

PSYN4090 PSYCHOLOGIE ORGANIZACE

SYLABUS PŘEDMĚTU

PRACOVIŠTĚ	Katedra psychologie, Fakulta sociálních studií
PŘEDMĚT	PSYn4090 Psychologie organizace
TYP STUDIA	magisterské studium
GARANT	prof. PhDr. Martin Vaculík, Ph.D.

1. OBSAH

1. Obsah	2
2. Vyučující	3
3. Anotace předmětu	3
4. Studijní cíle	3
5. Organizace předmětu a pracovní zátěž	4
6. Požadavky na ukončení předmětu	4
6.1 Účast na seminářích	4
6.2 Průběžná práce v semestru	4
6.2.1 Uvádění mýtů z oblasti psychologie práce na pravou míru	4
6.2.2 Praktický problém v organizaci	5
6.2.3 Mé úspěchy	6
6.2.4 Procvičovací testy	7
6.3 Zkouška	7
6.4 Celkové hodnocení předmětu	8
7. Studijní materiály	8
7.1 Literatura	8
8. Problémové okruhy	9
8.1 Psychologie organizace	9
8.2 Organizační kultura	9
8.3 Postoje a chování lidí v organizaci	10
8.4 Stres na pracovišti a jeho konsekvence	11
8.5 Leadership	12
8.6 Plánování a řízení kariéry	12
8.7 Ekonomické aspekty práce psychologa v organizaci	13
Příloha 1. Upozornění k podvodnému plnění studijních povinností	14
Příloha 2. Využití umělé inteligence	14
Příloha 3. Zajímavé a užitečné knihy v knihovně FSS	15

2. VYUČUJÍCÍ

prof. PhDr. Martin Vaculík, Ph.D. – garant předmětu	e-mail: vaculik@fss.muni.cz
Mgr. Markéta Homolková	e-mail: 397833@mail.muni.cz
Mgr. Tomáš Kratochvíl, Ph.D.	e-mail: 427072@mail.muni.cz
doc. Mgr. Ing. Jakub Procházka, Ph.D.	e-mail: jak.prochazka@mail.muni.cz
Mgr. Jaroslav Sýkora	e-mail: j.sykora@mail.muni.cz
Mgr. Tomáš Vojtíšek	e-mail: vojtisektomas@mail.muni.cz

3. ANOTACE PŘEDMĚTU

Předmět se zaměřuje na skupinové a organizační procesy v oblasti psychologie práce. Navazuje na předmět PSYb1110 Personální psychologie, který se věnuje psychologické práci s jednotlivcem v organizaci.

Cílem předmětu PSYn4090 Psychologie organizace je poskytnout studujícím poznatky a dovednosti umožňující pracovat psychologicky s organizací a s lidmi v kontextu organizace. Zařazená témata se týkají konstruktů prostupujících celou organizací (např. organizační kultura, leadership), vlivu organizace na lidi v ní (např. stres, kariéra, postoje) a vlivu práce organizačního psychologa na organizaci jako takovou (např. etické a ekonomické dopady).

Hlavní částí studia v předmětu je seznámení se se základními teoriemi psychologie organizace a nácvik v praxi používaných metod a postupů. V průběhu studia předmětu realizují studující úkoly, kterými pomáhají kultivovat psychologii práce v České republice.

4. STUDIJNÍ CÍLE

Po absolvování předmětu budou studující schopni:

- i. vysvětlit, čím může být člověk s psychologickým vzděláním užitečný organizaci;
- ii. rozlišovat mezi spolehlivými a nespolehlivými zdroji poznatků z oblasti psychologie práce;
- iii. navrhnout postupy, kterými lze měnit postoje související s pracovním chováním;
- iv. vysvětlit, jak se z člena skupiny stává leader;
- v. analyzovat a zhodnotit styl vedení nadřízených a navrhnout změnu přístupu nadřízeného v kontextu situace ve vedeném týmu;
- vi. aplikovat základní principy plánování a řízení kariéry;
- vii. vymezit, čím je tvořena organizační kultura a jak se promítá do fungování organizace;
- viii. diagnostikovat organizační kulturu / klima;
- ix. identifikovat vhodné nástroje k prosazení různých typů organizační změny;
- x. vysvětlit vztah mezi organizačním klimatem, vztahy na pracovišti a výskytem stresu;
- xi. rozpoznat vhodné organizační nástroje pro zmírňování a prevenci negativních jevů souvisejících se stresem;
- xii. posoudit ekonomický dopad práce organizačního psychologa.

