



# Komplexní přehled diagnostických nástrojů v HR

## Úvod

Tato studie nabízí přehled psychometrických a diagnostických nástrojů v oblasti lidských zdrojů, zaměřený na faktory jako validita, reliabilita, čas na zpracování, počet otázek, ceny a specializace. Jejím cílem je pomoci HR specialistům s výběrem nástrojů pro různé procesy, včetně nábory, rozvoje, snižování fluktuace a outplacementu.

Při výběru nástroje je důležité zvážit nejen validitu a reliabilitu, ale i cenu, časovou náročnost a komplexitu nástroje, zda je určen pro jejich potřeby.

Nástroj	Validita	Reliabilita	Čas na test	Počet otázek	Cena EUR	Benchmarking
<b>WORKtest</b> Komplexní scan	0.92	0.86–0.94	17–20	<b>Gestalt</b> Zpracovává podvědomé reakce	120–150	<b>Ano</b> Recruitment Development Cross
EQ-i 2.0	0.70–0.85	0.80–0.90	30	133	100–200	Ne
16PF	0.70–0.80	0.80	35–50	185	150–250	Ne
SHL OPQ	0.70–0.80	0.80	30–45	104–200	200–300	Ne
Big Five	0.75	nad 0.80	20–30	44–120	100–200	Ne
PI Behavioral Assessment	0.70	0.80	6–10	2 x po 86 adjektivech	150–200	Ne
Hogan	0.29–0.54	0.70–0.81	45–60–80	206 (HPI) 168 (HDS) 200 (MVPI)	200–300	Ne
Gallup StrengthsFinder	0.50–0.60	0.70–0.80	20–30	177	50–100	Ne
DISC	0.40–0.60	0.60–0.75	15–30	24	50–150	Ne
TKI	0.40–0.60	0.70	15–20	30	100–150	Ne
Thomas PPA	0.4–0.6	0.6–0.80	8–10	24	80–200	Ne
Lumina Spark	Střední	Neuvedeno	30–45	144	150–250	Ne

**Vysoká validita/reliabilita**  $\geq 0.80$  – Výsledky jsou přesné a spolehlivé. Uživatelé se mohou na tyto výsledky plně spolehnout. Výsledky jsou stabilní a konzistentní. Mohou je použít, jako faktor pro rozhodování.

**Střední validita/reliabilita**  $\leq 50-0.80$  – Výsledky jsou částečně přesné, ale mohou vykazovat odchylky. Doporučuje se opatrnější interpretace. Výsledky mohou sloužit jako podklad k rozhodování, avšak s rezervou.

**Nízká validita/reliabilita**  $\leq 0.50$  – Výsledky jsou nepřesné a nespolehlivé, nekonzistentní, či zavádějící. Test by neměl být používán pro důležitá rozhodnutí, vedou k chybným závěrům.

## Přehled diagnostických nástrojů v detailu

### WORKtest

**Zaměření:** WORKtest kombinuje psychometrické a psychodiagnostické metody, čímž poskytuje přesné hodnocení v HR procesech. S vysokou validitou (0,92) a reliabilitou (0,86–0,94) je spolehlivým nástrojem pro analýzu osobnosti a pracovního chování. Schopnost měřit podvědomé reakce eliminuje stylizaci odpovědí, běžnou u dotazníkových metod, což zvyšuje objektivitu a přesnost výsledků.

WORKtest umožňuje [měření více než 300 kritérií](#) přizpůsobitelných specifickým potřebám firem. Zaměřuje se na hodnocení pracovní vhodnosti, výkonu, rizikových faktorů, firemní kultury, angažovanosti, agility a rozvoje zaměstnanců. Je ideální pro nábor, rozvoj talentů a analýzu firemní kultury.

Navržen jako partner pro HR týmy, WORKtest zefektivňuje rozhodovací procesy a poskytuje detailní vhled do osobnosti a pracovního chování.

