

Instrukce pro výběr hesel:

Vyberte si hesla, která chcete zpracovat do slovníku tak, že se napíšete své jméno ve "rezervovat" více hesel. Pro výběr prvních dvou hesel uveďte své jméno do sloupce Nevybírejte si šedě označená hesla. Tato hesla bude možné vybrat si teprve poté, ke Pokud chcete oponovat třetí heslo (za bonusové body), uveďte své jméno do tabulky přidělována v pořadí, ve kterém se o opONENTURU přihlásíte. Pokud budete v pořadí

Jedno heslo nemohou pracovat 2 lidé. Tedy pokud si někdo vybral heslo uvedením

Aby se mohli do tabulky vepsat své jméno, je třeba kliknout na "Upravit v prohlížeči"

Výběr hesel pro encyklopedii

ID	Téma	Heslo
1	Uvedení do psychologie práce	Peer-reviewed journals in work psychology
2		Fitting the job to the man
3		Fitting the man to the job
4		Pro-management bias
5		Human relations tradition
6	Výběr pracovníků - analýza pracovní pozice	Selection interview: predictive validity
7		Impression management
8		Assessment center method: validity
9		General mental ability: predictive validity
10		Personality traits: predictive validity
11		Integrity: predictive validity
12		Validity of different selection procedures
13		Fairness of personnel selection procedure
14		Projective methods in employee selection
15		Person-environment fit
16		Person-job fit
17	ORCE	
18	Pracovní motivace	Stimulation vs. motivation
19		Self-determination theory
20		Maslow's hierarchy of needs
21		Intrinsic motivation
22		Job redesign and motivation
23		Money (as motivator)
24		Temporal motivation theory
25		Two-factor theory of motivation (Herzberg's theory)
26		Theory X and Theory Y (McGregor's theory of motivation)
27		ERG theory (Alderfer's motivation theory)
28		Employee benefits
29	Integration of motivational theories	
30	Pracovní performance a její změna	Performance appraisal - advantages, disadvantages
31		Multisource Feedback - validity
32		Job performance assessment - validity
33		Generic model of job performance

34	Hodnocení výkonnosti	Performance improvement - goal setting
35		Performance monitoring
36		Behaviour modification
37	Plánování a řízení kariéry	Self-promotion & networking
38		Changing skill requirements
39		Delaying & downsizing
40		Barriers to career development
41		Talent management
42		
43		
44	Rozvoj pracovníků	Training effectiveness
45		Organizational analysis of human resources development
46		Task and role analysis
47		Person analysis
48		Knowledge management
49		Building of work habits
50		Behavioural change theories
51		Coaching
52		Mentoring
53		Development center
54		Stages of change model
55	Technology and e-learning	
56	Postoje a chování lidí v organizaci	Job satisfaction and job performance relationship
57		Job satisfaction - measuring
58		Organisational commitment and job performance relationship
59		Organisational commitment - measuring
60		Work engagement and job performance relationship
61		Work engagement - measuring
62		Psychological contract and job performance relationship
63		Work attitudes change
64		Interactional justice
65		Job involvement
66		Perceived organizational support
67		Employee turnover
68		Counterproductive behaviour
69	Týmy a týmová práce	Indicators of effective teams
70		Effectiveness of team-building
71		Barriers to teamwork
72		Social identity
73		Group cohesion
74		Pseudoteam
75		Group decision-making
76		Groupthink
77	Leadership	Leadership
78		Leadership emergence
79		Leader's charisma
80		Laissez-faire leadership
81		Transactional leadership
82		Multifactor leadership questionnaire (MLQ)

83	Leade	Authentic leadership
84		Follower-centric approach to leadership
85		Consideration and initiating structure
86		Need for leadership
87		Gender in leadership
88		Intercultural leadership
89	Organizační kultura	Emergent approach to organizational change
90		Planned approach to organizational change
91		Learning organization
92		Change management
93		Levels of analysis (of organizational culture)
94		Competing values model
95	Stres na pracovišti a jeho konsekvence	Work demands, workload
96		Managerial & peer support
97		Relationships at work
98		Organizational health
99		Type A behavioural pattern
100		Stress management
101		Workaholism
102		Problem-focused coping
103		Emotion-focused coping