5. ORGANIZACE PŘEDMĚTU A STUDIJNÍ ZÁTĚŽ

Předmět tvoří sedm přednášek, na které navazují semináře. Přednášky i semináře se konají zpravidla jednou za 14 dní. Harmonogram výuky je uveden v souboru umístěném ve studijních materiálech k předmětu. Pro úspěšné ukončení předmětu je třeba splnit požadavky uvedené v článku 6 tohoto sylabu.

Předmět je ohodnocen 5 kredity. To odpovídá 125 hodinám práce (1 kredit / 25 hodin práce). Vyjádření výukové zátěže prostřednictvím hodnocení předmětu studenty v ISu dlouhodobě pohybuje takto: medián (60-95 hodin práce), průměr (70-120 hodin práce).

6. POŽADAVKY NA UKONČENÍ PŘEDMĚTU

6.1 ÚČAST NA SEMINÁŘÍCH

- a. Seminární aktivity jsou nenahraditelné, protože při nich studenti procvičují důležité dovednosti a nacvičují aplikaci znalostí na reálných problémech z praxe.
- b. Účast na seminářích je povinná, přítomnost na semináři je kontrolována.
- c. Na semináři jsou možné dvě neúčasti – jedna neomluvená a druhá omluvená ze zdravotních důvodů doložená omluvenkou od lékaře řádně zapsanou v ISu.

6.2 PRŮBĚŽNÁ PRÁCE V SEMESTRU

- a. V průběhu semestru pracují studující na níže uvedených úkolech. Jejich úspěšné zvládnutí a odevzdání v určených termínech a uvedeném rozsahu je předpokladem úspěšného ukončení předmětu.
- b. Neodevzdání některého z úkolů v požadovaných parametrech znamená nesplnění podmínek pro úspěšné ukončení předmětu. V takovém případě je předmět studentovi ukončen hodnocením „X“.
- c. Práce během semestru je bodově hodnocena. Body tvoří výsledné hodnocení.

Bodové hodnocení průběžné práce v semestru

Úkol	počet bodů
Uvádění mýtů na pravou míru / Praktický problém v organizaci	10
Mé úspěchy	5
Zkouška	30
Σ	45

6.2.1 UVÁDĚNÍ MÝTŮ Z OBLASTI PSYCHOLOGIE PRÁCE NA PRAVOU MÍRU

- a. Studující volí mezi tímto úkolem a úkolem Praktický problém v organizaci.
- b. Jde o úkol pro tým tří nebo čtyř¹ studentů.
- c. Úkolem je najít veřejně šířenou nepravdivou, zkreslenou či nepodloženou informaci z oblasti psychologie práce a uvést ji s pomocí odborných zdrojů a argumentů na pravou míru.
- d. Cílem úkolu je služba laické i odborné veřejnosti. Studující realizací úkolu také prokážou svou schopnost kriticky uvažovat o tématech z oblasti psychologie práce a schopnost aplikovat znalosti získané v předmětu.

¹ Počet členů týmu je upřesněn na prvním semináři dle počtu zapsaných studentů.

- e. Zdroj nepravdivé, zkreslené či nepodložené informace musí být veřejně dostupný a měl by na první dojem působit jako důvěryhodný. Doporučenými zdroji jsou: populární knihy, tištěné i elektronické slovníky nebo encyklopedie, články v elektronických a tištěných médiích, seriózně se tvářící webové stránky společností působících v oblasti personalistiky nebo psychologie práce, webové stránky lidí považovaných (nebo označujících se) za odborníky v oblasti personalistiky nebo psychologie práce, na internetu dostupná výuková videa od autorů označených za odborníky v oblasti personalistiky nebo psychologie práce, na internetu dostupné videozáznamy konferencí a přednášek. Nedoporučujeme používat následující zdroje: osobní blogy laiků, seminární a diplomové práce, na první pohled amatérské webové stránky, příspěvky na sociálních sítích.
- f. Složení týmů a výběr zdroje informace, kterou bude uvádět na pravou míru, uvede tým do online dokumentu. Před uvedením zdroje do online dokumentu je povinností týmu seznámit se se zdroji do té chvíle vybranými jinými týmy a vybrat si jiný (unikátní) zdroj.
- g. Kvalitně zpracované texty budou zveřejněny na webových stránkách Katedry psychologie FSS.
- h. Výstupem úkolu je:
- i. odkaz na zdroj informace;
 - ii. citace nepravdivé, zkreslené či nepodložené informace;
 - iii. argumenty zdůvodňující nepravdivost, zkreslenost či nepodloženost informace;
 - iv. odkazy na zdroje využité při argumentaci.