### WORKtest

- **Validita:** 0.92 – vysoká přesnost měření
- **Reliabilita:** 0.86–0.94 – vysoká spolehlivost
- **Čas na zpracování:** 17–20 minut
- **Počet otázek:** Zpracovává podvědomé reakce, eliminuje stylizaci
- **Typ:** Psychometrika a psychodiagnostika
- **Cena:** od 120 EUR za jeden výstup (30 kompetencí), až 75 kompetencí.  
Firemní kultura: 120 EUR, komplexní analýza DNA firmy: od 1500 EUR.
- **Kompetenční modely:** Sestavení modelů z více než 300 kritérií pro různé pracovní pozice.
- **Benchmarking:** Recruitment Benchmark, Development Benchmark, Cross Benchmark.

---

## Hogan

**Zaměření:** Hogan se zaměřuje na hodnocení některých osobnostních vlastností relevantních pro vedení, týmovou práci a přístup k riziku. Nejčastěji se využívá při náboru a rozvoji lídrů.

- **Validita:** 0.29–0.54
- **Reliabilita:** 0.70–0.81
- **Čas na zpracování:** 45–60–80 minut
- **Počet otázek:** 206 (HPI), 168 (HDS), 200 (MVPI)
- **Typ:** Diagnostika a psychometrika
- **Cena:** 200–300 EUR

---

## Lumina Spark

**Zaměření:** Lumina Spark je navržen k měření osobnostní dynamiky a interaktivních výstupů, které jsou užitečné pro týmovou spolupráci. Využívá se především pro osobní a týmový rozvoj.

- **Validita:** Střední
- **Reliabilita:** Neuvedeno
- **Čas na zpracování:** 30–45 minut
- **Počet otázek:** 144
- **Typ:** Diagnostika, částečně typologie
- **Cena:** 150–250 EUR za report

---

## MBTI (Myers-Briggs Type Indicator)

**Zaměření:** MBTI kategorizuje jednotlivce do jednoho z 16 osobnostních typů a zaměřuje se na zlepšení týmové dynamiky a osobnostní porozumění. Často je využíván k zlepšení komunikace mezi členy týmu.

- **Validita:** Nízká až kontroverzní
- **Reliabilita:** 0.60–0.80
- **Čas na zpracování:** 20–30 minut
- **Počet otázek:** 93
- **Typ:** Typologie
- **Cena:** 50–100 EUR

---

## Big Five Personality Traits (OCEAN)

**Zaměření:** Big Five měří pět hlavních osobnostních dimenzí a je široce používán v psychologickém výzkumu i v pracovním prostředí. Pomáhá hodnotit kandidáty z hlediska otevřenosti, svědomitosti, extraverze, příjemnosti a neuroticismu.

- **Validita:** Vysoká (nad 0.75)
- **Reliabilita:** Vysoká (nad 0.80)

- **Čas na zpracování:** 20–30 minut
  - **Počet otázek:** 44–120
  - **Typ:** Psychodiagnostika
  - **Cena:** 100–200 EUR
- 

## DISC

**Zaměření:** DISC je založen na čtyřech základních osobnostních stylech a slouží k hodnocení pracovního chování a týmové spolupráce. Tento nástroj je běžně používán k lepšímu porozumění interpersonální dynamice.

- **Validita:** 0.40–0.60
  - **Reliabilita:** 0.60–0.75
  - **Čas na zpracování:** 15–30 minut
  - **Počet otázek:** 24
  - **Typ:** Typologie
  - **Cena:** 50–150 EUR
- 

## 16PF

**Zaměření:** 16PF hodnotí 16 základních osobnostních rysů a poskytuje hluboký vhled do osobnostní struktury. Tento nástroj se využívá hlavně v pracovním prostředí pro nábor a rozvoj zaměstnanců.

- **Validita:** 0.70–0.80
  - **Reliabilita:** 0.80
  - **Čas na zpracování:** 35–50 minut
  - **Počet otázek:** 185
  - **Typ:** Psychodiagnostika
  - **Cena:** 150–250 EUR za report
- 

## EQ-i 2.0

**Zaměření:** EQ-i 2.0 hodnotí emocionální inteligenci, což je klíčové pro vedení a týmovou spolupráci. Používá se v mnoha HR procesech zaměřených na rozvoj leadershipu a interpersonálních dovedností.

