



**FAKULTA
SOCIÁLNÍCH STUDIÍ**
Masarykova univerzita

PSY409 Psychologie organizace

SYLABUS PŘEDMĚTU

PRACOVNÍŠTĚ Katedra psychologie, Fakulta sociálních studií
PŘEDMĚT PSY409 Psychologie organizace
TYP STUDIA magisterské studium
GARANT doc. PhDr. Martin Vaculík, Ph.D.



1. Obsah

1. OBSAH	2
2. VYUČUJÍCÍ	3
3. ANOTACE PŘEDMĚTU	3
4. STUDIJNÍ CÍLE	3
5. ORGANIZACE PŘEDMĚTU	4
6. POŽADAVKY NA UKONČENÍ PŘEDMĚTU	4
6.1 Účast na seminářích	4
6.2 Průběžná práce v semestru	4
6.2.1 Případová studie Ugo.kasu	4
6.2.2 Co mohu nabídnout	5
6.2.3 Uvádění mýtů z oblasti psychologie práce na pravou míru	6
6.2.4 Písemné testy	7
6.3 Celkové hodnocení předmětu	7
7. STUDIJNÍ MATERIÁLY	8
7.1 Literatura	8
8. PROBLÉMOVÉ OKRUHY	8
8.1 Psychologie organizace	8
8.2 Organizační kultura	9
8.3 Postoje a chování lidí v organizaci	9
8.4 Stres na pracovišti a jeho konsekvence	10
8.5 Leadership	11
8.6 Plánování a řízení kariéry	11
8.7 Ekonomické aspekty práce psychologa v organizaci	12
PŘÍLOHA 1. UPOZORNĚNÍ K PODVODNÉMU PLNĚNÍ STUDIJNÍCH POVINNOSTÍ	13
PŘÍLOHA 2. ZAJÍMAVÉ KNIHY DOSTUPNÉ V KNIHOVNĚ FSS	13

2. Vyučující

doc. PhDr. Martin Vaculík, Ph.D. – garant předmětu	e-mail: vaculik@fss.muni.cz
Mgr. Kateřina Hašková	e-mail: 143688@mail.muni.cz
Mgr. Ludmila Kašpárková	e-mail: 383853@mail.muni.cz
Mgr. Marcela Leugnerová	e-mail: 333166@mail.muni.cz
Mgr. Ing. Jakub Procházka, Ph.D.	e-mail: jak.prochazka@mail.muni.cz

3. Anotace předmětu

Předmět se zaměřuje na skupinové a organizační jevy v oblasti psychologie práce. Navazuje na předmět PSY111 Personální psychologie, který se věnuje psychologické práci s jednotlivcem v organizaci.

Cílem předmětu PSY409 Psychologie organizace je poskytnout studentům poznatky a dovednosti umožňující pracovat psychologicky s organizací a s lidmi v kontextu organizace. Probíraná témata se týkají konstruktů prostupujících celou organizaci (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).

Klíčovou částí studia v předmětu je seznámení se se základními teoriemi psychologie organizace, diskuse o možnostech jejich aplikace a nácvik v praxi používaných metod a postupů. Studenti¹ se zároveň učí, kde a jak hledat aktuální a validní informace, kterými mohou základní poznatky rozšířit a také kriticky informace posoudit. V rámci studijních povinností realizují studenti úkoly, kterými pomáhají kultivovat psychologii práce v České republice.

4. Studijní cíle

Po absolvování předmětu budou studenti schopni:

- i. vysvětlit, čím může psycholog přispět 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 manažerů a navrhnout změnu přístupu manažera 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 podporu pracovního závazku a zmírňování či prevenci negativních jevů souvisejících se stresem;
- xii. posoudit ekonomický dopad práce organizačního psychologa.

¹ 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 sedm 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 předmětu. Pro úspěšné ukončení předmětu je třeba splnit 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
Písemné testy	20
Případová studie	5
Co mohu nabídnout	5
Uvádění mýtů na pravou míru	10
Prezentace na seminářích (prémiové body)	3
Σ	40

6.2.1 Případová studie Ugo.kasu

- Jde o úkol pro tým tří studentů.
- Úkolem je odpovědět na otázky, které jsou součástí zadání případové studie.
- Cílem úkolu je aplikace znalostí na praktickém problému, posílení schopnosti najít vhodné řešení a podpořit ho argumenty založenými na odborných znalostech a rozvoj přesvědčivé argumentace.
- 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)

6.2.1.1 Kritéria hodnocení prezentace

- a. Je v rozsahu 5 – 7 minut, obsahuje přehled odpovědí na otázky položené v případové studii.
- 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 tři prémiové body. Ty mohou být přiděleny za obsahovou (např. odbornost, smysluplnost navrhovaného řešení, kvalita argumentace apod.) i 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, tj. odbornost, logičnost a konkrétnost zdůvodnění navrhovaného řešení.
- b. Kvalita uvažování o ohroženích psychologické smlouvy, která z navrhovaného řešení vyplývají.
- c. Smysluplnost a promyšlenost navrženého postupu.