6.2.1.1 KRITÉRIA HODNOCENÍ TEXTU

- a. Vhodnost výběru informace uváděné na pravou míru: i. je zvolena nepravdivá, zkreslená nebo nepodložená informace, ii. informace je uvedena ve zdroji, který působí jako důvěryhodný a má potenciál mít velký dopad.
- b. Kvalita argumentů: i. argumenty a závěry jsou založeny na aktuálním poznání, ii. logicky na sebe navazují, iii. jako celek dávají smysl, iv. vyvracejí vybraný mýtus, v. jsou založeny na aktuálním poznání, vi. jsou podpořeny aktuálními odbornými zdroji.
- c. Srozumitelnost textu: text je srozumitelný i pro člověka bez psychologického vzdělání.

Rozsah práce:	maximálně 2700 znaků včetně mezer (bez použité literatury)
Termín složení týmu a výběru mýtu a zdroje:	viz Harmonogram výuky
Termín odevzdání:	viz Harmonogram výuky
Název souboru:	příjmení jednoho ze členů týmu.docx
Místo odevzdání:	studijní materiály předmětu PSYn4090, složka Vyvrácení mýtu, podsložka příslušné seminární skupiny
Hodnocení:	0-10 bodů

6.2.2 PRAKTICKÝ PROBLÉM V ORGANIZACI

- a. Studující volí mezi tímto úkolem a úkolem Uvádění mýtů z oblasti psychologie práce na pravou míru.
- b. Jde o úkol pro tým tří nebo čtyř² studentů.
- c. Úkolem je najít problém, se kterým by se mohla organizace potýkat nebo potýká, a navrhnout jeho řešení.

² Počet členů týmu je upřesněn na prvním semináři dle počtu zapsaných studentů.

- d. Problém se může týkat jakýchkoli organizačních procesů, které patří do psychologie práce.
- e. Může se jednat o reálný problém konkrétní organizace nebo problém fiktivní.
- f. Cílem úkolu je nácvik aplikace znalostí při řešení praktického problému.
- g. Složení týmů a výběr problému, uvede tým do online dokumentu.
- h. Výstupem úkolu je:
 - i. popis problému: o co jde, proč je to pro organizaci problém; jaké jsou jeho příčiny,
 - ii. návrh řešení: jaké konkrétní kroky navrhuje realizovat k vyřešení problému; jaká jsou rizika vámi navrhovaných řešení,
 - iii. odkazy na zdroje využití při přípravě návrhu řešení.

6.2.2.1 KRITÉRIA HODNOCENÍ TEXTU

- a. Kvalita popisu problému: i. pro organizaci je to podstatná věc a ne banalita, ii. je znát, že je to pro organizaci problém, iii. příčiny problému jsou skutečnými příčinami, je jich uvedeno více.
- b. Kvalita návrhu řešení: i. návrhy směřují k vyřešení problému a jako celek dávají smysl (jde o věci, které se vzájemně doplňují), ii. řešení je komplexní (návrhy na řešení se týkají více oblastí, různých skupin lidí, intervenčních opatření je více), iii. návrhy jsou založeny na aktuálním poznání, iv. návrhy řešení jsou realizovatelné a přiměřeně náročné na zdroje (finance, čas, lidi).
- c. Kvalita rizik: i. jsou uvedena rizika navrhovaných řešení, ii. popsána rizika jsou důležitá, nejde o banality, iii. uvažování o rizicích je založeno na aktuálním poznání i na realitě.
- d. Srozumitelnost textu: text je srozumitelný i pro člověka bez psychologického vzdělání.

Rozsah práce:	maximálně 7200 znaků včetně mezer (bez použité literatury)
Termín složení týmu a návrhu problému:	viz Harmonogram výuky
Termín odevzdání:	viz Harmonogram výuky
Název souboru:	příjmení jednoho ze členů týmu.docx
Místo odevzdání:	studijní materiály předmětu PSYn4090, složka Praktický problém, podsložka příslušné seminární skupiny
Hodnocení:	0-10 bodů

6.2.3 MÉ ÚSPĚCHY

- a. Jedná se o individuální úkol, který mohou studující v budoucnu využít např. pro tvorbu profesního životopisu, přípravu na výběrový rozhovor, pro plánování vlastní kariéry nebo k posílení sebedůvěry.
- b. Cílem úkolu je podpořit schopnost studentů pracovat se zkušeností a identifikovat přínos různých životních situací z hlediska znalostí, dovedností a kompetencí, které mohou dále využít pro svůj rozvoj.
- c. Studující mají za úkol pojmenovat dva své úspěchy, kterých si váží, a následně je popsat dle této struktury:
 - i. O jakou situaci šlo? Jaká byla konkrétně má role, co jsem udělal dobře?
 - ii. Jaké mé znalosti, dovednosti, kompetence jsem v situaci využil?
 - iii. V jakých jiných pro mě důležitých situacích mohu výše uvedené znalosti, dovednosti, kompetence využít v budoucnu?

