



TEORIE A SYSTÉMY V PSYCHOLOGII

Garant: Prof. PhDr. Petr Macek, CSc.

V této části státní závěrečné zkoušky student/-ka prokazuje schopnost propojit a syntetizovat poznatky základních psychologických disciplín (obecná psychologie, vývojová psychologie, sociální psychologie, metodologie psychologie) a začlenit je do určitého teoretického výkladového rámce (či více rámců).

Předpokládá se, že si každý/-á student/-ka v přípravě na zkoušku zpracuje níže uvedená témata svým osobitým způsobem. Prakticky to např. znamená, že některým tématům zařazeným do okruhu se bude věnovat detailněji, že vyjádří svůj osobní názor a argumenty, proč ho/ji určitý teoretický přístup oslovuje více než jiný. Závazným požadavkem však je, aby u každého okruhu dokázal/-a stručně pojmenovat a výstižně charakterizovat (a) některou ze starších, klasických teorií a (b) novější či soudobé teoretické přístupy k danému tématu. Novější přístupy musí být doloženy příklady relevantních výzkumů.

Jako orientační ukazatel pro rozlišení starších a novějších teorií může sloužit i časové hledisko: v prvním případě půjde o ty, které vznikaly zpravidla do konce 70. let minulého století.

Tematické okruhy:

1. Psychologické pojetí adaptace: tradiční vymezení v obecné, sociální a vývojové psychologii s příkladem konkrétních teorií. Adaptace jako teoretický vysvětlující konstrukt a jeho uplatnění v současných sociálně psychologických teoriích a vývojových teoriích a modelech (alespoň dva příklady). Empirický výzkum adaptace – příklady z obecné, vývojové a sociální psychologie.
2. Percepce - tradiční a současné vlivné teorie v obecné psychologii, které se týkají tématu percepce. Pojem sociální percepce, tradiční a nové pohledy na sociální a interpersonální percepci. Současný výzkum v oblasti interpersonální percepce.
3. Potřeby a motivy. Psychologické klasifikace potřeb a motivů. Místo a pojetí potřeb v teoriích ontogenetického vývoje, teorie reflektující psychickou frustraci a deprivaci. Novější teoretické pohledy na výkonovou motivaci a motivace pro-sociálního chování, příklady relevantních výzkumů v těchto dvou oblastech.
4. Současné psychologické teorie emocí. Původní koncept emoční vazby (attachment), navazující přístupy, které tento přístup rozpracovávají (s příklady současných výzkumů, které se zabývají emoční vazbou nebo její mentální reprezentací). Teorie či modely, které reflektují úlohu emocí v blízkých mezilidských vztazích (např. partnerské vztahy, vztahy mezi rodiči a dětmi, osobní přátelství).
5. Myšlení a řešení problémů – tradiční přístupy a nové pohledy na tuto problematiku, příklad novějších empirických výzkumů v dané oblasti. Současné psychologické pohledy na inteligenci a moudrost. Interpretace motivů a jednání druhé osoby v sociálním a vývojovém kontextu (atribuční teorie, teorie mysli).
6. Vědomí jako psychologická kategorie, možná vymezení a atributy. Koncept vůle a teorie volního jednání. Já ve smyslu Self – tradiční vymezení, nové přístupy. Koncept identity v psychologii – srovnání (na příkladu teorií) vývojového a sociálně psychologického pohledu.
7. Psychologické teorie komunikace – srovnání různých teoretických rámců. Jazyk a psychosémantika. Teorie sociální reprezentace a diskursivní analýza. Teorie masové komunikace a komunikace ve virtuálním prostředí. Příklady výzkumů, které se zabývají komunikací.



TEORIE A SYSTÉMY V PSYCHOLOGII

8. Osobnost jako jedinečný člověk (subjekt) a jako teoretický výkladový konstrukt. Tradiční strukturální pohled na osobnost a příklady soudobých přístupů ke zkoumání osobnostní struktury. Současné teorie reflektující tradiční téma o vlivu dědičnosti a prostředí na utváření psychiky. Proces celoživotního utváření osobnosti a koncept tzv. vývojových úkolů.
9. Teorie skupinového chování vysvětlující konformitu, pro-sociální chování, skupinovou facilitaci a zahálení, kooperaci a soupeření. Příklady výzkumů zaměřených na vztahy ve skupině a na skupinové fenomény.
10. Jedinec a společnost. Kulturní determinace lidské psychiky, příklad teorií, které tuto podmíněnost reflektují, příklad výzkumů, které upozorňují na kulturní specifickou psychických projevů. Teorie utváření sociálních stereotypů a postojů, možnosti vysvětlení postojové stability a změny (osobnostní, situační, kulturní vlivy).

Student/-ka se při přípravě opírá o znalost základní literatury, kterou studoval/-a v relevantních kurzech v magisterském i bakalářském studiu psychologie. Předpokládá se také, že bude selektivně pracovat i s další literaturou - se syntetizujícími psychologickými monografiemi a příručkami (handbooks) a s časopiseckými studii.

Reference o teorii musí kromě konkrétních poznatků zahrnovat i informaci o autorovi/autorech dané teorie. U empirických studií je nezbytná nejen informace o autorech, ale též o časopise (musí jít o odborné recenzované časopisy) či monografii, ve kterém byl daný výzkum publikován. Pro tento účel si student/-ka připraví v tištěné podobě seznam časopiseckých studií (s úplnými bibliografickými údaji podle požadavků APA), které prostudoval/-a. Tento seznam bude mít k dispozici při písemné přípravě na zkoušku a při vlastní zkoušce ho odevzdá členům zkušební komise.



Garant: prof. PhDr. Ivo Čermák, CSc.

