



MASARYKOVA UNIVERZITA  
**FAKULTA SOCIÁLNÍCH STUDIÍ**  
KATEDRA PSYCHOLOGIE

## **PSY111 Personální psychologie**

### **SYLABUS PŘEDMĚTU**

PRACOVISŤE	Katedra psychologie, Fakulta sociálních studií
PŘEDMĚT	PSY111 Personální psychologie
TYP A FORMA STUDIA	bakalářské denní studium
VYUČUJÍCÍ	Mgr. Marie Součková Mgr. Lenka Maruniaková Mgr. et Ing. Jakub Procházka, Ph.D. doc. PhDr. Martin Vaculík, Ph.D.



## 1. Obsah

<b>1. OBSAH</b>	<b>2</b>
<b>2. VYUČUJÍCÍ</b>	<b>3</b>
<b>3. ANOTACE PŘEDMĚTU</b>	<b>3</b>
<b>4. STUDIJNÍ CÍLE</b>	<b>3</b>
<b>5. ORGANIZACE PŘEDMĚTU</b>	<b>4</b>
<b>6. POŽADAVKY NA UKONČENÍ PŘEDMĚTU</b>	<b>4</b>
6.1 Upozornění k podvodnému plnění studijních povinností	4
6.1.1 Plagiátorství	4
6.2 Účast na seminářích	4
6.3 Průběžná práce v semestru	4
6.3.1 Příprava na semináře	5
6.3.2 Seminární diskuse	6
6.3.3 Moderování seminární diskuse	6
6.3.4 Analýza pracovní pozice	7
6.3.5 Výběrové řízení	8
6.4 Zkouška	9
6.4.1 Celkové hodnocení předmětu	9
<b>7. STUDIJNÍ MATERIÁLY</b>	<b>9</b>
7.1 Literatura	9
7.2 Studijní materiály v informačním systému	9
<b>8. TEMATICKÉ OKRUHY</b>	<b>10</b>
8.1 Uvedení do psychologie práce	10
8.2 Základy efektivního výběru pracovníků	10
8.3 Metody výběru pracovníků	11
8.4 Hodnocení pracovní výkonnosti a její změna	12
8.5 Motivace pracovníků	13
8.6 Rozvoj pracovníků	13
8.7 Týmy a budování týmů	14

## 2. Vyučující

doc. PhDr. Martin Vaculík, Ph.D. – garant předmětu

e-mail: vaculik@fss.muni.cz

Mgr. Ing. Jakub Procházka, Ph.D.

e-mail: jak.prochazka@mail.muni.cz

Mgr. Marie Součková

e-mail: marie.souckova@mail.muni.cz

Mgr. Lenka Maruniaková

e-mail: 273565@mail.muni.cz

## 3. Anotace předmětu

Předmět se zaměřuje na psychologickou práci s jedinci a týmy uvnitř organizace. Cílem předmětu je poskytnout studentům<sup>1</sup> znalosti a dovednosti umožňující zvýšit efektivitu psychologické práce s pracovníky od okamžiku jejich prvního kontaktu s budoucím zaměstnavatelem až po konec jejich kariéry v organizaci. Studenti se v předmětu naučí jak efektivně vybírat a udržet zaměstnance a jak podporovat dosahování vyššího výkonu jednotlivců i týmů.

Klíčovou částí studia v předmětu je seznámení se se základními teoriemi personální psychologie, diskuse o možnostech jejich aplikace a nácvik v praxi používaných metod a postupů. Studenti se zároveň učí, kde a jak hledat aktuální a validní informace, kterými mohou základní poznatky rozšířit a také kriticky informace posoudit. Na tento předmět zaměřující se na jedince a týmy v organizaci navazuje v magisterském studiu předmět PSY409 Psychologie organizace, který se zaměřuje globálněji na skupinové a organizační jevy.