Přihlášení se k oponování 3. hesla

	UČO	Příjmení, Jméno
1	393127	Gottfried, Jaroslav
2	397921	Ammer, Jiří
3	385766	Janů, Kristýna
4	383853	Kašpárková, Ludmila
5	385505	Kočicová, Eva
6	397756	Chrudinová, Tereza
7	386213	Schmidtová, Lenka
8	397515	
9	397844	Keřkovská, Tereza
10	357607	Řápal, Adam
11	393284	Látalová, Adéla
12	386125	Konečný, Stanislav
13	386045	Táborský, Adam
14	372035	Machová, Veronika
15	363642	Motýl, Jiří
16		

e formě "Příjmení, Jméno" do sloupce "Autor" do stejného řádku, ve kterém je uvedeno váš "E". Třetí heslo si vybíráte, pokud chcete zpracovávat bonusové heslo za body navíc. Pro výtkyž budou rozebrána ostatní hesla a bude trvat zájem o zpracování bonusových hesel. y ve spodní části tohoto listu. Svě UČO a jméno ve formě "Příjmení, Jméno" uveďte do nejvyšší možná, je možné, že pro vás žádné heslo na bonusovou oponenturu nezbyde.

n jména do sloupce "F", není již možné napsat se do sloupce "E" a naopak.

v zelené horní liště.

Ekvivalent v ČJ	Autor (1. nebo 2. heslo) Příjmení, Jméno
	Kraus, Jakub
	Látalová, Adéla
	Wimmerová, Zuzana
Výběrový rozhovor: prediktivní validita	Schmidtová, Lenka
	Tomášková, Zuzana
Metoda assessment centra: validita	Bachnová, Veronika
GMA: prediktivní validita	Ammer, Jiří
Osobnostní rysy: prediktivní validita	Řápal, Adam
Integrita: prediktivní validita	Bednárová, Barbora
Validita různých metod výběru zaměstnanců	Řápal, Adam
Spravedlnost výběrového procesu	Wimmerová, Zuzana
Projektivní metody ve výběru zaměstnanců	Machová, Veronika
	Motýl, Jiří
	Motýl, Jiří
	Bachnová, Veronika
	Valášek, Štěpán
	Janů, Kristýna
Maslowova hierarchie potřeb	Kuba, Jan
Vnitřní motivace	Chovancová, Dita
	Šrámek, Vojtěch
Peníze jako motivace	
	Kraus, Jakub
Dvoufaktorová teorie motivace	Gottfried, Jaroslav
	Žáková, Alžběta
	Žáková, Alžběta
Zaměstnanecké benefity	Chalcař, Dalibor
Integrace teorií motivace	Táborský, Adam
Hodnoticí rozhovor - výhody a nevýhody	
Vícezdvojová zpětná vazba - validita	Gottfried, Jaroslav
Hodnocení pracovního výkonu - validita	
Obecný model pracovního výkonu	

Zvyšování pracovního výkonu - nastavování cílů	Tomášková, Zuzana
Sledování pracovního výkonu	Hrubšová, Michaela
Změna pracovního chování	Hana Svobodová
	Kočicová, Eva
Proměnlivé požadavky na dovednosti	Hrubšová, Michaela
Snižování počtu úrovní řízení & snižování stavu pracovníků (zeštíhlování)	Bednárová, Barbora
Bariéry v rozvoji kariéry	Žitníková, Dominika
Řízení talentů, užívá se spíš AJ termín	Žitníková, Dominika
Psychodiagnostické metody pro kariérní poradenství	
Hollandova typologie	Chovancová, Dita
Efektivita rozvoje	Keřkovská, Tereza
Organizační analýza pro rozvoj lidských zdrojů	Sýkorová, Linda
Úkolová a rolová analýza	Hranošová, Tereza
Osobní úroveň analýzy pro rozvoj lidských zdrojů	Konečný, Stanislav
Řízení znalostí	Šrámek, Vojtěch
Budování pracovních návyků	Barnat, Šimon
Teorie vysvětlující změny chování	Nesvadbová, Nikol
Koučování	Salibová, Dima
Mentorování	Jičínská, Anna Marie
	Salibová, Dima
Stadiální model změny	Nesvadbová, Nikol
Technologie a e-learning	Táborský, Adam
Vztah mezi pracovní spokojeností a pracovním výkonem	Kašpárková, Ludmila
Měření pracovní spokojenosti	Ludmila Kašpárková
Vztah mezi závazkem k organizaci a pracovním výkonem	
Měření závazku k organizaci	Schmidtová, Lenka
Vztah mezi pracovní anagažovaností a pracovním výkonem	Chrudinová, Tereza
Meření pracovní anagažovanosti	Chrudinová, Tereza
Vztah mezi psychologickou smlouvou a pracovním výkonem	
Změna pracovních postojů	Kočicová, Eva
Interakční spravedlnost	
	Novák, Martin
	Novák, Martin
Fluktuace zaměstnanců	
Neproduktivní pracovní chování	Koňářiková, Anna
	Tofflová, Adéla
	Hranošová, Tereza
	Barnat, Šimon
	Valášek, Štěpán
	Jičínská, Anna Marie
Pseudotýmy	Svobodová, Hana
Skupinové rozhodování	Šebelová, Renata
Skupinářské myšlení	Koňářiková, Anna
	Volková, Michaela
	Milotinský, Stanislav
Charisma leadera	Nádvorníková, Magdaléna
Transakční leadership	
	Ammer, Jiří

