

Vysoká škola technická a ekonomická

v Českých Budějovicích

Psychologie

Studijní opora pro kombinovanou formu studia

Garant: doc. PhDr. Alena Kajanová, Ph.D.

Ústav podnikové strategie

Katedra humanitních studií

Autor: doc. PhDr. Alena Kajanová, Ph.D.

Obsah

1	Anotace.....	3
2	Příprava na cvičení	7
2.1.	Já v psychologii, sebepojetí, sebehodnocení, asertivita vč. nácviku.....	7
2.2.	Psychické procesy – učení, paměť – efektivní učení, práce s pamětí vč. praktického využití a nácviku	9
2.3.	Emoce a motivace a práce s nimi v pracovní psychologii, testy, hodnocení	12
2.4.	Psychologie osobnosti a její využití v psychologii práce, osobnostní testy.....	18
2.5.	Využití psychologie v reklamě a marketingu.....	24
2.6.	Sociální poznávání, utváření dojmu, postoje, předsudky a stereotypy a práce s nimi.....	26
2.7.	Socializace a sociální vlivy (konformita, vyhovění, atp.).....	28
2.8.	Interpersonální vztahy, vč. vztahů na pracovišti, konflikt a práce s ním.....	30
2.9.	Duševní hygiena.....	32
2.10.	Psychologie práce a organizace, vymezení role pracovního psychologa.....	34
2.11.	Pracovní výkon z pohledu psychologie.....	38
2.12.	Psychologie vedení, řízení	40
2.13.	Výzkum v psychologii	43

1 Anotace

Období	1. semestr/ 1. ročník
Název předmětu	Psychologie
Vyučovací jazyk	český
Garant předmětu	doc. PhDr. Alena Kajanová, Ph.D.
Garanční ústav	Ústav podnikové strategie
Katedra	Katedra humanitních studií
Vyučující (přednášející)	---
Vyučující (cvičící)	doc. PhDr. Alena Kajanová, Ph.D. Ing. Iveta Kmecová, Ph.D.
Ukončení předmětu	zápočet
Poznámka k ukončení	docházka na semináře 70 %, seminární práce
Rozsah	0/2
Počet kreditů	2
Cíle předmětu výstupy z učení	Předmět se zaměřuje na obecné i specializované oblasti psychologie, včetně metodologie a metod. Nabízí exkurz do psychických procesů, psychologie osobnosti a vybraných témat sociální psychologie. Řeší vznik a vývoj psychologie práce a její aplikaci v praxi.
Výstupy z učení	Po úspěšném absolvování předmětu student: 2.1 používá základní pojmy z oboru psychologie v praxi, 2.2 vysvětlí vzájemné souvislosti mezi pojmy v oboru psychologie, 2.3 formuluje základní problematiku psychologie práce a řízení, 2.4 aplikuje základní psychologické poznatky ve výzkumném projektu, 2.5 posoudí výsledky výzkumného projektu na základě znalostí psychologie.
Osnova předmětu	<u>Semináře</u> 1. Já v psychologii, sebepojetí, sebehodnocení, asertivita vč. nácviku. (2.1, 2.2) 2. Psychické procesy – učení, paměť – efektivní učení, práce s pamětí vč. praktického využití a nácviku. (2.1, 2.2) 3. Emoce a motivace a práce s nimi v pracovní psychologii, testy, hodnocení. (2.1, 2.2) 4. Psychologie osobnosti a její využití v psychologii práce, osobnostní testy. (2.1, 2.2) 5. Využití psychologie v reklamě a marketingu. (2.1, 2.2)