## 4. Studijní cíle

Po absolvování předmětu budou studenti schopni:

- definovat oblast zájmu psychologie práce;
- vysvětlit etická pravidla psychologie práce;
- aplikovat poznatky z psychologických výzkumů z oblasti psychologie práce;
- definovat vhodná kritéria pro výběr pracovníků do organizace;
- kriticky zhodnotit výstupy analýzy pracovní pozice a posoudit jejich validitu;
- zvolit vhodné metody výběru pracovníků s ohledem na jejich účel a omezení;
- vysvětlit základní pravidla pro aplikaci výběrového rozhovoru, psychodiagnostických metod při výběru pracovníků a pro pozorování a interpretaci chování uchazečů v assessment centrech;
- navrhnout vhodný způsob měření pracovní výkonnosti;
- naplánovat hodnotící rozhovor;
- vysvětlit příčiny nízkého výkonu pracovníka pomocí psychologických teorií;
- kriticky zhodnotit vhodnost a efektivitu různých stimulů používaných pro zvýšení nebo udržení výkonu pracovníků a navrhnout efektivní nástroje stimulace;
- posoudit rozvojové potřeby pracovníků a vybrat adekvátní rozvojové aktivity;
- navrhnout nástroje vedoucí k podpoření zformování efektivního týmu a k posílení týmu.

---

<sup>1</sup> Pod pojmem student nebo studenti se v tomto textu rozumí student, studenti, studentka nebo studentky v závislosti na tom, zda se jedná o muže, ženu nebo ženy.



## 5. Organizace předmětu

Počet kreditů:	5
Ukončení předmětu:	zkouška
Přednášky:	2 hodiny 1 x 14 dní
Seminář:	2 hodiny 1 x 14 dní

Předmět tvoří 6 – 7 přednášek, na které navazují semináře. Přednášky i semináře se konají zpravidla jednou za 14 dní. Harmonogram výuky je upřesněn v souboru umístěném ve studijních materiálech k předmětu. Pro úspěšné ukončení předmětu je třeba splnit všechny požadavky uvedené v článku 6 tohoto sylabu.

## 6. Požadavky na ukončení předmětu

### 6.1 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.

#### 6.1.1 Plagiátorství

Všechny písemné úkoly musí být vytvořeny výhradně pro předmět PSY111. Text jakéhokoliv písemného úkolu se nesmí shodovat s textem nebo nápadně podobat textu, který vznikl pro jiné účely jiného předmětu. Odevzdáním každého písemného úkolu student stvrzuje, že je výhradním autorem textu, respektuje řádné způsoby citace, bere na vědomí, že práce bude uložena v elektronickém archívu předmětu a původnost práce bude prověřena systémy pro odhalování plagiátu.

### 6.2 ÚČAST NA SEMINÁŘÍCH

- Účast na seminářích je povinná, přítomnost na semináři je kontrolována.
- Aktivita na seminářích je bodována (viz níže Seminární diskuse).
- Na semináři jsou možné dvě neúčasti – jedna neomluvená a druhá omluvená ze zdravotních důvodů doložená omluvenkou od lékaře řádně zapsanou v ISu. Seminární aktivity jsou nenahraditelné, protože při nich studenti procvičují řadu důležitých dovedností (viz níže).

### 6.3 PRŮBĚŽNÁ PRÁCE V SEMESTRU

- V průběhu semestru pracují studenti na níže uvedených úkolech. Jejich 100% realizace a odevzdání v určených termínech a uvedeném rozsahu je předpokladem pro přihlášení se ke zkoušce.



- Neodevzdání jakéhokoliv úkolu v požadovaných parametrech znamená nesplnění podmínek pro úspěšné ukončení předmětu. V takovém případě je předmět studentovi ukončen hodnocením „-“.
- Práce během semestru je bodově hodnocena. Body jsou součástí výsledného hodnocení.

Bodové hodnocení práce v semestru a zkoušky

Úkol	počet bodů
Příprava na semináře	20
Seminární diskuse	10
Analýza pracovní pozice	10
Výběrové řízení	10
Zkouška	40
<i>Moderování diskuse (prémiové body)</i>	4
<b>Σ</b>	<b>90</b>