Tematické okruhy:

1. Psychodiagnostika jako věda a praxe. Psychometrický a klinický přístup, testová a netestová psychodiagnostika, pojem měření v psychologii. Historie vývoje a používání psychodiagnostických metod. Klasifikace diagnostických metod.
2. Etické aspekty používání psychodiagnostických metod. Standardy a normy užívání metod (APA, EFPA, ITC). Spravedlivý přístup při testování. Regulace šíření psychodiagnostických metod. Specifika psychodiagnostiky dětí a dospívajících.
3. Formulace diagnostického problému, zakázky, otázek a hypotéz, volba vhodných nástrojů (metod, testů), interpretace výsledků psychodiagnostického vyšetření, interpersonální faktory vyšetření, tvorba diagnostického nálezu, zprávy.
4. Klasifikační diagnostické systémy DSM IV, MKN 10, obligatorní diagnózy v poradenství, multiaxiální posuzovací systém, diferenciální diagnóza, vývojově pojatá diagnostika, diagnostika a terapie. Screening.
5. Klinické diagnostické metody – pozorování, diagnostické interview, objektivní a subjektivní anamnéza. Strukturované klinické rozhovorové metody.
6. Konstrukce a vlastnosti psychodiagnostických metod. Psychometrické vlastnosti testů. Standardizace. Položková analýza. Validita diagnostické metody a způsoby jejího zjišťování, druhy validity. Reliabilita a způsoby jejího zjišťování, zdroje chyb měření. Normalizace a druhy norem (věkové, kvantilové, standardní).
7. Testování inteligence - teorie, principy, testy. Oblasti a způsoby užití testů inteligence. Kulturní aspekty testování inteligence. Zevrubněji Wechslerovy testy inteligence, Stanford-Binetovy škály inteligence, test struktury inteligence R. Amthauera, Woodcock-Johnson, Ravenovy testy.
8. Diagnostika osobnosti a individuálních rozdílů. Oblasti využití osobnostní diagnostiky. Princip fungování a klasifikace osobnostních dotazníků a škál. Jednodimenzionální a vícedimenzionální osobnostní dotazníky. Dotazníky konstruované na základě teorií osobnosti, empirické dotazníkové metody, dotazníky konstruované na základě faktorové analýzy atd. Psychopatologicky orientované dotazníky. Zevrubněji MMPI, Eysenckovské dotazníky, NEO, PSSI
9. Projektivní techniky a testy v psychodiagnostice dospělých a dětí. Principy a užití projektivních technik a testů. Klasifikace projektivních technik a testů, výhody a nevýhody. Zevrubněji ROR, TAT.
10. Testy speciálních schopností. Oblasti jejich využití a principy fungování. Percepční testy (zevrubněji reverzní test zrakové diskriminace a vývojový test zrakového vnímání, zkouška sluchové diskriminace), hodnocení motorických schopností a laterality, hodnocení pozornosti, hodnocení paměti (zevrubněji WMT, TPU), řeči a jazykových schopností.
11. Neuropsychologická diagnostika – principy, cíle. Komplexní neuropsychologické baterie. Specifické zkoušky zaměřené na konkrétní funkce, screeningové metody (ACE, MMSE). Poruchy CNS a jejich diagnostika.
12. Screeningové a monitorovací škály v klinické a terapeutické praxi. Diagnostika aktuálního prožívání a symptomů. SCL90, BDI apod.
13. Hodnocení sociálních dovedností, kompetencí a vztahů mezi vrstevníky. Deficity v sociálních vztazích. Měření sociální inteligence, empatie.



14. Diagnostika raného vývoje. Vývojové škály – přehled a principy interpretace, zevrubněji popsat Gesselovy vývojové škály a škály Bayleyové
15. Diagnostika školních schopností a školního výkonu - parciálních poruch učení. Diagnostika mentální retardace.
16. Diagnostika externalizovaných a internalizovaných problémů dětí a dospívajících. ADHD. Disharmonické vývoje. Emocionální problémy dětí a adolescentů. Dětské neurózy. Autismus.
17. Diagnostika rodiny.

Literatura:

- Břicháček, V. (1978). Úvod do psychologického škálování. Psychodiagnostické a didaktické testy.
- Davido, R. (2001). Kresba jako nástroj poznání dítěte. Praha: Portál,
- Gould, S.J. (1995). Jak neměřit člověka. Praha: Nakladatelství Lidové noviny
- Groth-Marnat, G.: Handbook of psychological assessment. 5. vydání. Wiley, 2009.
- Hort, V., Hrdlička, M., Kocourková, J., Malá, E. (Ed). (2000). Dětská a adolescentní psychiatrie. Praha: Portál
- Koluchová, J., Morávek, S. (1991). Psychologická diagnostika dětí a mládeže. Olomouc: Filozofická fakulta UP.
- Kondáš, O. a kol.(1992). Psychodiagnostika dospělých. Martin: Osveta
- Kucharská A. a kol.: Obligatorní diagnózy a obligatorní diagnostika ve speciálně pedagogických centrech. Metodický materiál z projektů IPPP ČR č. 2/2006 a č. 2/2007. Praha: IPPP, 2007.
- Lechta, V. (2002). Symptomatické poruchy řeči u dětí. Praha: Portál
- Mezinárodní klasifikace nemocí 10. revize. Duševní poruchy a poruchy chování (popisy klinických příznaků a diagnostická vodítka). (2000). Geneva, Praha: WHO, Psychiatrické centrum
- Říčan P.: Klinický psychologický nález v práci s adolescenty a dospělými. Bratislava: Psychodiagnostické a didaktické testy, 1979
- Říčan, P. (1977). Úvod do psychometrie. Bratislava: Psychodiagnostické a didaktické testy
- Říčan, P., Ženatý, J. (1988). K teorii a praxi projektivních technik. Bratislava: Psychodiagnostické a didaktické testy.
- Říčan, P., Vágnerová, M. (Eds.) (1999). Dětská klinická psychologie. Praha: Avicenum
- Sobotková, I. (2001). Psychologie rodiny. Praha: Portál.
- Stančák, A. (1996). Klinická psychodiagnostika dospělých. Nové Zámky: Psychoprof .
- Standardy pro pedagogické a psychologické testování. Praha: Testcentrum, 2001.
- Svoboda, M., Krejčířová, D., Vágnerová, M. (eds.): Psychodiagnostika dětí a dospívajících. Praha: Portál, 2001
- Svoboda, M.: Psychologická diagnostika dospělých. Praha: Portál, 1999.
- Šípek, J. (2000). Projektivní metody. Praha: ISV nakladatelství



