

# **PSYb1110 Personální psychologie**

## **SYLABUS PŘEDMĚTU**

PRACOVNÍŠTĚ	Katedra psychologie, Fakulta sociálních studií
PŘEDMĚT	PSYb1110 Personální psychologie
TYP A FORMA STUDIA	bakalářské denní studium
GARANT	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 Účast na seminářích	4
6.2 Průběžná práce v semestru	4
6.2.1 Analýza pracovní pozice	4
6.2.2 Výběrové řízení	5
6.2.3 Písemné testy	7
6.2.4 Případové studie – prémiové body	7
6.3 Celkové hodnocení předmětu	8
<b>7. STUDIJNÍ MATERIÁLY</b>	<b>8</b>
7.1 Literatura	8
7.2 Studijní materiály v informačním systému	8
<b>8. TEMATICKÉ OKRUHY</b>	<b>8</b>
8.1 Uvedení do psychologie práce	8
8.2 Základy efektivního výběru pracovníků	9
8.3 Metody výběru pracovníků	10
8.4 Hodnocení pracovní výkonnosti a její změna	10
8.5 Motivace pracovníků	11
8.6 Rozvoj pracovníků	12
8.7 Týmy a budování týmů	12
<b>PŘÍLOHA 1. UPOZORNĚNÍ K PODVODNÉMU PLNĚNÍ STUDIJNÍCH POVINNOSTÍ</b>	<b>14</b>
<b>PŘÍLOHA 2. ZAJÍMAVÉ A UŽITEČNÉ KNIHY V KNIHOVNĚ FSS</b>	<b>14</b>

## 2. Vyučující

doc. PhDr. Martin Vaculík, Ph.D. – garant předmětu	e-mail: vaculik@fss.muni.cz
Mgr. Ludmila Kašpárková	e-mail: 383853@mail.muni.cz
Mgr. Tomáš Kratochvíl	e-mail: 427072@mail.muni.cz
Mgr. Ing. Jakub Procházka, Ph.D.	e-mail: jak.prochazka@mail.muni.cz
Mgr. Marcela Leugnerová, Ph.D.	e-mail: 333166@mail.muni.cz

## 3. Anotace předmětu

Předmět se zaměřuje na psychologickou práci s lidmi v organizaci. Jeho cílem 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 základními teoriemi personální psychologie, s možnostmi 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 navazuje v magisterském studiu předmět PSYn4090 Psychologie organizace, který se zaměřuje globálněji na skupinové a organizační jevy.

## 4. Studijní cíle

Po absolvování předmětu budou studenti schopni:

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

Předmět tvoří 6 – 7 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 všechny požadavky uvedené v článku 6 tohoto sylabu.

## 6. Požadavky na ukončení předmětu

### 6.1 ÚČAST NA SEMINÁŘÍCH

- Seminární aktivity jsou nenahraditelné, protože při nich studenti procvičují řadu důležitých dovedností.
- Účast na seminářích je povinná, přítomnost na semináři je kontrolována.
- 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

- V průběhu semestru pracují studenti na níže uvedených úkolech. Jejich 100% realizace a odevzdání v určených termínech a uvedeném rozsahu je předpokladem úspěšného ukončení předmětu.
- Neodevzdání jakéhokoliv úkolu v požadovaných parametrech nebo neabsolvování písemného testu znamená nesplnění podmínek pro úspěšné ukončení předmětu. V takovém případě je předmět studentovi ukončen hodnocením „-“.
- Práce během semestru je bodově hodnocena. Body tvoří výsledné hodnocení.