### 6.3.1 Příprava na semináře

- Jedná se o písemnou přípravu k seminární diskusi, kterou student vypracuje před každým seminářem. Příprava je vytvořena na základě povinné literatury uvedené u každého tématu a může být doplněna studiem doporučené literatury nebo samostatně dohledaných zdrojů.
- Cílem přípravy je, aby se student zorientoval ve studovaném tématu a byl o něm schopen během semináře kvalifikovaně diskutovat.
- Zpracování přípravy je bodově hodnoceno (viz níže).
- Příprava má následující strukturu:
  - a) **Souhrn:** Obsahuje stručný souhrn nastudovaného textu. Měl by obsahovat vše, o čem text pojednává a vystihovat klíčové myšlenky.
  - b) **Kritické hodnocení:** Obsahuje kritické zhodnocení textu a tvoří nejobsáhlejší část přípravy. Student popíše, co ho v textu zaujalo, co v daném tématu vnímá jako podstatné, v čem vnímá rezervy, nesrovnalosti nebo s čím nesouhlasí. Může využít i doporučenou literaturu nebo samostatně dohledané zdroje, kterými podpoří nebo zpochybní nastudovaný povinný text.
  - c) **Otázky:** Otázky (2 – 4 otázek) vycházejí z nastudovaného textu a slouží jako podklad pro seminární diskusi. Musí z nich být poznat, že student o tématu uvažuje do hloubky.
  - d) **Summary:** Souhrn podstaty nastudovaného textu v angličtině.

Rozsah práce: maximálně 2800 znaků včetně mezer

Termíny odevzdání: viz Harmonogram výuky

Forma odevzdání: soubor pojmenovaný příjmením autora ve formátu dokumentu Word

Místo odevzdání: studijní materiály předmětu PSY111, složka s názvem Příprava na semináře, podsložka příslušné seminární skupiny



### Kritéria hodnocení

**4 body:** excelentní příprava

Všechny části obsahují to, co obsahovat mají, z kritického hodnocení textu a otázek je znát, že student o studovaném textu uvažuje do hloubky.

**2 body:** dostačující příprava

Všechny části obsahují to, co obsahovat mají.

**0 body:** nedostačující příprava

Některé části (zejména kritické zhodnocení a otázky) nejsou dostatečně zpracovány, z textu je znát, že student text četl povrchně nebo málo. Text překračuje stanovený rozsah nebo obsahuje překlepy a pravopisné chyby.

#### 6.3.2 Seminární diskuse

- Na seminářích je vyžadována aktivní účast formou zapojení do diskuse.
- Cílem diskuse je kultivace schopnosti komunikovat s kolegy na odborné téma.
- Zapojení do diskuse je bodově hodnoceno (viz níže).
- V diskusi student využije svoji písemnou přípravu na seminář.
- Délka trvání: 45 minut

### Kritéria hodnocení

**2 body:** „zapálený a kultivovaný diskutér“

Je během diskuse aktivní, přitom však nezapomíná poskytnout prostor i ostatním diskutujícím. Projevuje schopnost aktivního naslouchání. Mluví k věci. Z jeho příspěvků je znát, že příslušnou literaturu studoval do hloubky, porozuměl jí, a že do hloubky také uvažuje. To, co říká, dává smysl. Příležitě reaguje na sdělení ostatních členů diskuse. Svými příspěvky podněcuje ostatní k zamyšlení a diskusi.

**1 bod:** „účastník diskuse“

Splňuje všechny výše uvedené parametry. Rozdíl je v jeho menší aktivitě při diskusi.

**0 bodů:** „(ne)diskutující“

Do společné diskuse se zapojuje ojedinele nebo vůbec. Z jeho chování v diskusi není znát, že literaturu studoval, porozuměl jí, a že uvažuje do hloubky. Také se může jednat o diskutujícího, který je aktivní, ale nemluví k věci, zabírá příliš mnoho prostoru v diskusi na úkor ostatních, nenaslouchá ostatním nebo nerespektuje moderátora.

#### 6.3.3 Moderování seminární diskuse

- Každou seminární diskusi vede jeden moderátor z řad studentů.
- Cílem moderování je rozvoj a kultivace dovedností důležitých pro moderování diskuse.
- Moderování diskuse je hodnoceno prémiovými body (viz níže).
- Moderování si mohou studenti dobrovolně zvolit, v případě, že se dobrovolníci nenajdou, bude moderování přiděleno náhodně.
- Moderátor diskuse před seminářem přečte všechny seminární přípravy ostatních studentů a na jejich základě si připraví obsah diskuse, tj. témata, která budou diskutována. Témata vybírá moderátor dle



vlastního uvážení, např. může zvolit nejčastěji uváděné téma nebo téma, které považuje za zajímavé, kontroverzní apod.

