

Obsah

1	Úvod	5
2	Proměny zájmu o uplatnění psychodiagnostických metod pro výběr zaměstnanců	6
	2.1 Období rozvoje testové psychodiagnostiky pro výběr zaměstnanců	6
	2.2 Temné období	6
	2.3 Renesance	7
	2.4 Současný směr vývoje	8
3	Vymezení testových psychodiagnostických metod pro výběr zaměstnanců	9
	3.1 Účel psychodiagnostických metod ve výběru zaměstnanců	10
	3.2 Role psychodiagnostických metod ve výběru zaměstnanců	11
	3.3 Dělení psychodiagnostických metod pro výběr zaměstnanců	13
	3.4 Současné užití psychodiagnostických metod pro výběr zaměstnanců v ČR a zahraničí	18
	3.5 Kritika psychodiagnostických metod pro výběr zaměstnanců	21
4	Obecná východiska použití psychodiagnostických metod při výběru zaměstnanců	23
	4.1 Poznávání osobnosti zaměstnance	23
	4.2 Prediktor a kritérium úspěšnosti	25
	4.2.1 Kritérium úspěšnosti	25
	4.2.2 Prediktor	26
	4.3 Obecné možnosti predikce úspěchu v zaměstnání	29
	4.4 Studie návratnosti	35
	4.5 Limity prediktorů	37
5	Požadavky na metody pro výběr zaměstnanců a jejich užití	40
	5.1 Riziková kritéria pro výběr metod	40
	5.2 Doporučená kritéria pro výběr metod	41
	5.3 Zaměření metod a požadavky na uživatele metod	41
	5.4 Hodnocení metod	43
	5.5 Reliabilita	44
	5.6 Validita	45
	5.7 Normy	46
	5.8 Diagnostická baterie a její začlenění do procesu výběru	48
	5.9 Výstupní zpráva a její jazyk	49
6	Specifika užití psychodiagnostických metod pro výběr zaměstnanců	52
	6.1 Sociální desirabilita	52
	6.2 Ohrožení know-how	54
	6.3 On-line testování	54
	6.4 Adaptivní testování	56

7	Etika užití psychodiagnostických metod	58
7.1	Etická pravidla pro použití testových psychodiagnostických metod	58
7.2	Otázka zjevné validity	59
8	Přehled metod	60
8.1	Forma administrace	60
8.2	Způsob administrace	61
8.3	Testy inteligence	62
8.4	Testy specifických kognitivních funkcí	70
8.5	Osobnostní dotazníky	88
8.6	Projektivní metody	109
8.7	Objektivní testy osobnosti	114
8.8	Testy integrity	117
8.9	Testy situačního úsudku a testy kompetencí	119
8.10	Seznam metod	123
9	Seznam literatury a zdrojů	126