	<p>6. Sociální poznávání, utváření dojmu, postoje, předsudky a stereotypy a práce s nimi. (2.1, 2.2)</p> <p>7. Socializace a sociální vlivy (konformita, vyhovění, atp.). (2.1, 2.2)</p> <p>8. Interpersonální vztahy, vč. vztahů na pracovišti, konflikt a práce s ním. (2.1, 2.2, 2.3)</p> <p>9. Duševní hygiena. (2.1, 2.2, 2.3)</p> <p>10. Psychologie práce a organizace, vymezení role pracovního psychologa. (2.1, 2.2, 2.3)</p> <p>11. Pracovní výkon z pohledu psychologie. (2.1, 2.2, 2.3)</p> <p>12. Psychologie vedení, řízení. (2.1, 2.2, 2.3)</p> <p>13. Výzkum v psychologii. (2.4, 2.5)</p>																							
Organizační formy výuky	seminář, konzultace																							
Komplexní výukové metody	frontální výuka skupinová výuka - kooperace brainstorming kritické myšlení samostatná práce																							
Studijní zátěž	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Aktivita</th> <th colspan="2">Počet hodin za semestr</th> </tr> <tr> <th>Prezenční forma</th> <th>Kombinovaná forma</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Příprava na závěrečný test</td> <td>10</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>Příprava na seminář, cvičení, tutoriál</td> <td>2</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>Příprava seminární práce</td> <td>12</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>Účast na závěrečném testu</td> <td>2</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Účast na semináři/cvičeních/tutoriálu /exkurzi</td> <td>26</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>Celkem:</td> <td>52</td> <td>52</td> </tr> </tbody> </table>	Aktivita	Počet hodin za semestr		Prezenční forma	Kombinovaná forma	Příprava na závěrečný test	10	12	Příprava na seminář, cvičení, tutoriál	2	18	Příprava seminární práce	12	12	Účast na závěrečném testu	2	2	Účast na semináři/cvičeních/tutoriálu /exkurzi	26	8	Celkem:	52	52
Aktivita	Počet hodin za semestr																							
	Prezenční forma	Kombinovaná forma																						
Příprava na závěrečný test	10	12																						
Příprava na seminář, cvičení, tutoriál	2	18																						
Příprava seminární práce	12	12																						
Účast na závěrečném testu	2	2																						
Účast na semináři/cvičeních/tutoriálu /exkurzi	26	8																						
Celkem:	52	52																						
Metody hodnocení a jejich poměr	<p>pravidlo 70 % ku 30 %</p> <p>závěrečný test 70 % (70 % musí zůstat zachováno)</p> <p>seminární práce 15 %</p> <p>průběžný test 15 %</p>																							
Podmínky pro úspěšné absolvování předmětu včetně jejich hodnocení	Požadavkem je splnění stanovené docházkové povinnosti. Hodnocení sestává ze seminární práce o rozsahu 3 normostran na zadané téma pracovní psychologie formou referátu (30 % hodnocení) a úspěšné splnění písemného testu s otevřenými i uzavřenými otázkami (70 % hodnocení).																							

Informace učitele	Účast na výuce ve všech formách řeší samostatná vnitřní norma VŠTE (Evidence docházky studentů na VŠTE). Pro studenty prezenční formy studia je na seminářích a cvičeních povinná 70% účast.
Literatura povinná	<p>ARMSTRONG, M. a T. STEPHEN, 2015. <i>Řízení lidských zdrojů. Moderní pojetí a postupy</i>. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-9883-7.</p> <p>GÁLIK, S., 2012. <i>Psychologie přesvědčování</i>. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4247-2.</p> <p>KOUBEK, L., 2013. <i>Psychologie v řízení lidských zdrojů</i>. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-6384-6.</p> <p>KUČERA, D., 2013. <i>Moderní psychologie</i>. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4621-0.</p> <p>PAUKNEROVÁ, D. et al., 2012. <i>Psychologie pro ekonomy a manažery</i>. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3809-3.</p>
Literatura doporučená	<p>BĚLOHLÁVEK, F., 2016. <i>Jak vybrat správného člověka na správné místo: úspěšný personální výběr</i>. Praha: Grada. ISBN 80-247-5768-0.</p> <p>BĚLOHLÁVEK, F., P. KOŠŤAN a O. ŠULERĚ, 2001. <i>Management</i>. Olomouc: Rubico. ISBN 80-85839-45-8.</p> <p>CLEGG, B., 2005. <i>Procvičování paměti a kreativity</i>. Brno: CP Books a.s., ISBN 80-2510-548-2.</p> <p>LAHNEROVÁ, D., 2012. <i>Asertivita pro manažery: Jak využít pozitivní asertivní komunikace k dosažení svých cílů</i>. 2. vyd. Praha: Grada. ISBN 80-247-4406-6.</p> <p>MILGRAM, S., 2017. <i>Poslušnost vůči autoritě: Experiment, který zpochybnil lidskou přirozenost</i>. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-1238-6.</p> <p>VYSEKALOVÁ, J. et al., 2012. <i>Psychologie reklamy</i>. 4. aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4005-8.</p>
Webové stránky	http://e-psycholog.eu (elektronický odborný recenzovaný časopis s otevřeným přístupem, kde se nachází aktuální výzkumy v oblasti psychologie)

