práci autorova/autorčina tvrzení a zjištění jasně odlišena od tvrzení a zjištění převzatých?*
Jsou rozlišena.

6. *Jaká je úroveň odkazového aparátu, jazyka a dalších formálních náležitostí?*

Literatura i prameny jsou řádně citovány a odkazovány.

7. *Jiné přednosti a/nebo nedostatky, které neodpovídají výše uvedeným kritériím (jsou-li jaké).*

Za problém práce a její dostatečné využitelnosti považují použitou metodiku testování a hledání validity. Metodika je podrobně popsána na str. 68-70. Hodnotícími osobami, jak jsem z práce vyrozuměl, byli respondenti z oblasti managementu lidských zdrojů – personalisté. Navíc, použitá metodika dotazování personalistů „delfská metoda sběru“ počítala s postupným budováním konsensu mezi personalisty (s.68). Získané závěry z empirické části práce jsou na str. 71-97. Personalisté vedle plánovaného posouzení dvou schémat osobnostních dotazníků (BIP a LMI) pravděpodobně s ohledem na svou zaběhlou praxi, odhalili latentní stupnici, o níž sám autor tvrdí, že její položky nevedou k predikci vyššího výkonu, je však v hlavách hodnotitelů neoddelitelně spojená s představou řídicí práce. Přiložená tabulka vycházející z dat, zveřejněných autorem na str. 71-97, ukazuje, že v posouzení personalistů existuje souvislost mezi stupněm důležitosti, který přisoudili personalisté dané vlastnosti a pracovní pozici, pro niž by měla platit. Je tomu tak alespoň u dvou posuzovaných vlastností „hrdosti na výkon“ a „nebojácnosti“ (patrně i u dalších).

Uvažujeme-li o zkoumání validity osobnostních dotazníků, autor si měl především položit otázku jednoznačně související s tématem práce: „Nakolik lze na základě posouzení vlastností osob predikovat výši pracovního výkonu?“ Přiložená tabulka naznačuje, že se nebude jednat o jeden model pro všechny pracovní pozice. Lze odůvodněně předpokládat, že pro různé pracovní pozice budou existovat jiné vlastnosti jako klíčové pro predikci vyššího pracovního výkonu. Je třeba buď prokázat, že tomu tak není, že existuje společná škála, anebo by se měl autor alespoň pokusit diferencovat mezi pracovními pozicemi a pro skupiny těchto pozic hledat vhodné prediktory pracovního výkonu.

8. *Náměty na diskusi při obhajobě práce.*

Poprosím autora, aby při obhajobě vysvětlil limity práce a ukázal logiku závěrů, které by měly vyplývat z jednotlivých částí práce.

9. *Prohlašuji, že jsem se seznámil/a s výsledkem kontroly originality textu závěrečné práce v systému: [] Theses [] Turnitin [] Ouriginal (Urkund)*

Komentář k výsledku kontroly: jako oponent neprovádím kontrolu

Celkové hodnocení práce: Předložená práce je na hranici přijatelnosti. Nutnou podmínkou přijetí práce je obhájení použité metodiky ve smyslu připomínek. Jinak hodnotím stupněm **nevyhověl**.

Datum: 19. února 2024

Podpis:

Prof. PhDr. Hynek Jeřábek, CSc.

Příloha posudku:

Tabulka pracovních pozic a přisouzeného stupně důležitosti u dvou posuzovaných vlastností

Pracovní pozice	přisouzený stupeň důležitosti	přisouzený stupeň důležitosti
Posuzovaná vlastnost:	hrdost na výkon	nebojácnost
administrativní pracovník	4	3
účetní	4	4
marketingový specialista	4	4
produktový specialista	5	4
personalista	5	4
IT analytik	5	5
programátor	6	5
provozní manažer	6	6
IT architekt	6	7
technický ředitel	7	7
projektový manažer	7	8
obchodní zástupce	7	8
obchodní ředitel	7	8
personální ředitel	8	7
IT ředitel	8	8
finanční ředitel	8	8

Údaje jsou převzaty ze str. 71-97 posuzované rigorózní práce.