iv. Jaké důkazy můj úspěch dokládají (reference, certifikát, fotografie, produkt apod.)? K vytvoření portfolia mohou studující využít veškeré relevantní podklady ze své osobní historie.

d. Výstupem úkolu je:

i. popis dvou vlastních úspěchů

ii. popis získaných znalostí, dovedností a kompetencí

iii. popis konkrétních situací, v nichž mohou studující získané znalosti, dovednosti a kompetence využít

iv. popis důkazů dokládajících uvedené úspěchy

v. sebereflexe

6.2.3.1 KRITÉRIA HODNOCENÍ TEXTU

a. Popis dvou úspěchů dle požadované struktury.

b. Počet uvedených znalostí, dovedností a kompetencí (pro získání plného počtu bodů stačí šest znalostí, dovedností a kompetencí). Uvedené znalosti, dovednosti a kompetence vyplývají z popsání úspěchů.

c. Kvalita reflexe využití získaných znalostí, dovedností a kompetencí v budoucnu.

d. Přesvědčivost důkazů, které svědčí o nabytí dané znalosti, dovednosti nebo kompetence.

Rozsah práce: maximálně 4500 znaků včetně mezer

Termín odevzdání: viz Harmonogram výuky

Název souboru: příjmení autora.docx

Místo odevzdání: studijní materiály předmětu PSYn4090, složka Mé úspěchy, podsložka příslušné seminární skupiny

Hodnocení: 0-5 bodů

6.2.4 PROCVIČOVACÍ TESTY

a. V průběhu semestru mají studenti možnost absolvovat procvičovací písemné testy administrované v ISu.

b. Testy jsou tvořeny otázkami, které jsou součástí závěrečného zkušebního testu.

c. Termíny zveřejnění procvičovacích testů jsou uvedeny v harmonogramu výuky.

6.3 ZKOUŠKA

a. Tvoří ji písemný test.

b. Tvoří jej přibližně 20-25 otázek. Otázky jsou uzavřené (a-e) s jednou správnou odpovědí, nebo otevřené. Vycházejí z povinné literatury a informací, které zazní na přednáškách.

c. Zkouší se znalosti a schopnost jejich aplikace.

d. Otázky jsou hodnocena 1-2 body. Za zkušební test lze získat 30 bodů.

6.4 CELKOVÉ HODNOCENÍ PŘEDMĚTU

- a. Celkové hodnocení studenta v předmětu je dáno výsledky za průběžné úkoly.
- b. K úspěšnému ukončení předmětu musí studující získat nejméně 55 % bodů.
- c. A (45-42 bodů), B (41-38 bodů), C (37-34 bodů), D (33-30 bodů), E (29-26 bodů), F (25-méně bodů).

7. STUDIJNÍ MATERIÁLY

7.1 LITERATURA

Při studiu psychologie organizace je třeba kombinovat různé zdroje. Vybrali jsme jednu učebnici, kterou považujeme za základní zdroj poznatků, a která pokrývá prezentované tematické okruhy. Její prostudování považujeme za nutné minimum. K doplnění informací z tohoto zdroje slouží další povinná a doporučená literatura uvedená u každého problémového okruhu.

Povinná literatura

Arnold, J., Randall, R. (2010). *Work psychology: understanding human behaviour in the workplace*. 5th ed. Harlow, England: Financial Times Prentice Hall.

8. PROBLÉMOVÉ OKRUHY

8.1 PSYCHOLOGIE ORGANIZACE

Anotace: Téma je věnováno propojení bakalářského předmětu Personální psychologie s předmětem Psychologie organizace, zopakování klíčových poznatků z předmětu Personální psychologie a uvedení do předmětu Psychologie organizace. Zaměříme se na proces získávání, rozvoje a hodnocení pracovníků v kontextu celé organizace a představíme další oblasti, ve kterých může být psycholog prospěšný organizaci. Podíváme se na možná uplatnění psychologa zaměřeného na psychologii práce a to zejména v pozici pracovníka organizace, nezávislého konzultanta a výzkumníka. Představíme si informační zdroje, ze kterých mohou psychologové působící v organizacích čerpat.

Studijní cíle: Po absolvování tématu budou studující schopni vysvětlit, čím může psycholog přispět organizaci a budou schopni rozlišovat mezi spolehlivými a nespolehlivými zdroji poznatků z oblasti psychologie práce.