Publikační činnost	<p><u>Garant předmětu a cvičící (doc. PhDr. Alena Kajanová, Ph.D.)</u> ONDRÁŠEK, S., I. BALOUN a A. KAJANOVÁ, 2017. Psychological problems of Women working in the Sex business. <i>Journal of Nursing, Social Studies, Public Health and Rehabilitation</i>. -(1-2), 49-54. ISSN 1512-0651.</p> <p>KAJANOVÁ, A. et al., 2017. Roma minority and depression disorder. <i>Aplikovaná psychologie</i>. 2(3), 181-187. ISSN 2336-8276.</p> <p>KAJANOVÁ, A., M. EISENBERGER a A. BULAVA, 2014. Psychologické aspekty implantabilních kardioverterů-defibrilátorů. <i>E-psychologie</i>. 8(1), 40-45. ISSN 1802-8853.</p> <p>KAJANOVÁ, A., A. BULAVA a M. EISENBERGER, 2014. Factors influencing psychological status and quality of life in patients with implantable cardioverter-defibrillators. <i>Neuro Endocrinol Lett</i>. 35(30), 54-58. ISSN 0172-780X.</p> <p>SIČ, P., T. MRHÁLEK a A. KAJANOVÁ, 2012. Hodnotový systém a vybrané aspekty trávení volného času u studujících FF MU. <i>Psychologie a její kontexty</i>. 3(2), 47-54. ISSN 1803-9278.</p> <p><u>Cvičící (Ing. Iveta Kmecová, Ph.D.)</u> KMECOVÁ, I. a R. ZEMAN, 2014. Vzdělávání žáků so špecifickými poruchami učení. In: <i>Lidská práva v proměnách času: sborník příspěvků</i>. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, 38-45. ISBN 978-80-7394-453-7.</p> <p>KMECOVÁ, I. a R. ZEMAN, 2014. Communication in a business company. <i>Journal of Business</i>. 3(2), 17-21. ISSN 2233-369X.</p> <p>KMECOVÁ, I. a R. ZEMAN, 2015. Rozvoj osobnosti žáka ve vzdělávacím procesu a vliv rodiny na jeho kultivaci. In: <i>Quaere 201: sborník příspěvků</i>. Hradec Králové: Magnanimitas, 942-948. ISBN 978-80-87952-10-8.</p> <p>KMECOVÁ, I. a L. BARTUŠKA, 2014. Spotrebiteľské správanie. In: <i>Diagnostika podniku, controlling a logistika: zborník prednášok a príspevkov</i>. Žilina: Žilinská univerzita v Žilíně, Fakulta prevádzky a ekonomiky dopravy a spojov, Katedra spojov, 185-188. ISBN 978-80-554-0856-9.</p> <p>KMECOVÁ, I. et al., 2014. Študentské hodnotenie použitých motivačných metód, pozitívne ovplyvňuje ich proces učenia. <i>Manažment podnikov</i>. 4(4), 253-257. ISSN 1338-4104.</p>
Témata diplomových prací	<p>Motivační systém a jeho návaznost na hodnocení pracovníků ve vybrané organizaci Sebereflexe stylu řízení managera ve vybrané organizaci Práce s předsudky a stereotypy v psychologii práce</p>

2 Příprava na cvičení

2.1. Já v psychologii, sebepojetí, sebehodnocení, asertivita vč. nácviku

Klíčová slova

Sebepojetí, sebehodnocení, asertivita, nácvik asertivity

Cíle kapitoly

Cílem kapitoly je naučit studující využívat techniky asertivní komunikace a rozlišovat mezi sebepojetím a sebehodnocením.

Výstupy z učení

- 2.1 používá základní pojmy z oboru psychologie v praxi
- 2.2 vysvětlí vzájemné souvislosti mezi pojmy v oboru psychologie

Příklad, uvedení vzorového úkolu

V semináři budeme diskutovat o zdrojích sebepojetí a sebehodnocení a budeme se zamýšlet, jak jsou tyto dva koncepty ovlivněny významnými druhými.

Druhá část semináře bude věnována nácviku asertivní komunikace, zaměřenému na:

- Feeling talk – vyjadřování pocitů jasně, spontánně.
- Facial talk – zračit v mimice, co se v nás děje
- Jasně vyjádření (ne)souhlasu.
- Technika používání JÁ – mluvit o tom, co si myslíme a potřebujeme my
- Technika přijímání pochvaly – s radostí ne na ni hledat chyby (umění požádat o pohlazení a pomoc)
- Podávání zpětné vazby.

Studující se rozdělí do trojic. Dva budou spolu komunikovat, třetí pozoruje, zda se skutečně jedná o asertivní komunikaci a dvojice nezasahuje do jiného komunikačního stylu.

Zadání samostatné práce (úkolu)

Najděte a přečtěte si asertivní práva. Zamyslete se nad tím, zda je ve svém životě uplatňujete.

Studijní literatura

Povinná literatura

PAUKNEROVÁ, D. et al., 2012. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3809-3. (s. 82-83)

Doporučená literatura

LAHNEROVÁ, D., 2012. *Asertivita pro manažery: Jak využít pozitivní asertivní komunikace k dosažení svých cílů*. 2. vyd. Praha: Grada. ISBN 80-247-4406-6. (s. 13-20, s. 69-97)

2.2. Psychické procesy – učení, paměť – efektivní učení, práce s pamětí vč. praktického využití a nácviku

Klíčová slova

Paměť, učení, PQRSST učení, efektivní učení, trénink paměti

Cíle kapitoly

Cílem kapitoly je naučit studující poznat a využívat techniky učení PQRSST a vybrané techniky trénování paměti.