PSYCHODIAGNOSTIKA DĚTÍ A DOSPĚLÝCH

Švancara, J. (Ed). (1980). Diagnostika psychického vývoje. Praha: Avicenum

Urbánek T., Denglerová D., Širůček, J.: Psychometrika. Měření v psychologii. Praha, Portál 2011.

Vágnerová, M., Klégrová, J. (2008). Poradenská psychologická diagnostika dětí a dospívajících. Praha: Nakladatelství Karolinum.

Zuckerman, E. L.: Clinician's thesaurus. The guide to conducting interviews and writing psychological reports. 7. vydání. Guilford Press, 2010.

+ příručky k testům vydaným Psychodiagnostikou, s.r.o. Brno a jejími předchůdci a Testcentrem, s.r.o. Praha.



Garant: prof. PhDr. Zbyněk Vybíral, Ph.D.

Zkouška zahrnuje tematiku předmětů PSY175 Psychopatologie, PSY410 Klinická psychologie I., PSY499 Klinická psychologie II. a PSY406 Psychoterapie. Pro přípravu lze čerpat rovněž z povinně volitelných předmětů a z dílčích částí předmětů PSY403 Psychodiagnostika dětí, mládeže a rodiny, PSY 402 Psychodiagnostika dospělých a dále z předmětu PSY408 Poradenská psychologie.

Základní i širší doporučená literatura: viz výše uvedené předměty; především pak sylabus k PSY410, PSY499 a PSY406.

Tematické okruhy:

1. Pojetí normality člověka, pojetí psychického a tělesného zdraví. Kvalita života. Teorie o vzniku, psychických a rodinných (systémových) souvislostech nemoci. Imunitní systém a jeho poruchy. Metody posilování zdraví.
2. Psychosomatické poruchy zdraví. Klinicko-psychologická intervence v rámci psychosomatického přístupu.
3. Základní rozdělení duševních poruch a poruch chování: základní diagnostické kategorie. Historie a vývoj třídění duševních poruch. Příklady změn a přesunů pozornosti v klinické psychologii.
4. Poruchy osobnosti a chování u dospělých: specifické poruchy osobnosti (F 60).
5. Poruchy osobnosti a chování spojené se sexuálním vývojem, sexuální preferencí a pohlavní identitou. Sexuální dysfunkce.
6. Neurotické poruchy: úzkostné a obsedantně kompulzivní. Disociativní (konverzní) poruchy. Somatoformní poruchy.
7. Teorie působení stresu v lidském organismu a psychice. Reakce na závažný stres.
8. Schizofrenie. Trvalé duševní poruchy s bludy.
9. Poruchy nálady – bipolární afektivní porucha.
10. Poruchy nálady – depresivní fáze: mírná, střední a těžká depresivní fáze.
11. Poruchu příjmu jídla. Poruchy spánku.
12. Poruchy chování, emocí a psychického vývoje s počátkem v dětství a dospívání (připravte si podrobněji tři různé poruchy – kromě poruch příjmu jídla).
13. Závislosti. Poruchy chování vyvolané účinkem psychoaktivních látek. Syndrom závislosti. Odvykací stavy. Jiná sociální patologie.
14. Organické duševní poruchy.
15. Mentální retardace – postupy a možnosti klinického psychologa.
16. Speciální psychoterapeutické postupy s dětmi a dospívajícími.
17. Psychoterapie dospělých: dělení podle směrů (hlavní rozdíly v přístupech, shody v postupech). Základní terapeutické faktory.
18. Vztah psychologa a pacienta. Zvláštnosti komunikace. Etické souvislosti práce klinického psychologa. Cesta k profesi klinického psychologa. Cesta k profesi psychoterapeuta.
19. Jiná uplatnění klinických psychologů než na psychiatrii. Uplatnění klinického psychologa na somatických odděleních zdravotnických zařízení. Jak vypadá výzkum v klinické psychologii?



Garant: prof. PhDr. Zbyněk Vybíral, Ph.D.

Zkouška zahrnuje vybranou tematiku kurzů PSY407 „Poradenská psychologie I – děti a mládež“ a PSY408 „Poradenská psychologie II - partnerské vztahy, manželství, rodina“. Dále jsou do tematických okruhů zakomponovány pasáže z kurzu PSY406 „Psychoterapie.“

Základní i doporučená literatura – viz výše uvedené kurzy.

