**TÉMATICKÉ OKRUHY K SZZk – PSYCHOLOGIE PRÁCE A ŘÍZENÍ**

OTÁZKY SYCENÉ Z ŘLZ a PSYCHOLOGIE A VÝBĚRU ZAMĚSTNANCŮ

Rozšiřující disciplíny: Manažerská psychologie, Týmová práce, Koučink

1. **Význam práce, determinanty práce, člověk bez práce** (přínosy práce pro jednotlivce a společnost, důvody pro práci, hodnota práce; výčet a vymezení determinant práce; nezaměstnanost a její důsledky, teorie stadií, statusové, psychologické a psychopatologické koreláty nezaměstnanosti; outplacement, psychologická intervence a poradenství při uvolňování zaměstnanců).
2. **Pojem organizace, typy organizačních struktur. Mise, vize a strategie organizace. Organizační klima a organizační kultura** (organizační chování; typy organizačních struktur; vymezení mise, vize a strategie, typy strategií; organizační klima a jeho koreláty, měření a ovlivňování; organizační kultura, struktura a úrovně, typologie, modely, měření a změna).
3. **Pracovní výkon, celková pracovní výkonnost a řízení výkonnosti** (determinanty výkonu a výkonnosti; faktory celkové pracovní výkonnosti a jejich definice; měření výkonu a výkonnosti; teorie výkonnosti a řízení výkonnosti (KPI, BCS, MBO,…))
4. **Pracovní zátěž, stres, vnitřní výpověď a syndrom vyhoření** (vymezení a dělení pracovní zátěže; pracovní stres; únava; režim práce a odpočinku; vymezení vnitřní výpovědi a vyhoření; strategie work-life balance).
5. **Analýza práce, požadavky práce a individuální rozdíly** (snímek pracovního dne, studium průběhu a výsledků pracovní činnosti, Tailoring, Job Crafting, aj.; popis a specifikace pracovního místa, význam a účel; pracovní způsobilost, KSAO, kompetenční modely, O\*NET; psychologické působení fyzikálních, chemických a prostorových faktorů na pracovišti.
6. **Personální strategie a plánování, personální audit, personální controlling** (účel, oblasti a metody personálního plánování; personální audit, manažerský audit; funkce HR controllingu, základní ukazatele; fluktuace)
7. **Získávání zaměstnanců** (personální marketing a řízení zaměstnavatelské pověsti; Employer Branding; EVP; standardy; CSR; inzerce a její strategie, nástroje inzerce, zpracovávání informací od uchazečů, GDPR).
8. **Proces výběru zaměstnanců, psychologická smlouva** (metodika výběru; kola výběrového řízení a pilíře; harmonogram; zákony upravující výběr zaměstnanců; dokumentace výběrového řízení; vyhodnocení osobních dokumentů; interview; aktéři psychologické smlouvy, vzájemná očekávání; typy psychologické smlouvy).
9. **Cíle výběrového řízení, složky environmental fit, pravidla výběru** (individuální rozdíly; 4 složky environmental fit; pravidla – původ metod, výběr testů a metod, triangulace, kvalifikace pro diagnostiku, 3E).
10. **Kritérium a prediktor** (vymezení pojmů; kriteriální, obsahová a konstruktová strategie validity; význam obsahového a procesního zhodnocení prediktorů; široký a zúžený přístup, příklady).
11. **Klasifikace testových a netestových prediktorů** (can-do testy a jejich rozdělení, will-do testy a jejich rozdělení, v každé kategorii minimálně jeden příklad; typy netestových prediktorů a jejich popis; limity a přednosti jednotlivých typů prediktorů).
12. **Fyzické předpoklady pro práci a jejich testování** (fyzické, senzorické, psychomotorické schopnosti; příklady testů).
13. **Inteligence a schopnosti v psychologii práce** (vztah k výkonu, adaptaci a rozvoji; inteligence a komplexnost; složky inteligence a souvislosti s Flynnovým efektem; Carrollova teorie a CHC teorie; Fleishmanova taxonomie; limity uplatnění inteligence při výběru zaměstnanců)
14. **Testy schopností a testy speciálních kognitivních funkcí, zařazení testů schopností ve výběru zaměstnanců** (GMA; testy struktury inteligence; paměť; pozornost; reakční čas; kreativita; emoční inteligence; zařazení testu do testové baterie).
15. **Význam osobnosti pro chování a prožívání v práci** (individuální osobnostní rozdíly a jejich význam pro kariérovou volbu, pracovní spokojenost, status, celkovou pracovní výkonnost a její složky; osobnost a autonomie; LMX; vztahová vazba v práci; funkční osobnost v práci, autoři).
16. **Osobnostní dotazníky ve výběru zaměstnanců** (metody Velké pětky, metody integrity, metody HEXACO a jejich uplatnění při predikci organizačních výstupů).
17. **Projektivní metody ve výběru zaměstnanců** (projektivní a výkonová diagnostika; ROR, TAT, HT; vztah k sebeposuzovacím metodám; limity a přínosy).
18. **Výběr na manažerské pozice** (výběr pro operativní a strategické řízení, diagnostika motivace pro vedení; konstrukty zrození a efektivity leadera aplikované ve výběru; nejvýznamnější prediktory efektivity leadera, teorie a autoři).
19. **Technologie ve výběru zaměstnanců** (neuronové sítě; adaptivní testování; on-line diagnostika; přínosy a limity).
20. **Pracovní skupina a tým** (struktura, status, pozice, role; dynamika; vývoj; přínosy a limity skupin vs. týmů; virtuální týmy).
21. **Vzdělávání, orientace, adaptace** (psychologické aspekty orientace a adaptace; využití poznatků psychologie ve firemním vzdělávání; hodnocení vzdělávacího procesu; přístupy ke vzdělávání v organizacích; E-learning, B-learning, atd.)
22. **Rozvoj zaměstnanců** (učící se organizace; talent management; psychodiagnostika pro rozvoj zaměstnanců; rozvojové plány; koučování, mentoring).
23. **Hodnocení zaměstnanců a pracovní spokojenost** (postupy hodnocení; typy hodnocení; role hodnoceného a hodnotitele; využití kompetenčních modelu v hodnocení; metody hodnocení, 360°; pracovní spokojenost a její determinanty, postoje k práci).
24. **Pracovní motivace, stimulace pracovníků a odměňování** (teorie pracovní motivace, determinanty, motivace k práci; motivace k pozici; individuální potřeby a hodnoty včetně vývojové perspektivy; motivace při výběru zaměstnanců; testové metody; angažovanost).
25. **Rovný přístup k zaměstnání** (genderové a věkové rozdíly ve výběru zaměstnanců a jejich řešení; poradenství pro uchazeče a bilanční diagnostika, opatření proti zkreslování; zakázaná a přikázaná diskriminace; užití klinických testů; kulturní rozdíly).