Výstupy z učení

- 2.1 používá základní pojmy z oboru psychologie v praxi
- 2.2 vysvětlí vzájemné souvislosti mezi pojmy v oboru psychologie

Příklad, uvedení vzorového úkolu

Na semináři budou předvedeny a vyzkoušeny různé metody procvičování paměti tak jak je uvádí Clegg (2005) a Bílková (2016).

Metoda paměťové cesty = člověk si vybaví cestu, kterou zná a chodí jí každý den, a na této cestě si určí klíčové body, ke kterým si přiřadí danou informaci, či pojem. Jakmile jde po této cestě, snaží se si vybavit dané pojmy, nebo informace.

Představování (imaginace) = nejúčinnější metoda, při které si člověk snaží představit atmosféru, která může být spjatá s danou informací (např. 1415 upálení Jana Husa, pojem diskriminace...).

Příběh a jeho epizody = při zapamatování si nějakého postupu, nebo seznamu je dobré si vytvořit příběh, který zahrnuje přesnou posloupnost informací, které si má člověk zapamatovat. Po přidání každé položky je třeba se vrátit na začátek a celý příběh si zopakovat, dokud v něm nebudou všechny informace. Za krátkou dobu se dostaví výsledek tohoto cvičení, a to, že si člověk bude schopen snáze pamatovat dlouhé seznamy věcí a postupy.

Hra na jména = při představení nového člověka, je složité si zapamatovat a hned vybavit jeho jméno, proto se při této metodě přiřadí jméno daného člověka k něčemu, co zní podobně nebo v nás evokuje nějaký jiný obraz, či vzpomínku. Tím si člověk přiřadí k neznámému něco známého, při čem si vzpomene na jméno. Jako výsledek se dá časem pozorovat schopnost vybavení si jména u daného člověka.

Pamatuj si = metoda, při níž si člověk vybavuje, jak si ukládá informace do krátkodobé paměti, poté do střednědobé paměti (např. informace, kterou si musí pamatovat týden, nebo měsíc), na konec do dlouhodobé paměti. Výsledkem je lepší využití paměti a třídění informací.

Mapování paměti = vytvoření si myšlenkové mapy ohledně daného pojmu, který si člověk musí zapamatovat. K tomuto pojmu si potom přiřazuje postupně informace, které o daném pojmu ví. Pokud jsou někde nějaké mezery, či nedostatky, doplní si je. Tuto mapu pak vypisuje několikrát podle vlastní paměti a snaží se přiřadit co nejvíce informací, které byly i té předešlé. Po několikátém opakování může člověk vidět, že si informace snáze vybavuje. Zároveň změna strategie učení výrazně pomáhá k snazšímu zapamatování informací.

Nezapomínání obličejů = souvisí s *Hrou na jména*. Pokud má nově představený nějaký výrazný rys, člověk se celou dobu jeho přítomnosti bude soustředit na daný rys a podle toho si snáze vybaví nejen jméno, ale i obličej. Výsledkem této metody, je posílení schopnosti si vybavit co nejrychleji obličej ke jménu a naopak.

Metoda Jako duch = člověk si vybaví určité místo, které zná, ale momentálně se na něm nenachází a postupně si co nejpřesněji a nejbarvitěji snaží vybavit, co se na daném místě děje, jak to tam vypadá, a co se kde nachází. Touto metodou se výrazně posílí a zlepší schopnost zapamatování si předmětů v prostoru a vybavování si metafor k danému předmětu.

Vybavování si kontextu = tato metoda je účinná, pokud si člověk nemůže vzpomenout na nějaký pojem, nebo informaci. Jde o vybavení si kontextu, v jakém danou informaci slyšel (co tomu předcházelo, jak se při tom cítil, kde se to odehrálo atd.). Výsledek je rychlejší vzpomínání a vybavování pojmu, informací.

Zadání samostatné práce (úkolů)

Vyhledejte různé mnemotechnické pomůcky. Zamyslete se nad tím, zda je ve svém životě uplatňujete, či jak jste uplatňovali na základní a střední škole.

Studijní literatura

Povinná literatura

PAUKNEROVÁ, D. et al., 2012. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3809-3. (s. 82-83)

Doporučená literatura

CLEGG, B., 2005. *Procvičování paměti a kreativity*. Brno: CP Books a.s. ISBN 80-2510-548-2. (s. 30-60)

2.3. Emoce a motivace a práce s nimi v pracovní psychologii, testy, hodnocení

Klíčová slova

Emoce, motivace, emoční inteligence

Cíle kapitoly

Cílem kapitoly je seznámit studující se základními teoriemi emocí a motivace v souvislosti s pracovní psychologií.