### Kritéria hodnocení

#### 4 body: „brilantní moderátor“

Má diskusi „ve svých rukou“, tj. dokáže diskusi řídit a směřovat k cíli, který si vytyčil. Jeho cíle jsou zřejmé z úvodního souhrnu témat zařazených do diskuse. Je znát, že četl přípravy ostatních studentů. Daří se mu podněcovat ostatní k diskusi, vhodně přiděluje i odnímá slovo. Dokáže dát prostor všem zúčastněným. Zvládá „problematické účastníky“ diskuse např. ty, kteří zabírají příliš prostoru, nemluví k věci nebo nemluví. Diskutovaná témata mají jasné výstupy.

#### 2 body: „zdatný moderátor“

Má diskusi „ve svých rukou“, tj. dokáže diskusi řídit a směřovat k cíli, který si vytyčil. Jeho cíle jsou zřejmé z úvodního souhrnu témat zařazených do diskuse. Je znát, že četl přípravy ostatních studentů. Diskuse pod jeho vedením vážne, méně se mu daří pracovat s „problematickými účastníky“ diskuse.

#### 0 bodů: „laissez faire moderátor“

Diskusi nemá „ve svých rukou“. Není znám cíl diskuse, případně se mu opakovaně nedaří diskusi k cíli směřovat. Není na něm znát, že se v tématech orientuje, nepůsobí připraveně. Diskutující se neřídí nastavenými pravidly.

### 6.3.4 Analýza pracovní pozice

- Jde o úkol pro dvojice nebo trojice.
- Studenti mají za úkol provést analýzu pracovní pozice (popis pracovní pozice je ve studijních materiálech složka Organizační pokyny).
- Cílem úkolu je aplikace znalostí a nácvik dovedností důležitých pro validní analýzu pracovní pozice.
- K analýze pracovní pozice studenti využijí všechny dostupné zdroje informací. Kromě popisu pracovní pozice se jedná např. o archivní data, rozhovor, pozorování, internetové zdroje.
- Kritéria musí být formulována jako znalosti, schopnosti, dovednosti a další osobnostní charakteristiky.
- Výstupem úkolu je:
  - a) přehled kritérií (název, definice), která studenti navrhnou zařadit do výběrového řízení na uvedenou pozici, u každého kritéria uvedou konkrétní zdroje informací, které sloužily jako podklad pro výběr kritérií;
  - b) argumenty zdůvodňující volbu navrhovaných kritérií;
  - c) otázky, na které studenti potřebují znát odpovědi k doplnění nebo validizaci výběrových kritérií. Otázky budou využity na semináři věnovanému analýze pracovní pozice.

Rozsah práce: maximálně 3600 znaků včetně mezer

Termín odevzdání: viz Harmonogram výuky

Forma odevzdání: soubor pojmenovaný příjmením jednoho z autorů ve formátu dokumentu Word

Místo odevzdání: studijní materiály předmětu PSY111, složka s názvem Analýza pracovní pozice, podsložka příslušné seminární skupiny



Hodnocení: 0 – 10 bodů

### 6.3.5 Výběrové řízení

- Jde o úkol pro stejné dvojice nebo trojice, které realizovaly úkol Analýza pracovní pozice.
- Tento úkol navazuje na úkol Analýza pracovní pozice.
- Cílem úkolu je aplikace znalostí a rozvoj dovedností důležitých pro přípravu validního výběrového řízení. Takové výběrové řízení umožňuje získat dostatečné množství informací o kritériích tak, aby bylo možné učinit výběrové rozhodnutí s co nejvyšší prediktivní validitou.
- Úkolem studentů je navrhnout vhodnou metodu nebo jejich kombinaci pro výběrové řízení na pozici, která je součástí úkolu Analýza pracovní pozice.
- Zvolené metody musí umožňovat validní měření kritérií, která jsou pro úspěšné působení na dané pracovní pozici důležitá (kritéria jsou výstupem úkolu Analýza pracovní pozice a diskuse na semináři věnovaném tomuto tématu).
- Při uvažování o metodách musí studenti zvažovat také jejich efektivitu z hlediska využití zdrojů (lidé, čas, peníze) a míru přiměřenosti zátěže pro účastníky výběrového řízení.