Autentický leadership	Janů, Kristýna
	Tofflová, Adéla
	Milotinský, Stanislav
	Chalcař, Dalibor
Vynořující se přístup k organizační změně	Viktorin, Vojtěch
Plánovaný přístup k organizační změně	Viktorin, Vojtěch
Učí se organizace	Nádvorníková, Magdaléna
Řízení změn	Volková, Michaela
Úrovně analýzy (organizační kultury)	Sýkorová, Linda
Pracovní nároky, pracovní zátěž	
Podpora od vedení a kolegů	Keřkovská, Tereza
Vztahy v práci	
	Konečný, Stanislav
Chování typu A	
Řízení stresu, užívá se spíš AJ termín	Machová, Veronika
Workoholismus	Kuba, Jan
Strategie zvládnutí zaměřené na problém	Látalová, Adéla
Strategie zvládnutí zaměřené na emoce	Šebelová, Renata

si vybrané heslo. Vybíráte si 2 nebo 3 hesla, nesmíte si
 pro bonusového hesla uvedte své jméno do sloupce "F".

řádku. Hesla k bonusovému oponování budou

Autor (jako 3. heslo) Příjmení, Jméno	Oponent (přiřazuje vyučující)
	Valášek, Štěpán
Kraus, Jakub	Keřkovská, Tereza
Tofflová , Adéla	Schmidtová, Lenka
	Gottfried, Jaroslav
	Schmidtová, Lenka
	Salibová, Dima
	Bednářová, Barbora
	Šebelová, Renata
	Janů, Kristýna
	Koňářiková, Anna
	Volková, Michaela
	Machová, Veronika
	Hranošová, Tereza
	Látalová, Adéla
	Gottfried, Jaroslav
	Bachnová, Veronika
	Wimmerová, Zuzana
	Motýl, Jiří
	Koňářiková, Anna
	Tofflová, Adéla
	Bachnová, Veronika
	Kašpárková, Ludmila
Bachnová, Veronika	Machová, Veronika
	Milotinský, Stanislav
	Kuba, Jan
	Sýkorová, Linda
	Řápal, Adam
	Janů, Kristýna
	Nádvorníková, Magdaléna
Wimmerová, Zuzana	Kočicová, Eva
	Kočicová, Eva
Bednářová, Barbora	Látalová, Adéla

	Ammer, Jiří
	Salibová, Dima
	Tomášková, Zuzana
	Hrubšová, Michaela
	Schmidtová, Lenka
	Žitníková, Dominika
	Hrubšová, Michaela
	Chovancová, Dita
	Viktorin, Vojtěch
	Wimmerová, Zuzana
	Chrudinová, Tereza
	Novák, Martin
	Chalcař, Dalibor
	Žáková, Alžběta
	Kraus, Jakub
	Šrámek, Vojtěch
	Motýl, Jiří
	Hranošová, Tereza
	Žáková, Alžběta
	Chalcař, Dalibor
	Viktorin, Vojtěch
	Tofflová, Adéla
	Látalová, Adéla
Dominika Žitníková	Řápal, Adam
	Jičínská, Anna Marie
	Sýkorová, Linda
	Nádvorníková, Magdaléna
Milotinský, Stanislav	Konečný, Stanislav
	Kraus, Jakub
Sýkorová, Linda	Ammer, Jiří
	Chovancová, Dita
	Keřkovská, Tereza
Nádvorníková, Magdaléna	Janů, Kristýna
	Valášek, Štěpán
	Táborský, Adam
	Žitníková, Dominika
	Svobodová, Hana
	Konečný, Stanislav
	Volková, Michaela
	Barnat, Šimon
	Kočicová, Eva
	Tomášková, Zuzana
	Machová, Veronika
	Nesvadbová, Nikol
	Novák, Martin
Žáková, Alžběta	Táborský, Adam
Tomášková, Zuzana	Chrudinová, Tereza
	Kuba, Jan