Výstupy z učení

- 2.1 používá základní pojmy z oboru psychologie v praxi
- 2.2 vysvětlí vzájemné souvislosti mezi pojmy v oboru psychologie

Příklad, uvedení vzorového úkolu

V rámci semináře si studující vyzkouší několik testů zaměřených na emoci a motivace. Součástí bude administrace testů a jejich vyhodnocení.

Test emoční inteligence

U každé otázky zaškrtněte odpověď, která nejvíce odpovídá vaší situaci.

Vyhledávali vás už ve škole kamarádi a kamarádky a svěřovali se vám se svým trápením?

B Vždycky. Znáám tolik tajemství, že by z toho mohl být hodně čtivý román...

A To ne, se spolužáky jsem sice přátelila, ale upřímně mě moc nezajímalo, co prožívají.

C Ani ne, jsem spíš samotářský typ. Nesvěřuju se a ani mně se mnoho lidí nesvěřuje.

D Mám kolem sebe pár přátel, se kterými o sobě víme téměř všechno, ale jde jen o pár blízkých lidí.

Vyrůstala jste:

C Dost osaměle.

A Sice jste okolo sebe měla rodinu, ale vystačila jste si sama s knihami a svými koníčky.

D V běžné rodině s běžnými kamarády, nic výjimečného.

B V láskyplném vřelém prostředí, měla jste oba rodiče, sourozence, partu kamarádů.

Na tramvajové zastávce vás někdo osloví s otázkou, kolik je hodin:

D Řeknu, že nemám hodinky.

C Hned se leknu, co bude chtít, proč mě ten cizí člověk otravuje.

A Odpovím a popojdu dál, aby bylo jasno, že o další konverzaci nemám zájem.

B Odpovím a pokud je ten člověk sympatický, klidně se zapovídám, ať si ukrátkám dlouhou chvíli.

V práci vás šéf přede všemi pokárá za chybu, kterou má na svědomí někdo z vašich kolegů. Nikdo se však k zodpovědnosti nehlásí:

D Pěkně vás to naštve, ale do konfrontace se šéfem nepůjete. Viníkovi vynadáte osobně až později.

C Cloumá s vámi bezmoc a pocit křivdy, ale na přímou reakci se nezmůžete. Jdete se vybrečet na záchod.

A Po poradě zajdete za pravým viníkem, promluvíte si s ním a společně zajdete za šéfem uvést vše do pořádku.

B Asertivně se ihned ohradíte, nadřízenému vysvětlíte, kdo za chybu může, i když je dotyčný s vámi ve stejné místnosti.

Kamarádka vás požádá, abyste pohlídala její malé dítě.

D Malé děti nemusíte, ale pro jednu to zvládnete. Vezmete si s sebou časopis a dítěti pustíte pohádky.

C Vymluvíte se, že zrovna nemáte čas.

A Uděláte to jen pod podmínkou, že příště pomůže zase ona vám.

B Samozřejmě to uděláte, máte děti ráda, není to pro vás žádný problém.

Když je vám psychicky hodně ouvej, hledáte útěchu:

C U svého terapeuta.

D U své matky.

A Sama v sobě.

B U rodiny a přátel.

Na pracovní pohovor jdete:

D V pohodlném oblečení, moc času s výběrem nestrávím. Večer si přečtu požadavky a trochu se na pohovor připravím.

C V kostýmu a lodičkách a s perfektně připravenou sebe prezentací.

B V oblečení, které nosím ráda a které vypovídá o mé osobnosti. Moc se nepřipravuji, sázím na svou spontaneitu.

A Ve velmi elegantním až luxusním oblečení, aby bylo jasné, kdo jsem. Z rozhovoru nervózní nejsem, umím působit na lidi.

Facebook považujete za:

B Prima komunikační nástroj, který podle vás lidi sbližuje a neodcizuje, jak někteří tvrdí.

D Skvělé místo, kam postovat fotky z večírků, vtipky a veselá videa.

A Dobrou platformu pro sdílení informací, četbu článků, diskusi nad tématy, která vás zajímají.

C Facebook buď nemáte, anebo sice máte, ale nejste aktivní, maximálně se podíváte, co dělají vaši friends.

Jakých vlastností si nejvíc vážíte u ostatních?

C Solidnosti, zodpovědnosti, důvěry.

B Vřelosti, otevřenosti, férovosti, smyslu pro humor.

A Inteligence, schopnosti se prosadit, něco v životě dokázat.

D Každý jsme nějaký, nedokážu odpovědět konkrétně.

Jak vycházíte s kolegy v práci?