U zvolených metod studenti uvedou:

- obsah metody (např. struktura a otázky výběrového rozhovoru, zadání písemného úkolu, zadání modelové situace apod.). Využití psychodiagnostických testů není nutné a ani ho nedoporučujeme.
- konkrétní kritéria, která metoda měří
- argumenty dokladující konstruktovou validitu metody, tj. že metoda skutečně měří to, co má měřit
- rizika spojená s užitím metody (z hlediska validity a reliability výstupů, etické aspekty)
- podobu výstupních dat a způsob jejich vyhodnocení

V případě kombinace metod uvedou studenti jako první metodu, která má zajistit nejvíce požadovaných informací. Každou další metodu studenti zařazují s ohledem na její inkrementální validitu (její přínos oproti již použité metodě).

Rozsah práce: maximálně 3600 znaků včetně mezer

Termín odevzdání: viz Harmonogram výuky

Forma odevzdání: soubor pojmenovaný příjmením jednoho z autorů ve formátu dokumentu Word

Místo odevzdání: studijní materiály předmětu PSY111, složka s názvem Výběrové řízení, podsložka příslušné seminární skupiny

Hodnocení: 0 – 10 bodů





## 6.4 ZKOUŠKA

- Ke zkoušce se může přihlásit student, který splnil všechny požadavky pro ukončení předmětu.
- Zkouší se znalosti a schopnost jejich aplikace. Součástí zkoušky jsou témata uvedená v sylabu.
- Zkouška má písemnou formu – písemný test, který obsahuje 20 otázek. Otázky jsou uzavřené s možností volby. Každá otázka je hodnocena 2 body. Za každou chybnou odpověď je odečteno -0,5 bodu. Maximální počet bodů je 40. Minimální počet bodů, které musí student získat je 20.

### 6.4.1 Celkové hodnocení předmětu

Celkové hodnocení studenta v předmětu je dáno výsledky za písemné úkoly a výkonem při zkoušce. Bodové hodnocení je převedeno na známky podle následujícího klíče: A (90 – 84 bodů), B (83 – 78 bodů), C (77 – 72 bodů), D (71 – 66 bodů), E (65 – 60 bodů), F (59 – méně bodů).

## 7. Studijní materiály

### 7.1 LITERATURA

Při studiu psychologie práce je třeba kombinovat různé zdroje. Vybrali jsme dva, které považujeme za základní zdroj poznatků, a které pokrývají prezentované tematické okruhy. Jejich prostudování považujeme za nutné minimum. K doplnění informací slouží další doporučená literatura uvedená u každého tematického okruhu.

Povinná literatura

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

Vaculík, M. (2010). *Assessment centrum: psychologie ve výběru a rozvoji lidí*. Brno: NC Publishing, a.s.

### 7.2 STUDIJNÍ MATERIÁLY V INFORMAČNÍM SYSTÉMU

Ve studijních materiálech jsou umístěny některé doporučené zdroje, doplněná zadání písemných úkolů i další užitečné studijní zdroje.



## 8. Tematické okruhy

### 8.1 UVEDENÍ DO PSYCHOLOGIE PRÁCE

**Anotace:** Téma je věnováno představení psychologie a jejímu zasazení do kontextu dalších psychologických disciplín. Zaměříme se na vztah mezi základními psychologickými disciplínami. Popíšeme si základní psychologická paradigmat a jejich přínos do psychologie práce. Nahlédneme do historie psychologie práce. Podíváme se na témata, která patří do psychologie práce, a vymezíme si oblast zájmu personální psychologie. Upozorníme na etické zásady, které musí dodržovat psycholog práce. Ukážeme si, jak aplikovat znalosti psychologické metodologie při hledání odpovědí na výzkumné otázky z oblasti psychologie práce.

**Studijní cíle:** Po absolvování tématu budou studenti schopni definovat oblast zájmu pracovní psychologie, popsat témata, kterými se pracovní psychologové zabývají, specifikovat etická pravidla psychologie práce, uvést hlavní přínos základních psychologických paradigmat pro psychologii práce. Popsat vztah mezi výzkumem a praxí psychologie práce a aplikovat znalosti psychologické metodologie v oblasti psychologie práce.