Literatura:

* Armstrong, M., & Koubek, J. (2007). Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy. Praha: Grada Publishing.
* Bedrnová, E. & Nový, I. (2007). Psychologie a sociologie řízení. Praha: Management Press.
* Bělohlávek, F. (2016). Jak vybrat správného člověka na správné místo. Praha: Grada Publishing.
* Buchtová, B. et al. (2013). Nezaměstnanost. Praha: Grada.
* Evangelu, J. E. (2009). Diagnostické metody v personalistice. Praha: Grada.
* Gruber, J., Kyrianová, H., & Fonville, A. (2016). Kvalitativní diagnostika v oblasti lidských zdrojů. Praha: Grada.
* Hroník, F. (2007). Jak se nespálit podruhé. Strategie a praxe výběrového řízení Brno: MotivPress.
* Christiansen, N. L., & Tett, R. (Eds.) (2013). Handbook of Personality at Work. New York: Routledge.
* Kociánová, R. (2010). Personální činnosti a metody personální práce. Praha: Grada Publishing.
* Koubek, J. (2007). Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. Praha: Management Press.
* Kubátová, J. (2016). Management lidských zdrojů. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
* Kulhavý, V. a kol. (2017). Výkladový slovník řízení lidských zdrojů. Brno: Masarykova univerzita. Online viz <https://munispace.muni.cz/index.php/munispace/catalog/book/969>
* Landy, F. J. & Conte, J. M. (2013). Work in 21st Century. An Introduction to Industrial and Organizational Psychology (4th ed.). Hoboken: Wiley.
* Procházka, J. a kol. (2015, 2016). Encyklopedie psychologie práce, I. a II. díl. Brno: Masarykova univerzita. Online viz https://munispace.muni.cz/index.php/munispace/index
* Seitl, M. (2015). Testové psychodiagnostické metody pro výběr zaměstnanců. Olomouc: VUP.
* Schmitt, N. (2012). The Oxford Handbook of Personnel Assessment and Selection. New York: Oxford University Press.
* Schmitt, N. W., & Highhouse, S. (2013). Industrial and Organizational Psychology. V I. Weiner, Handbook of Psychology. 2nd ed (Sv. 12). Hoboken: Wiley.