Tematické okruhy

1. Poradenská psychologie a psychoterapie (dále PPaP) jako odborné profesní činnosti: institucionalizace - vývoj a aktuální stav; relativnost odlišování tzv. dětského a rodinného poradenství, psychologické poradenství a psychoterapie; stavovské společnosti, pre- a postgraduální vzdělání (výcviky); etické a filosofické aspekty PPaP
2. Osobnost psychologa: požadavky, rizika, profes. /de/formace, „burn-out“, supervize.
3. Základní PPaP školy, směry, modality.
4. Poradensko-terapeutický proces: jednotlivé etapy (fáze), přehled nabízených problémů a očekávání; tzv. „slepé uličky“.
5. Terapeuticky účinné proměnné – obecné a specifické (z hlediska jednotlivých směrů, škol) negativní (deteriorační) efekty odborných intervencí - podoby a zdroje.
6. Poradenská a terapeutická péče v jednotlivých etapách života – přehled nabízených problémů (potíží); taktiky a strategie odborných intervencí (metody individuální, párové, skupinové práce): v předškolním věku, v dospívání, dospělosti, ve stáří.
7. Výukové potíže: způsobilost k zahájení školní docházky (diagnostika, legislativa odkladů); výuková a prospěchová selhání v poradenské praxi (podoby, zdroje, poradenské intervence).
8. Výchovná problematika: disharmonické vývoje osobnosti – podoby, projevy, odborné intervence.
9. Individualizující a systémově-interakční přístupy k soužití v rodině a manželství a jeho psychoterapeutické konsekvence.
10. Funkčnost – dysfunkčnost soužití v rodině a manželství (struktura, komunikace).
11. Vývojové etapy soužití – charakteristiky, úkoly, potíže.
12. Manželské krize, rozvraty a rozvody (podoby, zdroje, odborné intervence).



Garant: doc. PhDr. Martin Vaculík, Ph.D.

V této části státní závěrečné zkoušky student/-ka prokazuje odborné znalosti z oblasti psychologie práce a organizace a schopnost jejich aplikace.

U každého z tematických okruhů je uvedena literatura povinná (její znalost je vyžadována) a doporučená (její znalost je u zkoušky oceňována).

Kromě studia povinné literatury je součástí zadání nastudování jedné empirické studie ke každému tématu (není-li u tématu uvedeno jinak). Vždy jde o empirickou studii, která byla publikována v recenzovaném zahraničním časopise v posledních třech letech, a kterou student/-ka četl/-a. Konkrétní zadání je uvedeno u příslušného okruhu (část Empirická studie). Seznam nastudovaných empirických studií s sebou student/-ka přinese ke státní závěrečné zkoušce. Nesplnění tohoto úkolu znamená hodnocení „neprospěl“ u zkoušky z psychologie práce a organizace. Student/-ka si s sebou ke zkoušce může přinést empirický článek (nebo poznámky k němu), o kterém povede rozpravu.

1. Základní aspekty psychologie práce a organizace

Původ a historie psychologie práce a organizace. Vymezení vůči dalším oblastem psychologie a příbuzným oborům. Základní psychologické tradice, jejich vliv na psychologii práce a organizace a jejich využití v práci psychologa práce a organizace. Aktuální témata psychologie práce a organizace. Profesionální organizace a asociace ve světě, v Evropě a v České republice. Etické aspekty činnosti psychologa práce a organizace, etické kodexy. Možnosti uplatnění psychologa práce a organizace (pracovník v organizacích, externí konzultant, výzkum). Odborné informační zdroje v psychologii práce a organizace – typy zdrojů, nejvýznamnější časopisy, nejvýznamnější konference a kongresy. Psycholog práce a organizace v konceptu Europsycholog.

Empirická studie: U tohoto tématu představí student/-ka metaanalýzu z oblasti psychologie práce a organizace. Bude schopen/-na zdůvodnit, proč je téma studie pro psychologii práce a organizace důležité, proč se jedná o jedno z aktuálně řešených témat a vysvětlí přínos poznatků získaných ze studie pro praxi.

Povinná 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. (strany 10–26).
- Arnold, J. & Randall, R. (2010). *Work psychology: understanding human behaviour in the workplace*. 5th ed. Harlow, England: Financial Times Prentice Hall (strany 2–52, 56–65).
- Gasser, M., Butler, A., Waddilove, L. & Tan, R. (2004). Defining the profession of industrial-organizational psychology. *The Industrial-Organizational Psychologist*, 42(2), 15–20.
- Woods, S. & West, M. (2010). *The psychology of work and organizations*. Andover: South-Western/Cengage Learning (strany 3–19).

Doporučená literatura

- Cascio, W. F., Aguinis, H. (2008). Research in Industrial and Organizational Psychology From 1963 to 2007: Changes, Choices, and Trends. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1062–1081.
- Ryan, A. M. (2003). Defining ourselves: I-O psychology's identity quest. *The Industrial-Organizational Psychologist*, 41(1), 21–33.

A webové stránky, zejména: www.apa.org; www.cmps.ecn.cz; www.eawop.org; www.europsy.cz; www.psychologieprace.cz; www.siop.org; www.webofknowledge.com/JCR/.



2. Východiska výběru pracovníků

Výběrový proces a způsob jeho validizace. Individuální rozdíly jako základ výběru pracovníků. Konstrukty (kritéria) využívaná při výběru pracovníků (inteligence a kognitivní schopnosti, osobnostní rysy, kompetence a další), výhody / nevýhody jejich využití. Prediktivní validita konstruktů (kritérií) využívaných k výběru zaměstnanců. Možnosti využití konstruktů (kritérií) pro různé typy pracovních pozic. Etické aspekty výběru pracovníků.

Empirická studie: U tohoto tématu představí student/-ka odbornou empirickou studii na téma prediktivní validity některého z konstruktů využívaných při výběru zaměstnanců. Bude schopen/-na do hloubky uvažovat o příčinách naměřené prediktivní validity a možnostech aplikace výsledků do praxe výběru pracovníků.

Povinná literatura

Arnold, J. & Randall, R. (2010). *Work psychology: understanding human behaviour in the workplace*. 5th ed. Harlow, England: Financial Times Prentice Hall (strany 103–130).

Furnham, A. & Chamorro-Premuzic, T. (2010). *The Psychology of Personnel Selection*. New York: Cambridge University Press (strany 52–74, 95–190).

Vaculík, M. (2010). *Assessment centrum: psychologie ve výběru a rozvoji lidí*. Brno: NC Publishing, a.s. (strany 48–51, 63–69).

Doporučená literatura

Evers A., Anderson, N. & Voskuijl, O. (2005). *The Blackwell Handbook of Personnel Selection*. Oxford: Blackwell Publishing Ltd. (strany 166–241).