**Klíčová slova:** psychologie práce (work psychology), personální psychologie (personnel psychology), základní psychologická paradigmat (basic traditions in psychology): psychoanalytické (the psychoanalytic tradition), rysové (the trait tradition), fenomenologické (the phenomenological tradition), behavioristické (the behaviorist tradition), sociálně – kognitivistické (the social cognitive tradition), historie psychologie práce (origins of work psychology), psychologie práce v současnosti (work psychology today), etika psychologa práce (ethic of work psychologists), teorie, výzkum a praxe psychologie práce (theory, research and practice in work psychology)

#### Literatura

autor	strany	počet stran
Povinná literatura		
Arnold, J., Randall, R. (2010). <i>Work psychology: understanding human behaviour in the workplace</i> . 5th ed. Harlow, England: Financial Times Prentice Hall.	2 – 52, 56 – 65	51, 10
Doporučená literatura		
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.	10 – 26	17

### 8.2 ZÁKLADY EFEKTIVNÍHO VÝBĚRU PRACOVNÍKŮ

**Anotace:** Téma je věnováno úvodním krokům výběru pracovníků. Nejdříve si představíme celý proces výběru pracovníků a způsob jeho validizace. Vysvětlíme si význam analýzy pracovní pozice pro efektivní výběr pracovníků. Seznámíme se s různými přístupy k analýze pracovní pozice např. job orientated job analysis, worker orientated job analysis, kompetenční modelování (competency modeling), strategická analýza pracovní pozice (strategic job analysis) a uvedeme si možnosti jejich využití. Zaměříme se na průběh analýzy pracovní pozice od sběru dat, jejich zpracování, dokumentaci, formulování výstupů a jejich využití pro výběr pracovníků. Představíme si základní kritéria používaná při výběru pracovníků (kognitivní schopnosti, osobnostní rysy, kompetence). Zaměříme se na základní přístupy k validizaci analýzy pracovní pozice.

**Studijní cíle:** Po absolvování tématu budou studenti schopni připravit vhodná kritéria pro výběr pracovníků. To předpokládá schopnost identifikovat vhodný způsob analýzy pracovní pozice, zvolit vhodné metody sběru dat a



na základě získaných dat vybrat vhodná kritéria výběru na pracovní pozici. Budou schopni kriticky zhodnotit výstupy analýzy pracovní pozice a posoudit jejich validitu.

**Klíčová slova:** analýza práce (work analysis), analýza pracovní pozice (job analysis), kompetenční modelování (competency modeling), strategická analýza pracovní pozice (strategic job analysis), na budoucnost zaměřená analýza pracovní pozice (future orientated job analysis), data získaná analýzou pracovní pozice (job analysis data), využití informací získaných analýzou pracovní pozice (using job analysis information), validizace analýzy pracovní pozice (validation processes), kritéria pro výběr pracovníků (constructs for personnel selection)

### Literatura

autor	strany	počet stran
Povinná literatura		
Arnold, J., Randall, R. (2010). <i>Work psychology: understanding human behaviour in the workplace</i> . 5th ed. Harlow, England: Financial Times Prentice Hall.	132 – 167	36
Vaculík, M. (2010). <i>Assessment centrum: psychologie ve výběru a rozvoji lidí</i> . Brno: NC Publishing, a.s.	57 – 63, 63 – 69	7, 7
Doporučená literatura		
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.	71 – 89	19

## 8.3 METODY VÝBĚRU PRACOVNÍKŮ

**Anotace:** Téma je věnováno základním principům a metodám výběru pracovníků. Popíšeme si základní metody výběru pracovníků včetně možností a limitů jejich užití. Blíže se seznámíme s výběrovým interview, s vybranými testovými metodami a s metodou assessment centra. Dotkneme se také užití nových technologií při výběru a dopadu různých výběrových postupů na uchazeče.

**Studijní cíle:** Po absolvování tématu budou studenti schopni určit, které metody výběru pracovníků jsou vhodné k jakému účelu a v čem spočívají jejich omezení. Budou znát postup vedení výběrového rozhovoru, zásady užití testových metod a principy posuzování a interpretace chování prostřednictvím assessment centra. Studenti budou vědět, jak lze při výběru pracovníků využívat nové technologie.