Klíčová slova: work psychology (psychologie práce), personnel psychology (personální psychologie), organizational psychology (psychologie organizace), industrial-organizational psychology, human resources management (řízení lidských zdrojů), management

Literatura

Autor	strany	počet stran
Povinná literatura		
1. Woods, S., & West, M. (2010). <i>The psychology of work and organizations</i> . Andover: South-Western/Cengage Learning.	8-15	8
2. Gasser, M., Butler, A., Waddilove, L., & Tan, R. (2004). Defining the profession of industrial-organizational psychology. <i>The Industrial-Organizational Psychologist</i> , 42(2), 15-20.	15-20	6
3. Ryan, A. M. (2003). Defining ourselves: I-O psychology's identity quest. <i>The Industrial-Organizational Psychologist</i> , 41, 21-33.	21-33	13

8.2 ORGANIZAČNÍ KULTURA

Anotace: Vymezíme si prvky organizační kultury, její význam a vztah k procesům probíhajícím v organizaci. Seznámíme se s postupy posouzení organizační kultury a organizačního klimatu. Popíšeme si typologie organizační kultury. Dotkneme se souvislosti organizační kultury a změny v organizaci. Představíme si přístupy k organizační změně a srovnáme jejich přednosti a limity. Ukážeme si různé typy organizační změny a nástrojů pro její podporu napříč organizací. Řekneme si, jak je možné pracovat s odporem vůči změně a jak podpořit zapojení pracovníků do procesu změny.

Studijní cíle: Po absolvování tématu budou studující schopni vymežit, čím je tvořena organizační kultura a jak se promítá do fungování organizace, zejména do personálních procesů. Studující budou znát postup diagnostikování organizační kultury / klimatu. Také budou umět identifikovat vhodné nástroje k prosazení různých typů organizační změny a vědět, jak do procesu změny zapojit pracovníky.

Klíčová slova: organizační kultura (organisational culture), organizační klima (organisational climate), diagnostika organizační kultury (diagnostics of organisational culture), typologie organizační kultury (typology of organisational culture), organizační změna (organisational change), zavádění organizační změny (implementation of organisational change), angažovanost a odpor pracovníků (employee involvement and employee resistance)

Literatura

autor	strany	počet stran
Povinná literatura		
1. Arnold, J., & Randall, R. (2010). <i>Work psychology: understanding human behaviour in the workplace</i> . 5th ed. Harlow, England: Financial Times Prentice Hall.	650-691	42
Doporučená literatura		
1. Anderson, N., Ones, D. S., Sinangil, H. K., & Viswesvaran, Ch. (editors) (2001). <i>Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology Volume 2: Organizational Psychology</i> . London: SAGE Publications Ltd.	398-415	28
2. Lukášová, & Nový (2010). <i>Organizační kultura a její změna</i> . Praha: Grada.	11-40, 72-87, 97-162	30, 16, 66
3. Kotter, J. P. (2003). <i>Srdce změny. Skutečné příběhy o tom, jak lidé mění své organizace</i> . Praha: Management Press.	celá kniha	

8.3 POSTOJE A CHOVÁNÍ LIDÍ V ORGANIZACI

Anotace: Téma je věnováno chování lidí v organizaci. Seznámíme s proměnnými, které ovlivňují pracovní chování a výkonnost. Připomeneme si základní teorie vysvětlující vztah mezi postoji a chováním a podrobněji se zaměříme na některé důležité postoje související s pracovním chováním. Objasníme si vztah mezi emocemi, percepcí a pracovním chováním. Seznámíme se s některými sociálními vlivy, které působí na pracovní chování. Zaměříme se na možnosti ovlivňování postojů.

Studijní cíle: Po absolvování tématu budou studující rozumět vztahu mezi pracovním chováním a postoji. Budou schopni navrhnout postupy, kterými lze měnit postoje související s pracovním chováním.

Klíčová slova: chování lidí v organizaci (organizational behaviour), podmiňování a posilování (conditioning and reinforcement), postoje a chování (attitudes and behaviour) – teorie kognitivní disonance (cognitive dissonance theory), teorie plánovaného chování (theory of planned behaviour), postoje související s prací (work-related attitudes) – pracovní spokojenost (job satisfaction), závazek vůči organizaci (organizational commitment), fluktuace zaměstnanců (employee turnover), neproduktivní chování (counterproductive behaviour), work engagement, spravedlnost (justice and fairness), postojová změna (attitude change), psychologická smlouva (psychological contract), social influences on behaviour – people in groups, social identity, conformity, obedience to authority

Literatura

autor	strany	počet stran
Povinná literatura		
1. Arnold, J., & Randall, R. (2010). <i>Work psychology: understanding human behaviour in the workplace</i> . 5th ed. Harlow, England: Financial Times Prentice Hall.	248-303	56
Doporučená literatura		
1. Albrecht, S. (2010). Employee engagement: 10 key questions for research and practice. In S. L. Albrecht (Ed.), <i>Handbook of employee engagement:</i>	3-19	17

perspectives, issues, research and practice. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.