Bodové hodnocení průběžné práce v semestru

Úkol	počet bodů
Analýza pracovní pozice	10
Výběrové řízení	10
Písemné testy	40
Prezentace na seminářích (prémiové body)	6
Případové studie (prémiové body)	6
<b>Σ</b>	<b>60</b>

#### 6.2.1 Analýza pracovní pozice

- Jde o úkol pro týmy čtyř<sup>2</sup> studentů.
- Studenti mají za úkol provést analýzu pracovní pozice, kterou si sami vyberou.
- Cílem úkolu je aplikace znalostí a nácvik dovedností důležitých pro validní analýzu pracovní pozice.
- Výstupem úkolu je:
  - prezentace řešení na semináři (za tuto část lze získat prémiové body)
  - text zpracovaný v požadované struktuře (viz šablona) (tato část je bodově hodnocena)

<sup>2</sup> Počet členů týmů bude upřesněn na prvním semináři podle počtu studentů zapsaných do seminární skupiny.

- e. K analýze pracovní pozice studenti využijí všechny dostupné zdroje informací např. archivní data, rozhovor, pozorování.
- f. Kritéria musí být formulována jako znalosti, osobnostní rysy, schopnosti, dovednosti a další osobnostní charakteristiky.
- g. Součástí dokumentu mohou být přílohy s podrobnějším popisem zdrojů informací, které sloužily jako podklad pro výběr kritérií.

#### 6.2.1.1 Prezentace a její hodnocení

- a. Je v rozsahu 5 – 7 minut, obsahuje přehled kritérií, jejich definice a zdůvodnění jejich volby (jak jsme na ně přišli a proč jsou důležitá).
- b. Je považována za splněnou, působí-li tým při obhajobě vlastních rozhodnutí a myšlenek připraveně. V opačném případě je prezentace označena za nesplněnou a tým nemůže dále pokračovat v předmětu.
- c. Lze za ni získat až 3 prémiové body. Ty mohou být přiděleny za obsahovou (např. odbornost, smysluplnost navrhovaného řešení, kvalita argumentace apod.) a formální stránku prezentace (např. srozumitelnost, přesvědčivost, kultivovanost, zajímavost přednesu, grafická stránka prezentace, zapojení členů týmu do prezentace apod.).

#### 6.2.1.2 Kritéria hodnocení textu

- a. Kvalita zpracování přehledu pracovních činností (pokrývá klíčové / všechny činnosti, které se týkají analyzované pozice, je popis dostatečně konkrétní a je z něj jasné, co člověk na pozici dělá).
- b. Vhodnost zvolených kritérií vzhledem k přehledu pracovních činností (kritéria pokrývají všechny důležité pracovní činnosti, nejsou zařazena nadbytečná kritéria) a kvalita jejich definice (definice je přiměřeně konkrétní, na základě definice je možné si představit, jak bude kritérium změněno, kritéria se vzájemně nepřekrývají).
- c. Kvalita argumentace při zdůvodnění volby kritérií.
- d. Vhodnost a množství zdrojů informací použitých při analýze pracovní pozice.
- e. Srozumitelnost textu.

Rozsah práce: maximálně 5400 znaků včetně mezer, do rozsahu se nepočítá část 3 Použitá literatura a část 4 Přílohy (viz šablona)

Termín odevzdání: viz Harmonogram výuky

Název souboru: příjmení jednoho z autorů.docx

Místo odevzdání: studijní materiály předmětu PSYb1110, složka s názvem Analýza pracovní pozice, podsložka příslušné seminární skupiny

Hodnocení: 0 – 10 bodů (text), 0 – 3 prémiové body (prezentace na semináři)

#### 6.2.2 Výběrové řízení

- a. Tento úkol navazuje na úkol Analýza pracovní pozice a je určen stejným týmům, které realizovaly úkol Analýza pracovní pozice.

