

3. Vstupní informace do kvalitativní diagnostiky	43
3.1 Filozofie zadání	43
3.2 Naslouchání a parafráze	45
3.3 Operacionalizace	46
4. Metody a techniky v kvalitativní diagnostice	49
4.1 Parametry technik v kvalitativní diagnostice: přiměřenost kontextu, strukturovanost a zaměřenost vyzývací charakteristiky	49
4.2 Klasifikace technik kvalitativní diagnostiky	56
4.2.1 <i>Klasifikace podle uspořádání</i>	56
4.2.2 <i>Klasifikace podle příležitosti</i>	58
4.2.3 <i>Klasifikace podle času</i>	62
4.2.4 <i>Kategorie diagnostických technik</i>	66
4.3 Klasifikace diagnostických metod	87
4.3.1 <i>Cíle diagnostické metody</i>	87
4.3.2 <i>Individuální nebo skupinová diagnostika</i>	89
4.3.3 <i>Rozdělení diagnostických metod podle rozsahu</i>	91
4.4 Tvorba technik v kvalitativní diagnostice	93
4.5 Skládání technik do diagnostické metody	96
4.5.1 <i>Skladba technik v metodách</i>	97
4.5.2 <i>Tematizování diagnostické metody a provazování technik</i>	99
5. Dovednosti hodnotitele	101
5.1 Pozorování – interpretace	101
5.2 Záznam pozorování	103
5.3 Hodnotitelské chyby	104
5.3.1 <i>Haló efekt</i>	105
5.3.2 <i>Atribuce</i>	106
5.3.3 <i>Projekce</i>	107
5.3.4 <i>Vlastní teorie osobnosti</i>	107
5.3.5 <i>Předčasné závěry</i>	108
5.3.6 <i>Přísnost a shovívavost</i>	109
5.3.7 <i>Generalizace a předsudky</i>	110
5.3.8 <i>Centrální tendence</i>	110
5.3.9 <i>Chyba „vyšetřovatele“</i>	111
5.3.10 <i>Vnitřní paradigma hodnotitele</i>	111
5.3.11 <i>Vyhoření</i>	112
5.3.12 <i>Zkreslení na základě postoje vytvořeného už před diagnostikou</i>	113
5.3.13 <i>Nadměrná sebedůvěra</i>	113
5.4 Hodnotitel jako nástroj diagnostiky	114
5.5 Stylizace diagnostikovaných	117

6. Porada hodnotitelů	119
6.1 Kdy se realizuje	120
6.2 Trvání porady hodnotitelů	121
6.3 Kdo se porady účastní	122
6.3.1 <i>Proč by se měl porady hodnotitelů účastnit manažer/zadavatel</i>	122
6.3.2 <i>Proč by se nemusel porady hodnotitelů účastnit manažer/zadavatel</i>	123
6.4 Řízení porady – role	123
6.5 Struktura porady	124
6.6 Způsob hodnocení	124
6.7 Proces rozhodování	125
6.7.1 <i>Rizikový fenomén – skupinové myšlení neboli „groupthink“</i>	126
6.7.2 <i>Efekt „sázka naslepo“</i>	126
6.7.3 <i>Požadavek na poslední chvíli</i>	127
6.7.4 <i>„Já ho znám, jako obchodník je výborný“</i>	127
6.7.5 <i>„Všechno je špatně“</i>	128
6.7.6 <i>„Musím se rozhodnout tady a teď“</i>	128
6.8 Debreefing	128
7. Výstupy	130
7.1 Zacházení s výstupy	132
7.1.1 <i>Stanovení a respektování cíle</i>	132
7.1.2 <i>Nastavení pravidel – aplikace principů etiky</i>	133
8. Průběh a principy zpětné vazby	136
8.1 Parametry zpětné vazby a s nimi spojené otázky	138
8.2 Obrany vůči zpětné vazbě a co s nimi	142
9. Použití diagnostiky ve firemní praxi	146
9.1 Výběr zaměstnance	147
9.1.1 <i>Výběr zaměstnance bez kvalitativní diagnostiky</i>	147
9.1.2 <i>Co poskytuje kvalitativní diagnostika</i>	148
9.1.3 <i>Proč může být kvalitativní diagnostika při výběru zadavatelem zpochybňována</i>	151
9.2 Kvalitativní diagnostika v oblasti rozvoje zaměstnanců	155
9.2.1 <i>Zjišťování rozvojových potřeb</i>	156
9.2.2 <i>Přístup kvalitativní diagnostiky je typický svým důrazem na zacílení a motivaci</i>	159
9.2.3 <i>Námítky ke kvalitativní diagnostice u rozvoje zaměstnanců</i>	160
9.3 Latentní efekty užití psychodiagnostiky při výběru a rozvoji zaměstnanců	163

10. Návaznost kvalitativní diagnostiky na další způsoby práce s lidskými zdroji	166
10.1 Efektivní provazování – kde diagnostika působí užitečně	166
10.1.1 <i>Diagnostika → výběr → pracovní adaptace nových zaměstnanců</i>	166
10.1.2 <i>Diagnostika → vzdělávací metody</i>	168
10.1.3 <i>Diagnostika → periodické hodnocení zaměstnanců</i>	170
10.1.4 <i>Třistašedesátistupňová zpětná vazba a diagnostika</i>	171
10.1.5 <i>„Outplacement“ → diagnostika</i>	172
10.2 Nevhodné návaznosti	173
10.2.1 <i>Kompetenční model a jeho návazné využití pro kvalitativní diagnostiku</i>	173
10.2.2 <i>Diagnostika → propouštění zaměstnanců</i>	175
10.2.3 <i>„Teambuilding“ a diagnostika</i>	177
Závěrem	179
Shrnutí	180
Literatura	182
Rejstřík věcný	194
Rejstřík jmenný	197