3. Analýza pracovní pozice

Význam analýzy pracovní pozice pro výběr pracovníků. Přístupy k analýze pracovní pozice (job orientated job analysis, worker orientated job analysis, kompetenční modelování, strategická analýza pracovní pozice) a možnosti jejich využití, tj. pro jaké situace a případy je vhodné je využít. Průběh analýzy pracovní pozice – sběr dat, jejich zpracování, dokumentace, formulování výstupů a jejich využití pro výběr pracovníků. Metody sběru dat při analýze pracovní pozice. Validizace analýzy pracovní pozice.

Empirická studie: U tohoto tématu představí student/-ka odbornou empirickou studii na téma efektivity některého typu analýzy pracovní pozice. Bude schopen/-na do hloubky uvažovat o příčinách zjištěné efektivity a možnostech aplikace výsledků do praxe v oblasti analýzy pracovní pozice.

Povinná literatura

Arnold, J. & Randall, R. (2010). *Work psychology: understanding human behaviour in the workplace*. 5th ed. Harlow, England: Financial Times Prentice Hall (strany 132–167).

Sanchez, J. & Levine, E. (2001). The analysis of work in the twentieth and twentyfirst centuries, in N. Anderson, D. Ones, H.K. Sinangil and C. Viswesvaran (eds), *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*, vol. 1. London and New York: Sage.

Vaculík, M. (2010). *Assessment centrum: psychologie ve výběru a rozvoji lidí*. Brno: NC Publishing, a.s. (strany 57–62).

Doporučená literatura

Voskuijl, O. (2005): Job analysis: Current and future perspectives, in A. Evers, N. Anderson and O. Voskuijl (eds), *The Blackwell Handbook of Personnel Selection*. Oxford: Blackwell Publishing.



4. Výběrový rozhovor

Užití výběrového rozhovoru – co zjišťujeme. Principy vedení výběrového rozhovoru a jeho struktura. Specifika behaviorálního interview. Hodnocení a interpretace výstupů z výběrového rozhovoru. Prediktivní validita a reliabilita výběrového rozhovoru a faktory, které je ovlivňují.

Empirická studie: U tohoto tématu student/-ka představí odbornou empirickou studii na téma zkreslení při posuzování charakteristik uchazeče na základě výběrového rozhovoru. Bude umět do hloubky uvažovat o způsobech, jak zkreslení předejít či jej minimalizovat.

Povinná literatura

Arnold, J. & Randall, R. (2010). *Work psychology: understanding human behaviour in the workplace*. 5th ed. Harlow, England: Financial Times Prentice Hall (strany 178–182).

Chapman, D. S. & Zweig, D. I. (2005). Developing a Nomological Network for Interview Structure: Antecedents and Consequences of the Structured Selection Interview. *Personnel Psychology*, 58(3), 673–702.

Furnham, A. & Chamorro-Premuzic, T. (2010). *The Psychology of Personnel Selection*. New York: Cambridge University Press (strany 30–51).

Tran, T. & Blackman, M. C. (2006). The Dynamics and Validity of the Group Selection Interview. *Journal of Social Psychology*, 146(2), 183–201.

Doporučená literatura

Cook, K. W., Vance, C. A. & Spector, P. E. (2000). The Relation of Candidate Personality with Selection-Interview Outcomes. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(4), 867–885.

Proost, K., Schreurs, B., De Witte, K. & Derous, E. (2010). Ingratiation and Self-Promotion in the Selection Interview: The Effects of Using Single Tactics or a Combination of Tactics on Interviewer Judgments. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(9), 2155–2169.

Seijts, G. H. & Kyei-Poku, I. (2010). The Role of Situational Interviews in Fostering Positive Reactions to Selection Decisions. *Applied Psychology: An International Review*, 59(3), 431–453.

5. Metoda assessment centra

Základní stavební kameny metody assessment centra a její odlišnosti od jiných diagnostických metod. Typy assessment center, jejich účel a specifika. Tvorba designu assessment centra. Principy pozorování, jeho záznamu, hodnocení a interpretace chování účastníků. Způsoby informování o výsledcích z assessment centra. Etické aspekty přípravy a realizace assessment centra. Validizace metody assessment centra. Prediktivní validita a reliabilita metody assessment centra a faktory, které je ovlivňují.

Empirická studie: U tohoto tématu student/-ka představí odbornou empirickou studii na téma přesnosti měření a/nebo shody mezi posuzovateli v assessment centru. Bude umět do hloubky uvažovat o opatřeních vedoucích ke zvýšení přesnosti v posuzování chování účastníků.

Povinná literatura

Caldwell, C., Thornton III, G. C. & Gruys, M. L. (2003). Ten Classic Assessment Center Errors: Challenges to Selection Validity. *Public Personnel Management*, 32(1), 73–88.

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

Doporučená literatura

Gaugler, B. B., Rosenthal, D. B., Thornton G. C. & Bentson, C. (1987). Meta-analysis of Assessment Center Validity. *Journal of Applied Psychology*, 72(4), 493–511.



Lievens, F. & Thornton III, G. C., (2005). Assessment center: Recent Developments in Practice and Research, in A. Evers, N. Anderson and o. Voskuijl (eds), *The Blackwell Handbook of Personnel Selection*. Oxford: Blackwell Publishing.

6. Výkonové a osobnostní testy

Přehled výkonových testů a osobnostních dotazníků užívaných pro diagnostiku schopností, dovedností a osobnostních charakteristik za účelem personálního výběru. Možnosti a limity testování. Omezení sebezpozuzovacích metod. Psychologické aspekty online testování. Predikování pracovního chování na základě výsledků testů. Prediktivní validita a reliabilita testů užívaných při výběru pracovníků.