2. Ricketta, M. (2008). The causal relation between job attitudes and performance: 472-481 10
A meta-analysis of panel studies. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 472-481. doi:10.1037/0021-9010.93.2.472
3. Woods, S., & West, M. (2010). *The psychology of work and organizations*. 103-143 41
Andover: South-Western/Cengage Learning.

8.4 STRES NA PRACOVIŠTI A JEHO KONSEKVENCE

Anotace: Téma je věnováno pracovnímu stresu, jeho zdrojům a dopadům, které má na výkonnost pracovníků i na organizaci. V souvislosti s výskytem stresu si připomeneme organizační klima a působení vztahů mezi lidmi v organizaci. Povíme si, jak může organizace podporovat zvládání stresu pracovníků a minimalizovat ekonomické náklady spojené s pracovním přetížením či s projevy syndromu vyhoření. Dotkneme se toho, čím se vyznačuje pracovní závazek vůči organizaci a jak jej může organizace posilovat.

Studijní cíle: Po nastudování tématu dokáží studující aplikovat poznatky o stresu v kontextu pracovní činnosti a výkonnosti. Budou rozumět vztahům mezi organizačním klimatem, vztahy na pracovišti a výskytem stresu. Budou znát roli vnitřních i vnějších faktorů na výskyt stresu, pracovního přetížení a syndromu vyhoření. Dále budou umět rozpoznat vhodné organizační nástroje pro podporu pracovního závazku a zmírňování či prevenci negativních jevů souvisejících se stresem.

Klíčová slova: stres (stress), náklady spojené se stresem (costs of stress), zdroje pracovního stresu (sources of workplace stress), vztahy v práci (relationships at work), organizační klima (organisational climate), propojení práce a domova (home-work interface), pracovní přetížení (work overload), zvládání stresu (stress management), pracovní závazek (work engagement), syndrom vyhoření (burnout)

Literatura

autor	strany	počet stran
Povinná literatura		
1. Arnold, J., & Randall, R. (2010). <i>Work psychology: understanding human behaviour in the workplace</i> . 5th ed. Harlow, England: Financial Times Prentice Hall.	432-496	65
Doporučená literatura		
1. Anderson, N., Ones, D. S., Sinangil, H. K., & Viswesvaran, Ch. (editors) (2001). <i>Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology Volume 1: Personnel Psychology</i> . London: SAGE Publications Ltd.	93-114	21
2. Hewstone, M., Schut, H. A. W., de Wit, J. B. F., van den Bos, K., & Stroebe, M. S. (editors) (2007). <i>The Scope of Social Psychology. Theory and Applications</i> . New York: Psychology Press.	227-244	18
3. Woods, S., & West, M. (2010). <i>The psychology of work and organizations</i> . Andover: South-Western/Cengage Learning.	345-377	32

8.5 LEADERSHIP

Anotace: Téma je věnováno tématu leadershipu (vůdcovství) v kontextu organizace. Podíváme se na to, kdo, proč a jak se stává v organizaci leaderem a jak leadership souvisí s manažerskou pozicí. Vysvětlíme si principy působení leadera na následovníky prostřednictvím aktuálních teorií leadershipu. Zaměříme se zejména na to, jaké chování vede k posílení pozice leadera a ke zvýšení výkonu následovníků a také na to, jak souvisí vhodný styl vedení se situačními podmínkami.

Studijní cíle: Po absolvování tématu budou studující schopni vysvětlit, jak se z člena skupiny stává leader, analyzovat a zhodnotit styl vedení manažerů a navrhnout změnu přístupu manažera v kontextu situace ve vedeném týmu.

Klíčová slova: leader, leadership, leadership emergence, transformační leadership (transformational leadership), transakční leadership (transactional leadership), situační leadership (situational leadership), kontingentní teorie leadershipu (contingency theory of leadership)

Literatura

autor	strany	počet stran
Povinná literatura		
1. Arnold, J., & Randall, R. (2010). <i>Work psychology: understanding human behaviour in the workplace</i> . 5th ed. Harlow, England: Financial Times Prentice Hall.	552-587	36
2. Procházka, J., Vaculík, M. & Smutný, P. (2013) <i>Psychologie efektivního Leadershipu</i> . Praha: Grada.	20-80	61
Doporučená literatura		
1. Woods, S., & West, M. (2010). <i>The psychology of work and organizations</i> . Andover: South-Western/Cengage Learning.	429-465	37

8.6 PLÁNOVÁNÍ A ŘÍZENÍ KARIÉRY

Anotace: Téma je věnováno oblasti plánování a řízení kariéry. Představíme si přístupy k definici kariéry, její formy, a čím se vyznačuje kariéerní úspěch. Seznámíme se s kariérovými kotvami a s konceptem psychologické smlouvy v kontextu kariéry. Budeme se věnovat volbě kariéry, rozhodování o kariéře a přístupům k celoživotnímu rozvoji kariéry. Popíšeme si Hollandovy osobnostní typy a jeho teorii. Povíme si, jak se v kariéře promítají demografické charakteristiky pracovníků, například věk či gender. Zaměříme se na řízení kariéry v rámci organizací a na specifické postupy uplatňované směrem k talentovaným pracovníkům.