D Mám pár blízkých duší, ale většina kolegů je mi ukradená.

C Někteří kolegové mě pěkně štvou, ale v rámci klidu na pracovišti se tvářím jako kamarádka.

A Vztahy na pracovišti neřeším, zajímá mě moje profese a to, kam to můžu dotáhnout.

B Výborně, s většinou si tykám, vím o jejich rodinách, dětech, zájmech.

Vánoce a rodinné oslavy jsou pro vás:

B Nejhezčí část roku, setkání s těmi nejbližšími, užívám si to.

C Nutné zlo.

- A Dny jako každé jiné, až na to, že musím utrácet a přemýšlet nad dárky.
- D Dny volna, dobrého jídla a zábavy.

Jak řešíte neshody s partnerem?

- C Radši ustoupím, nesnáším neshody.
- D Občas létají předměty, prostě Itálie...
- B Hádám se nerada, ale někdy se tomu nevyhneme. Ale do postele musíme uléhat usmířením.
- A S nadsázkou říkám, že pravdu mám vždycky já!

Na drahé zahraniční dovolené vám týden v kuse prší:

- C Zkazí mi to celý pobyt.
- D Budu spát a spát, aspoň si pořádně odpočinu.
- B I za deště se dá dělat něco zajímavého, třeba chodit po galeriích a muzeích.
- A Pokusím se uplatnit stížnost u cestovní kanceláře.

Hrajete ráda společenské hry?

- D Někdy to může být legrace, když není lepší program.
- B Ano, jakékoli, i ty, při kterých hrozí, že se ztrapním.
- A Pouze vědomostní, ve kterých si věřím.
- C Nebaví mě to a nemám ráda, když je na mě upřena pozornost.

První schůzka s někým, kdo se vám líbí:

- D Radši si dáte pár deci na kuráž, čekáte na signály svého protějšku, nejste vůbec iniciativní.
- B Těšíte se, jste vřelá. Dokážete vysílat signály, že máte zájem, usmíváte se, flirtujete – a jde vám to.
- C Jste velmi nervózní, výběrem oblečení a úpravou zevnějšku strávíte dvě hodiny. V komunikaci jste pasivní, doufáte, že zábavu obstará váš protějšek.
- A Jste sebejistá, chcete zapůsobit, znáte svoje ženské zbraně. Ovšem nedáte se zadarmo, protějšek s vámi musí umět držet krok a být dostatečně reprezentativní.

A pokud by pak mělo dojít na sex:

C Budu nesvá, budu se příšerně kontrolovat.

B Hurá!

A Sex po prvním rande? Vyloučeno!

D Když vyhodnotím situaci kladně, možná se nechám sbalit hned.

Vyhodnocení:

Většina odpovědí A

Jste samostatná, intelektuálně zdatná žena. Chcete a dokážete budít dojem, vyznáte se ve vztazích ve společnosti a umíte je správně vyhodnotit. Na druhou stranu nejste ta vřelá „kamarádka“, která by byla obklopená přáteli. A ani o to nestojíte. Přestože v se v profesi umíte velmi dobře prosadit, v partnerských vztazích můžete mít problémy. Umíte se pohybovat ve společnosti, jste mistr small talks, ale je to povrchní a působí to jako z příručky „jak zapůsobit ve společnosti“, nejde to z vás, z podstaty. Přesto můžete být velmi úspěšná, vaše schopnosti vás automaticky posouvají na vůdčí místa. Jste atraktivní pro opačné pohlaví, čehož jste si vědoma a dokážete toho využít. Takže: emoční inteligence vám bezesporu nechybí, ale je to pro vás především nástroj, jak obstát ve společnosti a ne jak si život radostně užívat.

Většina odpovědí B

Máte skvělé sociální citění a dá se o vás říct, že jste po všech stránkách spokojený člověk. Umíte se radovat z maličkostí, minulost vás netíží a budoucnost nestresuje. Jste spontánní, otevřená, umíte ve společnosti výborně zapůsobit, aniž byste na tom musela nějak složitě pracovat. Máte dar humoru, umíte překonávat překážky všedního života pozitivním přístupem, máloco vás skolí. A když se ocitnete na dně, je tu záchranná síť rodinných a přátelských vztahů. Nemusíte se bát samoty, jste oblíbená a vyhledávaná pro svou milou a přátelskou povahu. Dokážete být královnou večírků, která nehledí na peníze. V práci dokážete vyjít s každým, na každém pracovišti si najdete skutečné přátele. Emoční inteligence je vaše velká devíza, obstojíte v každé společnosti, máte potenciál dosáhnout svých cílů a prožít spokojený život.