Empirická studie: U tohoto tématu student/-ka představí odbornou empirickou studii zjišťující prediktivní validitu vybraného výkonového testu nebo osobnostního dotazníku při predikování pracovní výkonnosti. Bude umět do hloubky uvažovat nad příčinami zjištěné souvislosti mezi výsledkem v daném testu/dotazníku a mezi skutečnou pracovní výkonností.

Povinná literatura

Furnham, A., & Chamorro-Premuzic, T. (2010). *The Psychology of Personnel Selection*. New York: Cambridge University Press (strany 102–157, 170–174).

Leary, M. R. & Hoyle, R. H. (2009). *Handbook of Individual Differences in Social Behavior*. New York: The Guilford Press (strany 36–39, 49–52, 135–137, 259–266, 371–375).

Svoboda, M., Humpolíček, P. & Šnorek V. (2013). *Psychodiagnostika dospělých*. Praha: Portál (strany 21–34 a vybrané kapitoly o výkonových a osobnostních testech užívaných za účelem personálního výběru).

Doporučená literatura

Manuály vybraných výkonových testů a osobnostních dotazníků užívaných za účelem personálního výběru (např. Test struktury inteligence, Test pozornosti d2, NEO pětifaktorový osobnostní inventář, Dotazník interpersonální diagnózy ICL, Dotazník motivace k výkonu LMI aj.)

7. Hodnocení pracovní výkonnosti a její změna

Pracovní výkon – definice, kritéria. Přístupy k měření pracovní výkonnosti. Metody měření pracovní výkonnosti. Faktory ohrožující validitu měření pracovní výkonnosti. Etika měření pracovní výkonnosti. Využití kompetencí při měření pracovní výkonnosti. Zvyšování pracovní výkonnosti – nastavování cílů, hodnotící rozhovor, intervence nadřazeného.

Empirická studie: U tohoto tématu představí student/-ka odbornou empirickou studii na téma efektivity některého postupu zvyšování pracovní výkonnosti. Bude schopen/-na do hloubky uvažovat o příčinách zjištěné efektivity a možnostech aplikace výsledků do praxe v oblasti zvyšování výkonnosti pracovníků.

Povinná literatura

Arnold, J. & Randall, R. (2010). *Work psychology: understanding human behaviour in the workplace*. 5th ed. Harlow, England: Financial Times Prentice Hall (strany 214–244).

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

Doporučená literatura

Mount, K. M. & Scullen, S. E. (2001). Multisource Feedback Ratings: What Do They Really Measure? In M. London (Ed.), *How people evaluate others in organizations*. Mahwah: Lawrence and Erlbaum Associates.

Viswesvaran, Ch. (2001). Assessment of Individual Job Performance: A Review of the Past Century and a Look Ahead, in N. Anderson, D. Ones, H.K. Sinangil and C. Viswesvaran (eds), *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*, vol. 1. London and New York: Sage.



8. Motivace a odměňování pracovníků

Význam práce s motivací pracovníků pro organizaci. Motivační teorie a jejich využití v organizacích (teorie potřeb, teorie spravedlnosti, expektační teorie, sebedeterminační teorie, teorie stanovování cílů a další). Ovlivňování motivace pracovníků (stimulace) – nástroje a propojení nástrojů s motivačními teoriemi. Odměny a tresty – jejich krátkodobý a dlouhodobý efekt. Individuální rozdíly v motivaci pracovníků a práce s nimi. Výhody a nevýhody využívání ekonomických (včetně finančních) odměn – specifika ekonomických odměn ve vztahu k motivaci.

Empirická studie: U tohoto tématu představí student/-ka odbornou empirickou studii vycházející z některé z motivačních teorií. Bude schopen/-na podrobně vysvětlit princip zvolené motivační teorie. Navrhne, jak by bylo možné do výzkumného designu zahrnout také předpoklady vycházející z dalších motivačních teorií.

Povinná literatura

- Arnold, J. & Randall, R. (2010). *Work psychology: understanding human behaviour in the workplace*. 5th ed. Harlow, England: Financial Times Prentice Hall (strany 308–355).
- Deci, E. L., Koestner, R. & Ryan, R. M. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin*, 125(6), 627–668.
- Judge, T. A. & Ilies, R. (2002). Relationship of personality to performance motivation: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 797–807.
- Woods, S. & West, M. (2010). *The psychology of work and organizations*. Andover: South-Western/Cengage Learning (strany 145–179).

Doporučená literatura

- Colquitt, J. A., LePine, J. A. & Noe, R. A. (2000). Toward an integrative theory of training motivation: A meta-analytic path analysis of 20 years of research. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 678–707.
- Frey, B. S. & Jegen, R. (2001). Motivation crowding theory. *Journal of Economic Surveys*, 15(5), 589–611.
- Locke, E. A. & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation - A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.

9. Východiska rozvoje pracovníků

Oblasti rozvoje pracovníků, analýza rozvojových potřeb. Práce s kompetencemi, stanovování rozvojových cílů. Postup navrhování rozvojových programů. Proces učení a přenos naučeného do praxe – faktory podporující a limitující přenos. Zhodnocení efektivity rozvojových programů. Charakteristiky učící se organizace.

Empirická studie: U tohoto tématu student/-ka představí odbornou empirickou studii zabývající se činiteli, které posilují či tlumí přenos učení do pracovního procesu. Bude umět do hloubky uvažovat nad vlivem zkoumaných faktorů z psychologického hlediska.

Povinná literatura

- Arnold, J. & Randall, R. (2010). *Work psychology: understanding human behaviour in the workplace*. 5th ed. Harlow, England: Financial Times Prentice Hall (strany 400–428).
- Armstrong, M. (2002). *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada (strany 466–475, 477–490, 517–521).
- Jellema, F., Visscher, A. & Scheerens, J. (2006). Measuring change in work behavior by means of multisource feedback. *International Journal of Training and Development*, 10(2), 121–139.