Studijní cíle: Po absolvování tématu budou studující schopni definovat kariéru a kariéerní růst z pohledu pracovníků i organizace. Budou rozumět konceptu psychologické smlouvy a znát základní principy plánování a řízení kariéry, včetně zacházení s talenty. Dále budou umět aplikovat Hollandovu teorii a chápat také souvislosti kariéry a demografických faktorů.

Klíčová slova: formy kariéry (career forms), kariéerní úspěch (career success), řízení kariéry (career management), psychologická smlouva (the psychological contract), volba kariéry (career choice), věk, gender a kariéra (age, gender and careers), celoživotní kariéerní rozvoj (lifelong career Development), kariérové kotvy (career anchors), Hollandovy osobnostní typy (Holland's personality types), řízení rozvoje talentů (talent management)

Literatura

autor	strany	počet stran
Povinná literatura		
1. Arnold, J., & Randall, R. (2010). <i>Work psychology: understanding human behaviour in the workplace</i> . 5th ed. Harlow, England: Financial Times Prentice Hall.	592-646	54
Doporučená literatura		
1. Anderson, N., Ones, D. S., Sinangil, H. K., & Viswesvaran, Ch. (editors) (2001). <i>Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology Volume 2: Organizational Psychology</i> . London: SAGE Publications Ltd.	115-132	18
2. Woods, S., & West, M. (2010). <i>The psychology of work and organizations</i> . Andover: South-Western/Cengage Learning.	311-340	30

8.7 EKONOMICKÉ ASPEKTY PRÁCE PSYCHOLOGA V ORGANIZACI

Anotace: Téma se zaměřuje na ekonomické aspekty činnosti psychologa v organizaci. Věnuje se termínům, metodám a postupům, které by měl organizační psycholog znát, aby rozuměl požadavkům nadřízených a (interních i externích) klientů a aby mohl v organizaci prezentovat a prosazovat své vlastní návrhy. Zaměříme se na ekonomická kritéria úspěšnosti personální práce, na finanční efektivnost personálních aktivit a metody jejího vyhodnocení a na tvorbu rozpočtů.

Studijní cíle: Po nastudování tématu budou studující rozumět ekonomickým termínům souvisejícím s prací organizačního psychologa, budou schopni posoudit, jaké ekonomické ukazatele organizace jsou ovlivněny konkrétními aktivitami organizačního psychologa a dokážou vyčíslit návratnost investic v oblasti personální práce.

Klíčová slova: rozpočet (budget), zisk (profit), obrat (turnover), výnosy (revenues), náklady (costs), příjem (income), výdaj (expenditure), fluktuace zaměstnanců (employee turnover), nemocnost (sickness rate), produktivita (productivity), efektivita (effectiveness), cash flow, ROI (Return of investments), NPV (Net present value), CBA (Cost-benefit analysis)

PŘÍLOHA 1. UPOZORNĚNÍ K PODVODNÉMU PLNĚNÍ STUDIJNÍCH POVINNOSTÍ

Výuka na FSS MU předpokládá, že studenti znají studijní předpisy a že se nedopouštějí podvodného plnění studijních povinností, zejména opisování u zkoušek a plagiátorství, tedy vydávání cizích myšlenek za vlastní a přebírání myšlenek jiných autorů bez uvedení autorství.

Plagiátorství patří k nejzávažnějším etickým proviněním v akademickém prostředí, popírá poslání univerzity i smysl studia. Z právního hlediska je plagiátorství krádeží cizího duševního vlastnictví.

Podvodné plnění studijních povinností není za žádných okolností na FSS tolerováno. Každý případ podvodného chování je trestán nejpřísnější sankcí, a to nepodmínečným vyloučením ze studia. Studentům doporučujeme co nejdůkladněji se seznámit s problémem plagiátorství a se způsoby, jak se mu vyhnout.

PŘÍLOHA 2. VYUŽITÍ UMĚLÉ INTELIGENCE

VYUŽITÍ NÁSTROJŮ AI

1. Aplikace založené na AI mohou být při plnění studijních povinností využívány.
2. Doporučujeme je používat jako pomocné nástroje.
3. Za způsob využití a odkazování na využití nástrojů AI nese odpovědnost autor dané práce.