Většina odpovědí C

Jste spíše nejistá, bojíte se vyjádřit svůj názor, raději spoléháte na pomoc zvenčí. S ostatními se stále srovnáváte a připadáte si nedostatečně, nerada se projevujete. Přitom jste velmi citlivý člověk, který má dobře vyvinutou empatii, dobře vnímáte vztahy ve společnosti. Přesto vám cosi brání je spontánně navazovat. I když jste založením introvert, emoční inteligenci máte vysokou a mohla byste ji lépe uplatňovat. Nebuďte tedy tak konvenční, nekontrolujte se tolik a pokuste se překonávat ostych. Věřte, že můžete dosáhnout vysokých cílů. Asi z vás nikdy nebude člověk, který vypráví na večírku vtipy a užívá si pozornost ostatních, to ovšem neznamená, že nemůžete být spokojená v menším kruhu přátel. Vaše citlivost je dar, proto ho využijte konstruktivně. Pomáhejte těm, kteří to potřebují, a když je vám smutno, nebojte se říct si o pomoc.

Většina odpovědí D

Emoční inteligence bohužel není vaše nejsilnější parketa. Je vám v podstatě jedno, jak působíte na své okolí, máte kolem sebe partu prověřených kamarádů – a to vám ke spokojenosti stačí. Vztahy na pracovišti vás vůbec nezajímají, ale ani v rodině se zrovna nepřetrhnete, nejste člověk, který by si pamatoval důležitá výročí a narozeniny, měl chuť své blízké potěšit, něčím překvapit. Když už jsme u toho výčtu negativních vlastností, přiznejte si, že vám chybí ambice, často spoléháte na druhé a jste poněkud líná. Snažte se své sociální dovednosti zdokonalit, zajímejte se víc o lidi ve svém okolí, pěstujte přátelství. Investovat do vztahů je to nejlepší, co může člověk v životě udělat. Ano, i s televizí a internetem se dají trávit dlouhé večery, otázka je, jestli je to ta nejlákavější představa. Zamyslete se nad tím, vylezte z ulity a rozhlédněte se kolem sebe.

Zadání samostatné práce (úkolů)

Jak využívá motivace personalista? Jaké jsou možnosti motivovat a stimulovat zaměstnance?

Studijní literatura

Povinná literatura

KUČERA, D., 2013. *Moderní psychologie*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4621-0. (s. 80)

2.4. Psychologie osobnosti a její využití v psychologii práce, osobnostní testy

Klíčová slova

Diagnostika osobnosti, osobnostní test, projektivní test, řízení lidských zdrojů, Belbinův test

Cíle kapitoly

Cílem kapitoly je naučit studující využívat základní poznatky z psychologie osobnosti v psychologii práce. Seminář se zaměřuje primárně na testování osobnosti v personalistice.

Výstupy z učení

- 2.1 používá základní pojmy z oboru psychologie v praxi
- 2.2 vysvětlí vzájemné souvislosti mezi pojmy v oboru psychologie

Příklad, uvedení vzorového úkolu

Na semináři budou studujícím předloženy a obecně interpretovány následující osobnostní testy:

Baum test, Warteggův test a Belbinův test, který i se zadáním a výsledky kopíruji níže, studující si jej mohou vytisknout a vyplnit. Posléze bude probíhat diskuse nad výsledky (vidí se studující v daném typu?).

Belbinův test - pokyny:

V každé sekci (I – VII), rozdělte 10 bodů mezi jednotlivé věty podle toho, do jaké míry vystihují vaše chování. V krajním případě můžete rozdělit těchto 10 bodů mezi všechny věty nebo dát všech deset bodů jedné větě.

I. Jak si myslím, že mohu být pro tým prospěšný:

- A. Myslím, že dokážu rychle poznat a využít výhody nových příležitostí.
- B. Dokáži dobře pracovat s různými lidmi.
- C. Jsem od přírody nápaditý.
- D. Mám schopnost nechat lidi tak, aby se volně projevíli, kdykoliv zjistím, že disponují něčím cenným pro splnění úkolu.
- E. Mám schopnost dotahovat věci do konce a díky tomu jsem efektivní.

- F. Jsem připraven čelit dočasné nepopulárnosti, pokud budu mít vhodné výsledky.
- G. Rychle vycítím, co bude fungovat v situacích, které dobře znám.
- H. Mohu nabídnout pádný argument pro alternativní akce bez toho, že bych byl zaujatý anebo měl předsudky.