Poell, R. F., van Dam, K. & van den Berg, P. T. (2004). Organising Learning in Work Contexts. *Applied Psychology: An International Review*, 53(4), 529–540.

Doporučená literatura

Khan, M., Khan, N. & Mahmood, K. (2012). An Organizational Concept of Human Resource Development - How Human Resource Management Scholars View 'HRD.'. *Far East Journal of Psychology & Business*, 8(3), 50–60.

Senge, P. M. (2007). *Pátá disciplína: Teorie a praxe učící se organizace*. Praha: Management Press (strany 73–142).

10. Metody rozvoje pracovníků

Přehled a charakteristiky metod rozvoje pracovníků – off/on the job training. Metoda diagnostického assessment centra a rozvojového assessment centra – principy, průběh, odlišnosti od výběrového assessment centra. Mentoring a koučování v kontextu rozvoje pracovníků. Zpětná vazba za účelem rozvoje. Přednosti a omezení jednotlivých metod.

Empirická studie: U tohoto tématu student/-ka představí odbornou empirickou studii zabývající se účinky vybrané metody rozvoje pracovníků na jejich pracovní chování či výkon. Bude umět do hloubky uvažovat o zjištěném vztahu mezi rozvojovou aktivitou a pracovním chováním.

Povinná literatura

Haggard, D. L. & Turban, D. B. (2012). The Mentoring Relationship as a Context for Psychological Contract Development. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(8), 1904–1931.

Jarzebowski, A., Palermo, J. & van de Berg, R. (2012). When feedback is not enough: The impact of regulatory fit on motivation after positive feedback. *International Coaching Psychology Review*, 7(1), 14–32.

Vaculík, M. (2010). *Assessment centrum: psychologie ve výběru a rozvoji lidí*. Brno: NC Publishing, a.s. (strany 36–39, 71–73, 148–155, 179–183).

Doporučená literatura

Liu, X. & Batt, R. (2010). How Supervisors Influence Performance: A Multilevel Study of Coaching and Group Management in Technology-mediated Services. *Personnel Psychology*, 63(2), 265–298.

11. Týmy a budování týmů

Vymezení skupin a týmů v organizaci. Výhody a rizika skupinové práce a skupinového rozhodování pro organizaci (groupthink, skupinová polarizace, skupinové zahálení a další související konstrukty). Sociální identita a členství v pracovním týmu. Charakteristika dobrého týmu, vznik a vývoj týmu, funkce týmu v organizaci, role v týmu. Metody, nástroje a postupy sloužící k posilování týmu.

Empirická studie: U tohoto tématu představí student/-ka odbornou empirickou studii týkající se skupinové nebo týmové práce. Studie by se měla zabývat nějakým faktorem efektivity (nebo výkonu, produktivity, koheze apod.) skupiny / týmu, který není obecně známý (nepíše se o něm v učebnicích sociální psychologie). Student/-ka bude schopen/-na aplikovat závěry studie na modelovém příkladu.

Povinná literatura

Arnold, J. & Randall, R. (2010). *Work psychology: understanding human behaviour in the workplace*. 5th ed. Harlow, England: Financial Times Prentice Hall (strany 500–546).

Cohen, S. G. & Bailey, D. E. (1997). What makes teams work: Group effectiveness research from the shop floor to the executive suite. *Journal of Management*, 23(3), 239–290.



Sundstrom, E., de Meuse, K. P. & Futrell, D. (1990). Work teams: Applications and effectiveness. *American Psychologist*, 45(2), 120–133.

Woods, S. & West, M. (2010). *The psychology of work and organizations*. Andover: South-Western/Cengage Learning (strany 489–495).

Doporučená literatura

Belbin, R. M. (2012). *Manažerské týmy: Proč některé uspějí a jiné selžou?* Praha: Wolters Kluwer.

12. Postoje a chování lidí v organizaci

Definice organizačního chování. Proměnné ovlivňující chování lidí v organizaci. Teorie vysvětlující vztah mezi postoji a pracovním chováním. Důležité postoje související s pracovním chováním, jejich vliv na pracovní výkon a pracovní chování. Možnosti ovlivňování pracovních postojů a pracovního chování. Sociální vlivy ovlivňující pracovní chování.

Empirická studie: U tohoto tématu student/-ka představí odbornou empirickou studii zabývající se vybraným pracovním postojem a jeho vlivem na pracovní chování. Bude umět do hloubky uvažovat o zjištěném vztahu a představí možnosti ovlivnění uvedeného pracovního postoje.

Povinná literatura

Arnold, J. & Randall, R. (2010). *Work psychology: understanding human behaviour in the workplace*. 5th ed. Harlow, England: Financial Times Prentice Hall (strany 248–303).

Woods, S. & West, M. (2010). *The psychology of work and organizations*. Andover: South-Western/Cengage Learning (strany 103–143).

Doporučená literatura

Harrison, D. A., Newman, D. A. & Roth, P. L. (2006). How important are job attitudes? Meta-analytic comparisons of integrative behavioural outcomes and time sequences. *Academy of Management Journal*, 49(2), 305–325.

Harter, J. K., Schmidt, F. L. & Hayes, T. L. (2002). Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279.

Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E. & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407.

Ricketta, M. (2008). The causal relation between job attitudes and performance: A meta-analysis of panel studies. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 472–481. doi:10.1037/0021-9010.93.2.472

13. Plánování a řízení kariéry

Definice a formy kariéry. Individuální perspektiva – vymezení kariérního růstu, rozhodování se o kariéře, celoživotní rozvoj kariéry. Psychologická smlouva v kontextu budování kariéry. Hollandova teorie a typy. Souvislosti mezi budováním kariéry, osobností, věkem a genderem. Organizační perspektiva – plánování a řízení kariéry, talent management.