K ČEMU ANO

1. Nástroje AI mohou sloužit například ke kontrole gramatiky a stylistiky, k návrhům struktury textu, lze je využívat jako pomůcku ke stylistické reformulaci textu, ke zlepšení čitelnosti a přehlednosti, k formulaci shrnutí delších pasáží textu, jako pomoc při zpracování rešerší či k vyhledávání zdrojů publikovaných informací apod.

K ČEMU NE

1. Nástroje AI založené na LLM („Large Language Models“), nedoporučujeme využívat k přímé formulaci vlastního textu, např. ke generování argumentů, závěrů nebo interpretací výsledků. Tedy k formulaci textu, který by měl studující formulovat samostatně.
2. Nástroje AI nemají nahrazovat informace dostupné v původních zdrojích, s jejich vyhledáváním však mohou pomáhat. Plnění studijního úkolu má být založeno především na informacích, které studující vyhledává v původních zdrojích, kdy lze na využitý zdroj, resp. na jeho autora jasně odkázat.

JAK PŘIZNÁVAT/ODKAZOVAT/CITOVAT?

1. Aplikace na **kontrolu pravopisu, stylistiky a gramatiky, prediktivní klávesnice** apod. (např. Grammarly). Využití těchto aplikací není nutné v písemných pracích explicitně přiznávat ani citovat.
2. Aplikace **sloužící k tvorbě odkazů, k organizaci zdrojových dokumentů** (odborných publikací, článků), **k poskytnutí přehledu existujících publikací** apod. (např. Google Scholar). Využití těchto aplikací není nutné v písemných pracích explicitně přiznávat ani citovat.
3. Aplikace **pro překlad** (např. DeepL). Je-li přeložený text součástí práce, pak se využití těchto aplikací v práci explicitně přiznává. Autor tak učiní pomocí odkazu u příslušné pasáže textu, kde byl takto získaný překlad použit. Uvádí se odkaz na příslušný překladač, která má tuto podobu: „Přeloženo nástrojem [název aplikace/použitého nástroje].“

4. **Nástroje generativní AI**, jako jsou například textové generátory, aplikace pro extrakci informací, automatické shrnutí textu, chatboty, aplikace integrované do internetových vyhledávačů sloužící k sumarizaci obsahu webových stránek (SciSpace Copilot), aplikace k sumarizaci a vyhledávání vědeckých zdrojů (Consensus), generování skriptů pro analýzy dat, vytváření tabulek s výsledky, jazykové modely založené na technologiích LLM (např. ChatGPT, Bing AI, Google Bard, Perplexity, Copilot apod.). V případě využití těchto nástrojů se odkazování odvíjí od způsobu, jakým je takto generovaný textový výstup v práci využit. Může jít například o tyto případy:
- Aplikace **generativní AI** poskytuje podklady (např. shrnutí apod.) a podněty ke struktuře a obsahu textu apod., které **nejsou v písemné práci využity v doslovném znění anebo parafrázi**. V takovém případě je text práce doplněn tímto prohlášením: **“Při přípravě této práce autor/-ka použil/-a [název aplikace; webová adresa aplikace] za účelem [důvod]. Po použití tohoto nástroje autor/-ka provedl/-a kontrolu obsahu a přebírá za něj plnou odpovědnost.”**
 - Aplikace generativní AI poskytuje podněty k obsahu textu, které **jsou v písemné práci využity v doslovném znění, v přímé citaci anebo parafrázi**. V takovém případě je příslušná pasáž textu opatřena citací, která je deklarací využití příslušného nástroje AI. Citace se vytvářejí v souladu s citační normou APA. Jako součást odkazu lze uvést i příslušný prompt (text zadání dotazu pro aplikaci generativní AI) anebo jeho shrnutí.

PŘÍLOHA 3. ZAJÍMAVÉ A UŽITEČNÉ KNIHY V KNIHOVNĚ FSS

Jedná se o knihy zaměřené na konkrétní oblasti psychologie práce pro studenty, kteří by se rádi dozvěděli více.

- Guion, R. (2011). *Assessment, measurement, and prediction for personnel decisions*. (2nd ed., xviii, 629 s.) New York: Routledge.
- Chamorro-Premuzic, T., & Furnham, A. (2010). *The psychology of personnel selection*. (xv, 284 p.) Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Jackson, D., Lance, C., & Hoffman, B. (2012). *The psychology of assessment centers*. (xxix, 330 p.) New York: Psychology Press.
- Jones, M. (2014). *Researching organizations: the practice of organizational fieldwork*. (1st pub., xiii, 221 s.) Los Angeles: Sage.
- Schmitt, N. (c2012). *The Oxford handbook of personnel assessment and selection*. (xvii, 973 s.) New York: Oxford University Press.
- Yu, K., & Cable, D. (2014). *The Oxford handbook of recruitment*. (xvi, 541 s.) Oxford: Oxford University Press.