- **Validita:** 0.70–0.85
  - **Reliabilita:** 0.80–0.90
  - **Čas na zpracování:** 20–30 minut
  - **Počet otázek:** 133
  - **Typ:** Diagnostika
  - **Cena:** 100–200 EUR
-

## PI Behavioral Assessment

**Zaměření:** PI Behavioral Assessment se zaměřuje na identifikaci motivačních faktorů a pracovního chování jednotlivců. Často se využívá při náboru k predikci vhodnosti kandidátů pro specifické pracovní role.

- **Validita:** 0.70
  - **Reliabilita:** 0.80
  - **Čas na zpracování:** 6–10 minut
  - **Počet otázek:** Dva seznamy po 86 adjektivech
  - **Typ:** Diagnostika
  - **Cena:** 150–200 EUR za report
- 

## Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument (TKI)

**Zaměření:** TKI analyzuje styly řešení konfliktů, které jednotlivci preferují při různých situacích. Tento nástroj se používá při rozvoji týmové spolupráce a řízení konfliktů na pracovišti.

- **Validita:** 0.40–0.60
  - **Reliabilita:** 0.70
  - **Čas na zpracování:** 15–20 minut
  - **Počet otázek:** 30
  - **Typ:** Diagnostika
  - **Cena:** 100–150 EUR za report
- 

## SHL OPQ

**Zaměření:** SHL OPQ se zaměřuje na hodnocení vybraných osobnostních rysů v pracovním kontextu. Jeho hlavní použití je při náboru a hodnocení potenciálu pro určité role, nicméně se nezaměřuje na pracovní pozice.

- **Validita:** 0.70–0.80
  - **Reliabilita:** 0.80
  - **Čas na zpracování:** 30–45 minut
  - **Počet otázek:** 104–200
  - **Typ:** Psychometrika
  - **Cena:** 200–300 EUR za report
- 

## Gallup StrengthsFinder

**Zaměření:** StrengthsFinder se zaměřuje na identifikaci silných stránek jednotlivců, aby jim pomohl dosáhnout lepších výsledků. Často se využívá k rozvoji leadershipu a zlepšení týmové spolupráce.

- **Validita:** 0.50–0.60
  - **Reliabilita:** 0.70–0.80
  - **Čas na zpracování:** 20–30 minut
  - **Počet otázek:** 177
  - **Typ:** Typologie
-

- **Cena:** 50–100 EUR

**Gallup Q12** je nástroj pro diagnostiku angažovanosti, která je klíčovou složkou firemní kultury. Dotazník obsahuje 12 jednoduchých otázek, které poskytují vhled do zaměstnaneckých potřeb, a tím i do struktury a kvality firemní kultury. Informace o validitě a reliabilitě tohoto konkrétního nástroje jsou méně přímé než u jiných Gallup nástrojů

---

## Thomas International Personal Profile Analysis (PPA)

**Zaměření:** PPA analyzuje čtyři základní faktory pracovního chování a je často využíván při náboru a rozvoji zaměstnanců. Zaměřuje se na predikci úspěchu v konkrétních pracovních rolích.

- **Validita:** Nízká až střední (0.4–0.6)
- **Reliabilita:** Střední (0.6–0.8)
- **Čas na zpracování:** 8–10 minut
- **Počet otázek:** 24
- **Typ:** Diagnostika (model DISC)
- **Cena:** 80–200 EUR za test, v závislosti na poskytovateli a licenci
- **Zákaz:** V některých zemích bylo jeho použití omezeno kvůli nedostatečné validaci

---

## Závěr

WORKtest je jedním z nejkompexnějších nástrojů díky své schopnosti měřit podvědomé reakce, vysoké validitě a rychlosti zpracování. Jeho flexibilita a přesnost z něj činí ideální nástroj pro optimalizaci HR procesů.