	Nesvadbová, Nikol
	Šebelová, Renata
Šrámek, Vojtěch	Motýl, Jiří
	Keřkovská, Tereza
	Milotinský, Stanislav
	Barnat, Šimon
	Šrámek, Vojtěch
	Ludmila Kašpárková
	Ammer, Jiří
	Hana Svobodová
Viktorin, Vojtěch	Gottfried, Jaroslav
	Konečný, Stanislav
	Táborský, Adam
Chovancová, Dita	Kašpárková, Ludmila
	Chrudinová, Tereza
	Jičínská, Anna Marie
	Žápal, Adam
	Bednárová, Barbora

Zde vkládejte složení týmů (2 nebo 3 členové) a informace o mýtech, které budete vyvracet.

Abytse mohli do tabulky vepsat své jméno, je třeba kliknout na "Upravit v prohlížeči" v zelené ho
Nevybírejte si mýty, které již byly zpracovány a publikovány na <http://psych.fss.muni.cz/psycholo>

Zadávání složení týmu a výměr mýtů pro vyvracení:

ID	Sem. skupina (A/B)	Jméno týmu	Členové týmu (Příjmení, Jméno)	UČO
1	C		Tomášková, Zuzana	391124
			Nádvorníková, Magdaléna	397599
			Chovancová, Dita	385738
2	A	Chhogori	Kašpárková, Ludmila	383853
			Kočicová, Eva	385505
3	A	OMG	Kuba, Jan	262240
			Hranošová, Tereza	386115
4	B		Janů, Kristýna	385766
			Valášek, Štěpán	385988
			Hrubšová, Michaela	363957
5	A	Mozková bouře	Kraus, Jakub	397885
			Gottfried, Jaroslav	393127
			Machová, Veronika	372035
6	C	Organizátorky	Bachnova Veronika	388212
			Salibova Dima	440346
			Látalová, Adéla	393284
7	C		Wimmerová Zuzana	397478
			Žitníková Dominika	397863
8	A	Brněnský výběr	Tofflová, Adéla	363962
			Viktorin, Vojtěch	397955
			Ammer, Jiří	397921
9	B	Unicats	Bednárová, Barbora	397515
			Koňářiková, Anna	383948
			Žáková, Alžběta	371732
10	C	Diverzanti	Řápal, Adam	357607
			Konečný, Stanislav	386125
11	B		Sýkorová, Linda	386046
			Motýl Jiří	363642
			Novák, Martin	217637
12	C	Ghost Busters	Chalcař Dalibor	443330
			Táborský, Adam	386045
			Keřkovská, Tereza	397844
13	A	Karl Poppers' League of Myths	Šrámek, Vojtěch	370132
			Barnat, Šimon	385871

		Busters	Milotinský, Stanislav	385872
14	A		Schmidtová, Lenka	386213
			Chrudinová, Tereza	397756
15	B		Svobodová, Hana	440315
				443330
			Volková, Michaela	398990
			Nesvadbová, Nikol	402022
16	B		Šebelová, Reneta	386186
			Jičínská, Anna Marie	385336
17				
18				

rní liště.