Empirická studie: U tohoto tématu student/-ka představí odbornou empirickou studii zkoumající vztah mezi osobností a kariérovým rozvojem pracovníků. Bude umět do hloubky uvažovat o souvislosti daných osobnostních charakteristik s rozhodováním se o kariéře a/nebo s jejím rozvojem.

Povinná literatura

Arnold, J. & Randall, R. (2010). *Work psychology: understanding human behaviour in the workplace*. 5th ed. Harlow, England: Financial Times Prentice Hall (strany 516–569).



Woods, S. & West, M. (2010). *The psychology of work and organizations*. Andover: South-Western/Cengage Learning (strany 311–340).

Doporučená literatura

Giles, M. & Larmour, S. (2000). The Theory of Planned Behavior: A Conceptual Framework to View the Career Development of Women. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(10), 2137–2157 .

Kariérový rozvoj na pracovišti: průzkum služeb kariérového poradenství pro zaměstnané osoby. Praha: Dům zahraničních služeb MŠMT pro Centrum Euroguidance, 2009 (strany 25–45 a případové studie).

14. Organizační kultura a její změna

Definice a prvky organizační kultury. Význam a vztah organizační kultury k jednotlivým personálním procesům v organizaci (výběr, motivace a odměňování, leadership, rozvoj, kariéra, propouštění aj.). Diagnostika organizační kultury – účel, na jaké aspekty se zaměřujeme. Typologie organizační kultury a možnosti jejich praktického využití. Změna organizační kultury a nástroje pro její podporu.

Empirická studie: U tohoto tématu student/-ka představí odbornou empirickou studii zabývající se faktory podporujícími organizační změnu. Na základě jejich výsledků bude schopen formulovat konkrétní praktická doporučení pro zavádění organizační změny.

Povinná literatura

Arnold, J. & Randall, R. (2010). *Work psychology: understanding human behaviour in the workplace*. 5th ed. Harlow, England: Financial Times Prentice Hall (strany 572–612).

Lukášová, R. (2010). *Organizační kultura a její změna*. Praha: Grada (strany 11–40 a 138–162).

Doporučená literatura

Kotter, J. P. (2003). *Srdce změny. Skutečné příběhy o tom, jak lidé mění své organizace*. Praha: Management Press.

15. Pracovní stres

Zdroje pracovního stresu. Krátkodobé a dlouhodobé projevy pracovního stresu. Souvislost mezi stresem a výkonností pracovníků. Zdroje pro zvládnání pracovního stresu na straně pracovníka a organizace. Syndrom vyhoření: charakteristika – symptomy, průběh (fáze), rizikové profese, prevence. Role vztahů na pracovišti v kontextu výskytu a zvládnání pracovního stresu.

Empirická studie: U tohoto tématu student/-ka představí odbornou empirickou studii zabývající se psychologickými prediktory pracovního stresu a/nebo dopady pracovního stresu na pracovní výkonnost. Bude umět do hloubky uvažovat o zjištěných vztazích.

Povinná literatura

Arnold, J. & Randall, R. (2010). *Work psychology: understanding human behaviour in the workplace*. 5th ed. Harlow, England: Financial Times Prentice Hall (strany 386–424).

Arsenault, A. & Dolan, S. (1983). The role of personality, occupation and organization in understanding the relationship between job stress, performance and absenteeism. *Journal of Occupational Psychology*, 56(3), 227–240.

Carton, A. M. & Aiello, J. R. (2009). Control and Anticipation of Social Interruptions: Reduced Stress and Improved Task Performance. *Journal of Applied Social Psychology*, 39(1), 169–185.

Woods, S. & West, M. (2010). *The psychology of work and organizations*. Andover: South-Western/Cengage Learning (strany 345–377).



Doporučená literatura

- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
- van Veldhoven, M., de Jonge, J., Broersen, S., Kompier, M., & Meijman, T. (2002). Specific relationships between psychosocial job conditions and job-related stress: A three-level analytic approach. *Work & Stress*, 16(3), 207–228.

16. Leadership

Psychologické faktory leadership emergence – kdo a jak se stává ve skupině leaderem? Psychologické faktory efektivity leadera – jací leadeři jsou efektivní, proč a za jakých okolností? Vlivné teorie leadershipu (rysové teorie, situační teorie leadershipu, kontingentní teorie leadershipu a transakčně-transformační přístup). Vztah mezi leaderem a následovníky vysvětlený pomocí psychologických teorií.

Kazuistika: U tohoto tématu představí student/-ka profil leadera nějaké známé (české či světové) organizace. Na tomto leaderovi během max. 3 minut prakticky představí alespoň dvě teorie leadershipu. Propojí buď úspěch / neúspěch leadera či jeho týmu / organizace nebo vnímání leadera na veřejnosti či v organizaci:

- a) s leaderovými osobnostními charakteristikami, nebo
- b) s jeho přístupem či chováním, nebo
- c) s charakteristikami spolupracovníků, nebo
- d) s vlivem dalších faktorů.

Profil nemusí být připraven písemně, ale student/-ka k němu může mít písemné podklady v rozsahu max. 1 normostrany textu.

Povinná literatura

- Arnold, J. & Randall, R. (2010). *Work psychology: understanding human behaviour in the workplace*. 5th ed. Harlow, England: Financial Times Prentice Hall (strany 552–587).
- Procházka, J., Vaculík, M. & Smutný, P. (2013) *Psychologie efektivního leadershipu*. Praha: Grada (strany 20–80).
- Hogan, R., Curphy, G. J. & Hogan, J. (1994). What we know about leadership: A qualitative and quantitative review. *American Psychologist*, 49(6), 493–504.

Doporučená literatura

- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R. & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 765–780.
- Lowe, K. B., Kroeck, K. G. & Sivasubramaniam, N. (1996). Effectiveness correlates of transformational and transactional leadership: A meta-analytic review of the MLQ literature. *Leadership Quarterly*, 7(3), 385–425.