- b. Cílem úkolu je aplikace znalostí a rozvoj dovedností důležitých pro přípravu validního výběrového řízení. Takové výběrové řízení umožňuje získat dostatečné množství informací o výběrových kritériích tak, aby bylo možné učinit výběrové rozhodnutí s co nejvyšší prediktivní validitou.
- c. Výstupem úkolu je:
  - i. prezentace řešení na semináři v rozsahu max. 5 – 7 minut
  - ii. text zpracovaný v požadované struktuře (viz šablona)
- d. Studenti vyberou nejméně tři a nejvýše pět nejdůležitějších kritérií, která navrhnou ve výběrovém řízení měřit. Úkolem je navrhnout vhodnou kombinaci metod, kterými kritéria budou měřit.
- e. Zvolené metody musí umožňovat validní měření zvolených kritérií.
- f. Při uvažování o metodách musí studenti zvažovat také jejich efektivitu z hlediska využití zdrojů (lidé, čas, peníze) a přiměřenost zátěže pro účastníky výběrového řízení.
- g. 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).
- h. Využití psychodiagnostických testů nedoporučujeme.

#### 6.2.2.1 Prezentace a její hodnocení

- a. Je v rozsahu 5 – 7 minut, obsahuje i) přehled měřených kritérií, ii) přehled zvolených metod (jak kritéria měříme) a zdůvodnění jejich volby (proč kritéria měříme právě takto), iii) operacionalizace (podle čeho poznáme úroveň kritéria), iv) výhody a rizika navrhovaného designu (jaké vidíme výhody a jaká rizika v designu našeho výběru).
- b. Je považována za splněnou, působí-li tým při obhajobě vlastních rozhodnutí a myšlenek připraveně. V opačném případě je prezentace označena za nesplněnou a tým nemůže dále pokračovat v předmětu.
- c. Lze za ni získat až 3 prémiové body. Ty mohou být přiděleny za obsahovou (např. odbornost, smysluplnost navrhovaného řešení, kvalita argumentace apod.) a formální stránku prezentace (např. srozumitelnost, přesvědčivost, kultivovanost, zajímavost přednesu, grafická stránka prezentace, zapojení členů týmu do prezentace apod.).

#### 6.2.2.2 Kritéria hodnocení textu

- a. Konstruktová validita metod (metody umožňují měřit zvolené kritérium).
- b. Kvalita operacionalizace (operacionalizace odpovídá měřenému kritériu a lze z ní usuzovat na jeho úroveň).
- c. Předpokládaná prediktivní validita výběrového řízení (design umožňuje získat data, na základě kterých můžeme usuzovat na budoucí pracovní chování).
- d. Efektivita designu výběrového řízení (měříme všechno důležité, měříme to efektivně s ohledem na náklady a zátěž pro účastníky).
- e. Kvalita zdůvodnění a argumentace (z textu je zřejmé, proč byly zvoleny jednotlivé metody měření a je také jasné, proč je kombinace zvolených metod vhodná pro změření zvolených kritérií, argumentace je odborná).
- f. Srozumitelnost textu.

Rozsah práce:	maximálně 5400 znaků včetně mezer, do rozsahu se nepočítá část 1 Měřená kritéria a část 4 Použitá literatura (viz šablona)
Termín odevzdání:	viz Harmonogram výuky
Název souboru:	příjmení jednoho z autorů.docx
Místo odevzdání:	studijní materiály předmětu PSYb1110, složka s názvem Výběrové řízení, podsložka příslušné seminární skupiny
Hodnocení:	0 – 10 bodů (text), 0 – 3 prémiové body (prezentace na semináři)

### 6.2.3 Písemné testy

- V průběhu semestru se konají 3 písemné testy administrované na přednáškách v termínech uvedených v harmonogramu výuky. Student musí absolvovat všechny testy. Nesplnění tohoto požadavku znamená nesplnění požadavků pro úspěšné ukončení předmětu. V takovém případě je studentovi předmět ukončen hodnocením „-“.
- Každý test tvoří 6 – 8 otázek (2 – 3 otázky z každého z uvedených témat). Otázky jsou uzavřené (a – e) s jednou správnou odpovědí, vycházejí z povinné literatury a informací, které zazní na přednáškách. Každá otázka je hodnocena dvěma body. Celkem lze za testy získat 40 bodů.
- Zkouší se znalosti a schopnost jejich aplikace. Součástí testů jsou témata uvedená v sylabu.