## Stručné vysvětlení pojmů

- **Validita:** Udává, jak přesně test měří to, co má měřit.
- **Reliabilita:** Ukazuje, jak spolehlivé a konzistentní jsou výsledky testu při opakovaném měření.
- **Objektivita:** Míra, do jaké jsou výsledky testu nezávislé na osobě, která je interpretuje.

## Objektivita testů

U většiny nástrojů, jako jsou Hogan, MBTI, DISC, Big Five a další, není konkrétní míra objektivit (např. více než 85 % jako u WORKtestu) běžně zveřejňována. Tyto nástroje často poskytují informace o validitě a reliabilitě, ale objektivita se liší v závislosti na typu testu a úrovni stylizace odpovědí.

WORKtest se odlišuje tím, že zcela eliminuje stylizaci odpovědí prostřednictvím měření podvědomých reakcí, což vede k vyšší objektivitě. U nástrojů založených na dotaznících objektivita často závisí na struktuře testu a odpovědích.

- **Vysoká objektivita:** WORKtest
- **Vyšší až vysoká objektivita:** Big Five, 16PF, EQ-i 2.0, SHL OPQ.
- **Střední objektivita:** Hogan, Lumina Spark, DISC, Gallup StrengthsFinder, Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument (TKI).
- **Nízká objektivita:** MBTI, Thomas International.

## Typy nástrojů

**Typologie:** Kategorizuje osobnost do předem definovaných typů na základě odpovědí (např. MBTI, DISC, Gallup StrengthsFinder). Tento přístup je vhodný pro rychlé porozumění základním rysům, ale má omezenou hloubku.

**Diagnostika:** Hodnotí konkrétní rysy, jako například Hogan nebo Lumina Spark, a využívá se k určení schopností pro pracovní role. Tyto nástroje mohou být ovlivněny stylizací odpovědí.

**Psychodiagnostika:** Poskytuje hlubší analýzu osobnosti s důrazem na přesnost, pracuje s vědomím i podvědomím. WORKtest vyniká v této oblasti díky schopnosti analyzovat jedince na více úrovních, což jiné nástroje nezvládají.

**Psychometrika:** Zaměřuje se na měření osobnostních rysů vědecky podloženými metodami s vysokou validitou a reliabilitou. WORKtest se zde odlišuje měřením více než 300 ukazatelů, včetně rizikového chování, a nabízí rozsáhlé možnosti benchmarkingu.

## Zdroje

- **WORKtest:** Validita 0.92; Reliabilita 0.86–0.94; Zdroje: [WORKtest Validace](#)
- **Hogan:** Validita 0.29–0.54; Reliabilita 0.70–0.81; Zdroje: Oficiální materiály Hogan Assessment Systems.
- **Lumina Spark:** Validita Střední; Reliabilita Neuvvedeno; Zdroje: Oficiální materiály Lumina Learning.
- **MBTI:** Validita Nízká až kontroverzní; Reliabilita 0.60–0.80; Zdroje: Myers & McCaulley (1985), Cohen (2014).
- **Big Five Personality Traits (OCEAN):** Validita Vysoká (nad 0.75); Reliabilita Vysoká (nad 0.80); Zdroje: Costa & McCrae (1992).
- **DISC:** Validita 0.40–0.60; Reliabilita 0.60–0.75; Zdroje: DISC Insights.
- **16PF:** Validita 0.70–0.80; Reliabilita 0.80; Zdroje: Cattell & Mead (2008).
- **EQ-i 2.0:** Validita 0.70–0.85; Reliabilita 0.80–0.90; Zdroje: Multi-Health Systems Inc.
- **PI Behavioral Assessment:** Validita 0.70+; Reliabilita 0.80+; Zdroje: Predictive Index.
- **Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument (TKI):** Validita 0.40–0.60; Reliabilita 0.70; Zdroje: Thomas & Kilmann (1974).
- **SHL OPQ:** Validita 0.70–0.80; Reliabilita 0.80; Zdroje: SHL Group.
- **Gallup StrengthsFinder:** Validita 0.50–0.60; Reliabilita 0.70–0.80; Zdroje: Gallup StrengthsFinder.