

Editori publikácie:
Harold W. Goldstein,
Elaine D. Pulakos,
Jonathan Passmore, Carla Semedo
Editor série: Jonathan Passmore

The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Recruitment, Selection and Employee Retention

Chichester, John Wiley & Sons, 2017, 568 s.

Publikácia je siedmou knihou v sérii príručiek pracovnej a organizačnej psychológie. Obsahuje príspevky na témy náboru, výberu, retencie, pričom stavia na poznatkoch predošlých šiestich vydaniach série o vodcovstve a zmene, koučingu a mentoringu, tréningu a rozvoji, zdravia a bezpečnosti, pozitívnej psychológii, tímov a spolupráci. Jednotlivé kapitoly príručky obsahujú informácie o súčasných výskumných zisteniach v oblasti náborov, výberov, retencie a poskytujú vhľad do rozvoja daných oblastí v praxi výskumov a vedy. Poznatky komplexne pokrývajú vedec-kú publikačnú činnosť v Európe, najmä z Veľkej Británie a v USA. Príručka svojim vydaním a predajom podporuje svetovú organizáciu Railway Children, ktorá sa venuje opusteným deťom na uliciach Indie, Východnej Afriky a Veľkej Británie. Príručka je rozdelená na tri sekcie: 1) nábor, 2) výber, 3) retencia. Sekcia 1 o náboroch, alebo recruitmente rozoberá túto oblasť najmä z pohľadu technologického pokroku v komunikácii a monitorovaní náborov. Ďalšou aktuálnou témou je posun problematiky náborov z lokálnej úrovne na úroveň globálnu. James A. Breugh začína sekciu kapitolou o analýze práce. Zdôrazňuje dôležitosť analýzy práce pre dobrý priebeh a výsledky výberového procesu. Jean M. Phillips a Stanley M. Gully píšú o charakteristikách globálneho náboru a o tom, ako realizovať výberový proces pre globálne alebo naopak pre lokálne pozície. Zaoberajú sa tiež

interným a externým náborom talentov a predstavujú niektoré nové metódy umiestňovania pracovníkov v organizácii. Donald M. Truxillo, Talya N. Bauer a Alexa M. Garcia píšú o často opomínanej téme akou sú reakcie uchádzačov na výberový proces. Technologický rozvoj v oblasti komunikácie podporil komunikáciu medzi uchádzačom a organizáciou, čo umožnilo autorom publikovať dostatok empirických výskumných poznatkov o východiskách a produktoch reakcií kandidátov na výberový proces. Adrian Furnham a Kat Palaiou skúmajú čím môže byť organizácia pre kandidátov atraktívna, pričom rozoberajú obe: charakteristiky organizácie ako aj charakteristiky kandidáta ako jednotlivca. Formulujú základ novších konceptov značky zamestnávateľa v snahe plne porozumieť, čo láka kandidátov k vykonávaniu určitých pracovných pozícií alebo k výberu špecifických organizácií. Nuno Rebelo dos Santos s kolegami uzatvárajú sekciu nábor úvahami o etike. Ukazujú na fundamentálnu rolu etiky vo výberových procesoch organizácie, pričom podrobne pitvajú otázky firemných hodnôt pri výberoch, spravodlivého a rovného výberu, ako aj otázky etiky rôznorodých výberových techník. Druhá sekcia nazvaná výber je bohatá na zistenia predošlých výskumov, pretože sa zaoberá diagnostikou individuálnych rozdielov pracovníkov vo vlastnostiach, ktoré ovplyvňujú pracovný výkon. Jesús F. Salgado začína sekciu zlatým grálom diagnostiky. Sústreďuje svoju pozornosť na testovanie kognitívnych schopností. V prípade predikcií uvádza širší repertoár kritérií pracovného výkonu, od výkonu zameraného na úlohu, kontextuálneho výkonu a výkonu v kontexte tréningov. Rozoberá dôsledky rozdielov kognitívnych schopností v skupinách kandidátov, ako aj rôznorodé reakcie skupín na metódy testovania. David J. Hughes a Mark Batey sa venujú hodnoteniu osobnosti, špeciálne predikcii pracovného výkonu ako aj budúcnosti testovania osobnosti pri výberoch. Melinda Blackman prináša informácie o metóde rozhovoru, histórii jeho používania,