**Test 1:** Uvedení do psychologie práce, Základy efektivního výběru pracovníků

**Test 2:** Metody výběru pracovníků, Rozvoj pracovníků

**Test 3:** Motivace pracovníků, Hodnocení pracovní výkonnosti a její změna, Týmy a jejich budování

- Ve zkouškovém období je vyhlášen jeden termín, ve kterém si může každý student nahradit nebo opravit jeden z písemných testů. Nahradit nebo opravit lze pouze jeden test, a to i v případě, že student nepsal více průběžných testů. Student se přihlásí k vybranému testu v ISu. Pokud student test opravuje, do celkového hodnocení předmětu se mu počítají body z opravného testu (i kdyby získal méně bodů než za test psaný v řádném termínu).

### 6.2.4 Případové studie – prémiové body

- Student může získat 3 prémiové body za aktivní účast v každé ze dvou seminárních diskusí, které se týkají případových studií.
- Zadání případových studií je ve studijních materiálech ve složce Organizační pokyny.
- Body jsou udělovány za to, jak student při diskusi přispěje k nalezení odůvodněného a odborného řešení. Z příspěvků musí být znát, že své řešení promýšlel a připravoval, že řešení opírá o odborné znalosti, a že uvažuje do hloubky. Zohledněno je také to, že je student během diskuse aktivní, přitom však také aktivně naslouchá a nezapomíná poskytnout prostor i ostatním diskutujícím. Mluví k věci a to, co říká, dává smysl. Adekvátně reaguje na sdělení ostatních členů diskuse. Svými příspěvky podněcuje ostatní k zamýšlení a diskusi.
- Při diskusi o případových studiích může student využívat podklady a písemnou přípravu. Pro získání bodů je nutným předpokladem nabízení promyšleného, odůvodněného a odbornými zdroji podpořeného řešení.

## 6.3 CELKOVÉ HODNOCENÍ PŘEDMĚTU

- a. Celkové hodnocení studenta v předmětu je dáno výsledky získanými v písemných úkolech a testech.
- b. K úspěšnému ukončení předmětu musí student získat nejméně 55 % bodů.
- c. Bodové hodnocení je převedeno na známky podle následujícího klíče: A (60 – 55 bodů), B (54 – 49 bodů), C (48 – 43 bodů), D (42 – 38 bodů), E (37 – 33 bodů), F (32 – méně bodů).

## 7. Studijní materiály

### 7.1 LITERATURA

Při studiu psychologie práce je třeba kombinovat různé zdroje. Vybrali jsme dva, které považujeme za základní zdroje 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 pro psychologii 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. Dále budou schopni 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), rysově (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	61
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, biografická data, doporučení). 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 vyžaduje 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	14
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). <i>Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology Volume 1: Personnel Psychology</i> . London: SAGE Publications Ltd.	165 – 199, 200 – 218	54

### 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 pracovního výkonu (observing and judging performance), sociální percepce (social perception), autribuce (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	13
Doporučená literatura		
Viswesvaran, Ch. (2001). Assessment of individual job performance: A Review of the past century and a look ahead. In 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.	110 – 126	17
Woods, S., & West, M. (2010). <i>The psychology of work and organizations</i> . 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 jejich 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). <i>Assessment centrum: psychologie ve výběru a rozvoji lidí</i> . Brno: NC Publishing, a.s.	36 – 39, 71 – 73, 148 – 155, 179 – 183	20
Armstrong, M. (2002). <i>Řízení lidských zdrojů</i> . 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), stadia 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

## 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. Zajímavé a užitečné knihy v knihovně FSS

Jedná se o knihy zaměřené na konkrétní oblasti psychologie práce pro zvědavé 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.