Rozsah práce: maximálně 3600 znaků včetně mezer (bez použité literatury)

Termín odevzdání: viz Harmonogram výuky

Název souboru: příjmení jednoho ze členů týmu.docx

Místo odevzdání: studijní materiály předmětu PSY409, složka Případová studie, podsložka příslušné seminární skupiny

Hodnocení: 0 – 5 bodů (text), 0 – 3 prémiové body (prezentace na semináři)

6.2.2 Co mohu nabídnout

- a. Jedná se o individuální úkol, který mohou studenti dále využít pro tvorbu profesního životopisu, přípravu na výběrový rozhovor a pro plánování vlastní kariéry.
- b. Cílem úkolu je, dát studentům příležitost posoudit přínos všech vzdělávacích, profesních či dalších zkušeností pro budoucí uplatnění v práci a ve společnosti.
- c. Student má za úkol vytvořit přehled předchozích vzdělávacích, pracovních a dalších zkušeností a doplnit je znalostmi, dovednostmi a kompetencemi, které získal v jejich průběhu. Nabyté kompetence doloží formálními (např. diplom, certifikát apod.) nebo neformálními (např. fotografie, reflexe od spolužáka aj.) důkazy, které v rámci úkolu popíše.
- d. K vytvoření portfolia mohou studenti využít veškeré relevantní podklady ze své osobní historie.
- e. Vzor pro vytvoření portfolia včetně uvedených příkladů je dostupný ve studijních materiálech.
- f. Výstupem úkolu je:
 - i. přehled vzdělávacích, pracovních a dalších zkušeností relevantních pro uplatnění v práci a ve společnosti
 - ii. popis získaných znalostí, dovedností a kompetencí
 - iii. popis důkazů dokládajících nabyté znalosti, dovednosti a kompetence.

6.2.2.1 Kritéria hodnocení textu

- Počet aktivit, ve kterých získal student zkušenosti (např. ZŠ, SŠ, VŠ a další kurzy, volnočasové aktivity, dobrovolnictví, pracovní zkušenosti včetně brigád či sezónních prací, jiné zkušenosti – např. výpomoc v domácnosti, kreativní činnosti atd.). Pro získání plného počtu bodů dostačuje šest předchozích zkušeností
- Počet uvedených znalostí, dovedností a kompetencí. Pro získání plného počtu bodů dostačuje devět znalostí, dovedností a kompetencí
- Kvalita zdůvodnění, jak dané znalosti, dovednosti a kompetence student získal
- Přesvědčivost důkazů, které svědčí o nabytí dané znalosti, dovednosti nebo kompetence.

Rozsah práce: maximálně 3600 znaků včetně mezer

Termín odevzdání: viz Harmonogram výuky

Název souboru: příjmení autora.docx

Místo odevzdání: studijní materiály předmětu PSY409, složka Co mohu nabídnout, podsložka příslušné seminární skupiny

Hodnocení: 0 – 5 bodů

6.2.3 Uvádění mýtů z oblasti psychologie práce na pravou míru

- Jde o úkol pro tým tří studentů.
- 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.
- Cílem úkolu je služba laické i odborné veřejnosti. Studenti realizací úkolu také prokážou svou schopnost kriticky uvažovat o tématech z oblasti psychologie práce a schopnost aplikovat znalosti získané v předmětu.
- 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.
- Složení týmů a výběr zdroje informace, kterou bude uvádět na pravou míru, uvede tým do veřejně přístupného 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.
- Kvalitně zpracované texty budou zveřejněny na webových stránkách Katedry psychologie FSS.
- Výstupem úkolu je:
 - odkaz na zdroj informace;
 - citace nepravdivé, zkreslené či nepodložené informace;
 - argumenty zdůvodňující nepravdivost, zkreslenost či nepodloženost informace;

iv. odkazy na zdroje využitě při argumentaci.