rozvoja a vzniku jednotlivých podôb výberových rozhovorov. Adrian Furnham urobil prehľad viacerých metód používaných pri výberoch, vrátane metód hodnotenia schopností, motivácie, preferencií pracovného správania, sebasudzovania, pozorovania a profesnej anamnézy. Autor porovnáva jednotlivé metódy z hľadiska ich reliability, validity a celkovej užitočnosti. Jan Corstjens, Filip Lievens a Stefan Krumm prinášajú poznatky o testoch situačného úsudku, ich validite, reliabilite, skupinových rozdieloch, reakciách kandidátov a budúcich trendoch. Ryan S. O'Leary, Jacob W. Forsman a Joshua A. Isaacson sa zaoberajú simuláciami pri výberoch a rovnako ako autori iných kapitol aj vlastnosťami rôznych simulačných hier typicky používaných pri výberoch. Dave Bartram a Nancy Tippins sú aktuálni svojou kapitolou o online diagnostike. Ochrana dát a klamanie pri administrácii sú len niektoré z horúcich tém kapitol. Michal Fetzter, Jennifer McNamara a Jennifer L. Geimer diskutujú ohromné technologické výhody, ktoré priniesli do sveta testovania počítačové hry. Zaujímavé sú výsledky vedeckých výskumov ako aj praktický návod na implementáciu týchto prístupov v kontexte organizácie. Mengqiao Liu, Jason L. Huang, Marcus W. Dickson rozoberajú správny výber do tímu zatiaľ čo Geeta D'Souza, Matthew S. Prewett a Stephen M. Colarelli sa zaujímajú otázkami výberov do virtuálnych tímov. Neta Moye, Rose Mueller-Hanson a Claus Langfred skúmajú diagnostické metódy, zvlášť tie na rozvoj vodcovstva. Jeannette N. Cleveland, Jaclyn Melendez a Lauren Wallace sa v kontexte výberov sústreďujú na rodové rozdiely, históriu ich skúmania v práci a organizácii a súčasne aktuálne empirické poznatky. Charles A. Scherbaum s kolegami spisujú kontroverzné zistenia rasových, etnických a národných kultúrnych rozdielov v diagnostike. Pokúšajú sa tieto rozdiely opísať a vysvetliť. Kenneth P. Yusko a kolegovia uzatvárajú sekciu dva diskusiu o právnych a legislatívnych otázkach výberov. Posledná sekcia príručky, sekcia 3 retencia obsahuje štyri kapitoly. Napriek nízkemu rozsahu sekcie, obsah je vysoko aktuálny celosvetovo. Angela R. Grotto s kolegami definujú fluktuáciu zamestnancov a stratégie ako zamestnancov udržať. Prinášajú podrobný prehľad literatúry a uľahčujú tak čitateľovi vniknúť do problematiky a získať dostatočné porozumenie. Crystal Zhang a Jim Stewart poskytujú prehľad problematiky talent manažmentu a súvislostiam s udržiavaním talentov v organizácii. Mark G. Ehrhart a Maribeth Kuenzi prinášajú tému organizačnej klímy a kultúry vo vzťahu k fluktuácii a retencii zamestnancov. A konečne Kristen M. Shockley, Christine R. Smith a Eric A. Knudsen uzatvárajú sekciu retencia kapitolou o životnej rovnováhe a work-life balance. Príručka prináša vyčerpávajúci prehľad výskumne aktuálnych tém z oblasti výberových procesov a udržiavania pracovníkov v organizácii. Hoci sa publikácia prezentuje ako

globálna a celosvetová, je zameraná najmä na poznatky prameniace z prostredia veľkej Británie a USA. Ako taká je nosným zdrojom základnej literatúry a pojmov v odbore a zaraďuje sa medzi základné publikácie prehľadového charakteru pracovnej a organizačnej psychológie.

E. Lisá

Šlepecký, M., Praško, J.,
Kotianová, A., Vyskočilová, J.

Tretí vlna v kognitívne-behaviorálnej terapii

Praha, Portál 2018, 232 s.

Recenzovaná kniha predstavuje nové vývojové trendy v psychoterapeutickom smere, ktorý začal svoji moderní historii zhruba na prelomu padesiatych a šedesiatych let v USA (A. Lazarus, J. Wolpe aj.) v návaznosti na predchádzajúce základy B. F. Skinnera a jiných. To bola ona prvá vlna, jak ji také autoři publikce nazývají, kdy byla v popředí modifikace chování. Spojení s kognitivním směrem dalo vznik tzv. druhé vlně a tedy KBT (jak se běžně kognitivně-behaviorální terapie zkracuje a také vyslovuje). Zde je namístě jmenovat především A. Becka a A. Ellise.

Vše má však kořeny již v dávné antice, kdy byl kladen důraz na řád v chování, myšlení i mluvě. Ještě nedávno byla KBT nezájmkou vnímána (s jistým despektem) jako snaha o prosté podmiňování, které s hlubším psychologickým přístupem má málo společného.

Třetí vlna v KBT představuje rozšiřování terapeutického záběru KBT na oblasti poruch osobnosti a integrativní podobu práce se sny, hodnotami apod. Autori, jak jsou představováni v knize, je zde již celá řada.

Autoři recenzované knihy přesvědčivě dokladují, že současná KBT je již širokou rodinou přístupů, které se sice více či méně jeden od druhého odlišují, i když všechny uznávají původní důraz na souvislost kognice, emocí a chování a na princip učení, který se velmi často tak či onak podílel na vzniku, upevňování a udržování vzorců, resp. schémat myšlení a jednání, včetně to vše propojujícího prožívání.

Kniha je dělena do čtyř hlavních kapitol, reprezentujících vybrané nejnovější proudy v KBT: Dialekticko-behaviorální terapie; využití všímavosti v KBT; terapie pomocí přijetí a závazku; terapie zaměřená na schémata. Autoři vždy téma otevírají historií, následují teoretické předpoklady s možnostmi praktického využití a závěrečnou kazuistikou. Vše je propracováno pečlivě a kriticky. Není smyslem této stručné recenze hlubší analýza jednotlivých proudů oné třetí vlny KBT;