ogie-prace/pro-verejnost/myty

Zdroj mýtu (např. webová adresa, autor + název knihy, název a issue časopisu)	Téma mýtu - stručně o co jde (např. Grafologické vyšetření umožňuje předpovídat budoucí výkon zaměstnance)	
http://www.ceskatelevize.cz/ct24/exkluzivne-na-ct24/243657-trh-prace-neni-zadna-katastrofa-	Zaměstnanci nad 50 let nejsou flexibilní a adaptabilní.	ok
http://probyznysinfo.ihned.cz/lide-a-personalni-rizeni-manazerske-dovednosti/c1-59922940-vybrat-	Za projev neupřímnosti či nepravdivé výpovědi lze považovat i nadměrný sklon	Doporučuji zaměřit se jen na jednu
http://www.hrkavarna.cz/stale-rubriky/hr-human-relations/doporuceni-zamestnance	Reference a doporučení jsou spolehlivým indikátorem vhodnosti pracovníka	Dobrý zdroj a dobrý mýtus. Dejte pozor, aby klíčovým argume
http://www.hrnews.cz/portal/template/EcNewsArticleDetail/id/1985754	MBTI je vhodným nástrojem pro zlepšení komunikace v týmu	ok
1. http://www.superkariera.cz/poradna/osobni-rozvoj/deset-technik-	Technika skupinového brainstormingu přináší množství kvalitních a netradičních nápadů.	Toto je dobrá volba - jak mýtu, tak
L. Koubek: Psychologie v řízení lidských zdrojů	Test kresby stromu je vhodná metoda diagnostiky osobnosti při výběru zaměstnanců.	Ok. Ujistěte se, že zdroj metodu sk
M. Bureš, Jak úspěšně řídit prodejní tým	soutěživost zvyšuje zájem o práci	Text nemám k dispozici, takže k ok Také znění mýtu zní dobře.
L. Koubek: Psychologie v řízení lidských zdrojů	Test ruky jako vhodná metoda diagnostiky osobnosti při výběru zaměstnanců	Pokud z textu vyplývá, že je vhodn J tak to je, díky
L. Koubek: Psychologie v řízení lidských zdrojů	Diagnostika podle tělesných rysů a typických pohybů je vhodný nástroj diagnostiky při výběru	Ok.
http://www.podnikatel.cz/clanky/dejte-do-vedeni-sve-firmy-gaye-budete-mit-lepsi-vysledky/	Čím pestřejší je složení pracovního týmu, tím lepších výsledků firma dosahuje.	ok
http://www.dailymail.co.uk/femail/article-1302096/Men-best-bosses-Women-just-moody.html	muži, resp. ženy, jsou lepší manažeři než ženy, resp. muži	Ok.
http://www.workforce.com/articles/work-life-balance-becoming-a-key-tool-for-retention	Work/Life Balance je klíč k udržení zaměstnanců	Ok. Vyvracejte prosím mýtus v kor Než vám po dnešku ten mýtus zůs Další zdroj mýtu: http://www.spol
nový zdroj: http://www.lupa.cz/clanky/e-	Využívání počítače v práci k nepracovním aktivitám snižuje	Možným zdrojem (jiného) mýtu je Mýtus, který podle mě vyplývá z čl

mail-moralka-a-produktivita- http://www.eudai.com/informacni-zdroje/clanky/role-emocni-intelligence-v-managementu/	produktivitu. Míra emoční inteligence je u manažerů důležitější než míra IQ (manažeři musí mít vysokou	Pokud je to ten mýtus, který chcete Ok.
http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/198650-absolventi-vysokych-skol-marne-hledaji-praci/	Zaměstnavatelé nemají o absolventy vysokých škol zájem.	Mýtus zní dobře a ČT je vhodný zdroj
http://www.ovbjournal.cz/cs/clanky/183-tymova-prace-je-podminkou-uspechu.shtml	Týmová práce je podmínkou úspěchu	Mýtus je ok.

... z uvedených věcí nebo obecně na to, že na základě nonverbální komunikace můžeme "něco".

...ntem proti nebylo, že když jsou za doporučení nabízeny peníze, může docházet k doporučení "nezá"

... zdroje.

...utečně doporučuje jako vhodnou metodu a pouze ji neuvádí jako jednu z v praxi používaných metod.

...sahu zdroje se nemohu vyjádřit (ale obecně je popularizační kniha vhodný zdroj)

...é metodu používat, pak je to ok.

...ntextu textu článku, nejen ten nadpis. Tedy v kontextu toho, že jsou uváděny i jiné důležité faktory udržte
tane jako zadaný, ujistěte se, že máte dost zdrojů a argumentů na jeho vyvrácení. U tohoto mýtu by to n
ecenskaodpovednostfirem.cz/news/work-life-balance-je-in/

... možná i předposlední odstavec, kde se předpokládá, že represivní opatření přinesou řešení problému.
lánku zní "Nadměrné využívání počítače k soukromým účelům v pracovní době snižuje produktivitu."

je vyvracet, tak je to ok. Přiznám se, že se těším na argumenty, protože je to jeden z mála zde uvedených

roj. Pozor, abyste při vyvracení zohlednili obsah reportáže a nevytrhávali jste nadpis z kontextu.

mých známých" (to už je v textu napsáno).

ení zaměstnanců.
nemuselo být tak snadné.

1 mýtů, kterým zatím osobně spíš věřím.