6.2.3.1 Kritéria hodnocení textu

- Vhodnost výběru informace uváděné na pravou míru
- Kvalita argumentů
- Podložení odbornými zdroji tam, kde jsou na místě
- Obsahová správnost textu
- Srozumitelnost textu i pro člověka bez psychologického vzdělání

Rozsah práce: maximálně 2700 znaků včetně mezer (bez použité literatury)

Termín složení týmu a výběru zdroje: viz Harmonogram výuky

Termín odevzdání: viz Harmonogram výuky

Název souboru: příjmení jednoho ze členů týmu.docx

Místo odevzdání: studijní materiály předmětu PSY409, složka Vyvrácení mýtu, podsložka příslušné seminární skupiny

Hodnocení: 0 – 10 bodů

6.2.4 Písemné testy

- V průběhu semestru se konají tři písemné testy administrované na přednáškách v termínech uvedených v harmonogramu výuky. Student musí absolvovat všechny tři testy. Nesplnění tohoto požadavku znamená nesplnění požadavků pro úspěšné ukončení předmětu. V takovém případě je studentovi předmět ukončen hodnocením „-“.
- Každý test tvoří 6 – 7 otázek z níže uvedených témat. Otázky jsou vytvořeny z povinné literatury a z podkladů k prezentacím pro přednášky. Jsou uzavřené (a – e) s jednou správnou odpovědí. Každá otázka je hodnocena jedním bodem. Maximální počet bodů za jeden test je 6 – 7. Celkem lze za písemné testy získat 20 bodů.
- Zkouší se znalosti a schopnost jejich aplikace. Součástí testů jsou témata uvedená v sylabu.

Test 1: Psychologie organizace, Organizační kultura

Test 2: Postoje a chování lidí v organizaci, Stres na pracovišti a jeho konsekvence

Test 3: Leadership, Plánování a řízení kariéry

- Náhradní termín: Ve zkuškovém období bude 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 (Zkušební termíny). 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).

6.3 CELKOVÉ HODNOCENÍ PŘEDMĚTU

- Celkové hodnocení studenta v předmětu je dáno výsledky za průběžné úkoly.
- K úspěšnému ukončení předmětu musí student získat nejméně 45 % bodů.

- c. Bodové hodnocení je převedeno na známky podle následujícího klíče: A (40 – 35 bodů), B (34 – 30 bodů), C (29 – 26 bodů), D (25 – 22 bodů), E (21 – 18 bodů), F (17 – 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 studenti 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		
Woods, S., & West, M. (2010). <i>The psychology of work and organizations</i> . Andover: South-Western/Cengage Learning.	8 – 15	8
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
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 studenti schopni vymezit, čím je tvořena organizační kultura a jak se promítá do fungování organizace, zejména do personálních procesů. Studenti 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		
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		
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
Lukášová, & Nový (2010). <i>Organizační kultura a její změna</i> . Praha: Grada.	11 – 40, 72 – 87, 97 – 162	30, 16, 66
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, percepce 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 studenti 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		
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		
Albrecht, S. (2010). Employee engagement: 10 key questions for research and practice. In S. L. Albrecht (Ed.), <i>Handbook of employee engagement: perspectives, issues, research and practice</i> . Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.	3 – 19	17
Riketta, M. (2008). The causal relation between job attitudes and performance: A meta-analysis of panel studies. <i>Journal of Applied Psychology</i> , 93(2), 472-481. doi:10.1037/0021-9010.93.2.472	472 – 481	10
Woods, S., & West, M. (2010). <i>The psychology of work and organizations</i> . Andover: South-Western/Cengage Learning.	103 – 143	41

8.4 STRES NA PRACOVÍŠTI 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 studenti 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		
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

- Anderson, N., Ones, D. S., Sinangil, H. K., & Viswesvaran, Ch. (editors) (2001). *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology Volume 1: Personnel Psychology*. London: SAGE Publications Ltd. 93 – 114 21
- Hewstone, M., Schut, H. A. W., de Wit, J. B. F., van den Bos, K., & Stroebe, M. S. (editors) (2007). *The Scope of Social Psychology. Theory and Applications*. New York: Psychology Press. 227 – 244 18
- Woods, S., & West, M. (2010). *The psychology of work and organizations*. 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 studenti 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		
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
Procházka, J., Vaculík, M. & Smutný, P. (2013) <i>Psychologie efektivního leadershipu</i> . Praha: Grada.	20 – 80	61
Doporučená literatura		
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 kariérní 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 studenti schopni definovat kariéru a kariérní 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), kariérní 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 kariérní 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		
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		
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
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 studenti 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. Zajímavé knihy dostupné v knihovně FSS

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

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