**Klíčová slova:** metody výběru pracovníků (personnel selection methods), možnosti a omezení výběrových metod (options and limitations of selection methods), výběrové rozhovory (selection interviews), psychometrické testy (psychometric tests), assessment centra (assessment centres), užití technologií při výběru (the use of technology in selection), dopady postupů při výběru na uchazeče (the impact of selection procedures on applicants)

### Literatura

autor	strany	počet stran
Povinná literatura		
Arnold, J., Randall, R. (2010). <i>Work psychology: understanding human behaviour in the workplace</i> . 5th ed. Harlow, England: Financial Times Prentice Hall.	168 – 200	33



#### Doporučená literatura

- Anderson, N., Ones, D. S., Sinangil, H. K., Viswesvaran, Ch. (editors) (2001). 165 – 199, 35, 19  
*Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology Volume 1: Personnel Psychology*. London: SAGE Publications Ltd. 200 – 218

## 8.4 HODNOCENÍ PRACOVNÍ VÝKONNOSTI A JEJÍ ZMĚNA

**Anotace:** Téma je věnováno pracovní výkonnosti a jejímu měření. Nejdříve se zaměříme na to, jak definovat pracovní výkon a co jej tvoří. Popíšeme si základní přístupy k měření pracovní výkonnosti – „objektivní“ kritéria hodnocení a hodnocení založené na pozorování. Připomeneme si proces interpersonálního poznávání a nepřesnosti, kterých se při hodnocení druhých lidí dopouštíme. Seznámíme se s využitím kompetencí při měření pracovní výkonnosti. Představíme si různé hodnotící stupnice – behaviorálně zakotvené hodnotící stupnice, hodnocení založené na nucené volbě. Objasníme si základy hodnotícího rozhovoru. Seznámíme se s vícezdrojovou zpětnou vazbou. Zaměříme se na ohrožení validity měření pracovní výkonnosti. Přiblížíme si základy zvyšování výkonnosti.

**Studijní cíle:** Po absolvování tématu budou studenti schopni navrhnout vhodný způsob měření pracovní výkonnosti, popsat základní rizika různých přístupů měření pracovní výkonnosti. Budou schopni naplánovat hodnotící rozhovor.

**Klíčová slova:** pracovní výkonnost (work performance), modely pracovní výkonnosti (models of work performance), měření pracovního výkonu (measuring of job performance), objektivní měření pracovního výkonu (objective measures of performance), pozorování a hodnocení na pracovního výkonu (observing and judging performance), sociální percepce (social perception), atribuce (causal attribution), přesnost sociální percepce (social perception accuracy), kompetenční přístup (competency approach), behaviorálně zakotvená observační škála (behaviorally anchored rating scales – BARS), hodnocení založené na nucené volbě (forced distribution rating systems – FDRS), vícezdrojová zpětná vazba (multisource feedback), řízení pracovního výkonu (performance improvement and management)

### Literatura

autor	strany	počet stran
Povinná literatura		
Arnold, J., Randall, R. (2010). <i>Work psychology: understanding human behaviour in the workplace</i> . 5th ed. Harlow, England: Financial Times Prentice Hall.	214 – 244	31
Vaculík, M. (2010). <i>Assessment centrum: psychologie ve výběru a rozvoji lidí</i> . Brno: NC Publishing, a.s.	108 – 114, 141 – 144, 17 – 18	7, 4, 2

#### Doporučená literatura

- Woods, S., & West, M. (2010). *The psychology of work and organizations*. Andover: South-Western/Cengage Learning. 265 – 309 45

## 8.5 MOTIVACE PRACOVNÍKŮ

**Anotace:** Téma je věnováno propojení různých psychologických teorií spojených s motivací a jejich aplikaci v psychologii práce. Podíváme se na motivaci komplexně skrze více různých motivačních teorií a zaměříme se na to, jak jednotlivé teorie vysvětlují motivaci pracovníka. Ukážeme si, čím je ovlivněna „vnitřní“ motivace pracovníka a také to, jak lze motivaci ovlivňovat pomocí vnějších pobídek.

**Studijní cíle:** Po absolvování tématu budou studenti schopni vysvětlit příčiny nízkého výkonu pracovníka pomocí psychologických teorií, kriticky posoudit vhodnost a efektivitu různých stimulů používaných pro zvýšení nebo udržení výkonu pracovníků a navrhnout nové efektivní nástroje stimulace.

**Klíčová slova:** motivace (motivation), teorie potřeb (need theory), expectancy theory, teorie spravedlnosti (equity theory), sebedeterminační teorie (self-determination theory), odměny (rewards), zaměstnanecké benefity (employee benefits)

### Literatura

autor	strany	počet stran
Povinná literatura		
Arnold, J., Randall, R. (2010). <i>Work psychology: understanding human behaviour in the workplace</i> . 5th ed. Harlow, England: Financial Times Prentice Hall.	308 – 355	48
Doporučená literatura		
Woods, S., & West, M. (2010). <i>The psychology of work and organizations</i> . Andover: South-Western/Cengage Learning.	145 – 179	35

## 8.6 ROZVOJ PRACOVNÍKŮ

**Anotace:** Řekneme si, jaké místo zaujímají rozvojové aktivity v rámci organizace vedle ostatních nástrojů pro zvyšování pracovní výkonnosti. Přiblížíme si proces učení / tréninku. Seznámíme se s analýzou rozvojových potřeb pracovníků a jejichmi úrovněmi. Představíme teorie učení a postup navrhování rozvojových aktivit. Ukážeme si, jak podpořit přenos naučeného do praxe i přes možné bariéry a jakým způsobem se vyhodnocuje efektivnost tréninku. Budeme věnovat pozornost tomu, jak se rozdíly mezi jednotlivci promítají do jejich učení se. Řekneme si, čím se vyznačuje učící se organizace a čím rozvojové aktivity přispívají k organizačnímu rozvoji.

**Studijní cíle:** Po absolvování tématu budou studenti schopni posoudit rozvojové potřeby pracovníků a vybrat adekvátní rozvojové aktivity přispívající k celkovému organizačnímu rozvoji. Budou rozumět procesu učení, zvyšování výkonnosti a přenosu nabytých vědomostí a dovedností do praxe.

**Klíčová slova:** cyklus učení (learning cycle), analýza rozvojových potřeby (training needs analysis), návrh tréninku (training design), rozvojové aktivity v organizaci (development activities in organisation), přenos poznatků (transfer of learning), hodnocení tréninku (training evaluation), pracovní výkon (work performance), individuální rozdíly v učení (individual differences in learning), rozvoj lidských zdrojů (human resources development), učící se organizace (the learning organisation)

### Literatura

autor	strany	počet stran
Povinná literatura		
Arnold, J., Randall, R. (2010). <i>Work psychology: understanding human behaviour in the workplace</i> . 5th ed. Harlow, England: Financial Times Prentice Hall.	400 – 428	29



Vaculík, M. (2010). Assessment centrum: psychologie ve výběru a rozvoji lidí. Brno: NC Publishing, a.s.	36 – 39, 71 – 73, 148 – 155, 179 – 183	20
Armstrong, M. (2002). Řízení lidských zdrojů. Praha: Grada.	466 – 475, 477 – 490, 517 – 521	29

#### Doporučená literatura

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.	278 – 312	26
--	-----------	----

## 8.7 TÝMY A BUDOVÁNÍ TÝMŮ

**Anotace:** Téma je věnováno sociálně psychologickým teoriím týkajícím se skupinové a týmové práce. Vysvětlíme si rozdíly mezi týmem a skupinou. Ukážeme si, jak se formuje nová skupina, s jakými problémy se potýká v průběhu svého vývoje a jak je tím ovlivněn její výkon. Definujeme si dobrý tým a zaměříme se na to, jak je možné na základě poznatků o týmu tým posilovat. S personální psychologií propojíme poznatky ze sociální psychologie a zopakujeme si rizika, která jsou spojená s činností ve skupině a se skupinovým rozhodováním.

**Studijní cíle:** Po absolvování tématu budou studenti schopni popsat dobrý tým, identifikovat vývojovou fázi skupiny a navrhnout nástroje vedoucí k podpoření zformování efektivního týmu a k posílení týmu.

**Klíčová slova:** skupina (group), tým (team), týmová práce (teamwork), stádia vývoje týmu (stages of team development), team-building, sociální identita (social identity), skupinové rozhodování (group decision-making)

#### Literatura

autor	strany	počet stran
Povinná literatura		
Arnold, J., Randall, R. (2010). <i>Work psychology: understanding human behaviour in the workplace</i> . 5th ed. Harlow, England: Financial Times Prentice Hall.	500 – 546	47
Woods, S., & West, M. (2010). <i>The psychology of work and organizations</i> . Andover: South-Western/Cengage Learning.	489 - 495	7
Doporučená literatura		
Belbin, R. M. (2012). <i>Manažerské týmy: Proč některé uspějí a jiné selžou?</i> Praha: Wolters Kluwer.	celá kniha	
Hayes, N. (2005). <i>Psychologie týmové práce</i> . Praha: Portál.	61 – 84, 107 – 130	48