II. Mám-li nedostatky v týmové práci, může to být tím, že:

- A. Se necítím dobře, pokud porady nejsou dobře zorganizované a vedené.
- B. Mám sklon být uznalý k těm, jejichž názory nebyly náležitě prosazovány a jsou přitom hodnotné.
- C. Mám sklon k mnohmluvnosti, jakmile se ve skupině začne jednat o nových nápadech.
- D. Můj racionální přístup mi činí potíže, když chci do věci okamžitě a s nadšením s kolegy jít.
- E. Někdy působím autoritativním dojmem, když je třeba rychle věci dodělat.
- F. Je pro mě obtížné vést druhé z řídicí pozice, což je asi způsobeno tím, že jsem příliš citlivý na atmosféru ve skupině.
- G. Nechávám se unést vlastními myšlenkami a ztrácím kontakt s děním ve skupině.
- H. Mí kolegové si myslí, že jsem úzkostlivý na detaily, a že mám strach, že se věci nebudou dařit.

III. Při zapojení do projektu s druhými lidmi:

- A. Mám schopnost lidi ovlivňovat bez toho, že bych na ně vyvíjel nátlak.
- B. Má bdělost mi zabraňuje dělat chyby z nepozornosti a přeskakovat.
- C. Jsem připraven naléhat na nějakou akci, abych měl jistotu, že porada nebude ztrátou času, anebo že ztratíme ze zřetele hlavní cíl.
- D. Mohou se na mě spolehnout, že přijdu s něčím originálním.
- E. V obecném zájmu jsem vždy připraven bránit dobrý návrh.
- F. Velice rád hledám nové poznatky a myšlenky.
- G. Druzí si cení mé schopnosti posuzovat věci s chladnou hlavou.
- H. Je na mě spolehnutí, že dohlédnu na to, aby se nejdůležitější práce zorganizovala.

IV. Můj přístup ke skupinové práci spočívá v tom, že:

- A. Mám zájem poznat své kolegy.

- B. Nepostrádám ochotu provokovat názory druhých nebo si ponechat menšinový názor.
- C. Obvykle dokáži nalézt argumenty k odmítnutí nezdravých návrhů.
- D. Mám talent na to zabezpečit fungování věci jakmile začne být plán realizován.
- E. Mám sklon přicházet s neobvyklým a vyhýbat se běžnému.
- F. Při jakékoliv práci mám sklon k perfekcionismu.
- G. Jsem připraven sjednávat dohody mimo skupinu.
- H. Zajímají mne všechny názory, ale ve správné chvíli neváhám udělat rozhodnutí.

V. *Práce mě uspokojuje, protože:*

- A. Rád analyzuji situaci a vážím všechny možnosti.
- B. Zajímám se o nacházení praktických řešení problémů.
- C. Jsem rád, když cítím, že podporuji dobré pracovní vztahy.
- D. Mám značný vliv na rozhodování.
- E. Setkávám se s lidmi, kteří mají co nabídnout.
- F. Dokážu lidi přimět, aby souhlasili s nezbytnými opatřeními.
- G. Mám pocit, že dokáži věnovat veškerou pozornost odborné stránce úkolu.
- H. S radostí nalézám oblasti, které rozšiřují mou představivost.

VI. *Mám-li provést úkol v omezeném čase s neznámými lidmi*

- A. Uchýlil bych se do ústraní, abych našel cestu ze slepé uličky.
- B. Byl bych připraven pracovat s člověkem, který prokázal pozitivní přístup, i když úkol je obtížný.
- C. Přenesl bych příspěvek k úkolu a na členy skupiny podle jejich možnosti.
- D. Díky vrozenému smyslu pro dochvilnost bych stihl termín.
- E. Zachoval bych si chladnou hlavu a udržel schopnost uvažovat racionálně.
- F. Bez ohledu na různé tlaky bych se soustředil na účel.
- G. Pokud by skupina nedělala pokroky, přezval bych vedení.
- H. Otevřel bych diskusi ke stimulaci vzniku a pohybu nových myšlenek.

VII. *Mým problémem je:*

- A. Jsem schopen vyjádřit svou netrpělivost, pokud někdo brání pokroku práce.
- B. Mohu být kritizován, protože nedokáži správně analyzovat a odhadovat.
- C. Moje snaha o náležité dokončení práce může zabrzdit další věci.

- D. Brzy se začnu nudit a spoléhám, že jiní ve mně zažehnou jiskru.
- E. Těžko dokáží začít při nejasných cílech.
- F. Objasnění složitých problémů mi někdy dělá potíže.
- G. Snažím se potlačit názory ostatních, protože svůj považuji za lepší.
- H. Nerad se pouštím do diskusí, když mám proti sobě silnou opozici.

Vyhodnocení

a) Vepište body do tabulky

I.	A	B	C	D	E	F	G	H
II.	A	B	C	D	E	F	G	H
III.	A	B	C	D	E	F	G	H
IV.	A	B	C	D	E	F	G	H
V.	A	B	C	D	E	F	G	H
VI.	A	B	C	D	E	F	G	H
VII.	A	B	C	D	E	F	G	H

b) Převed'te body do následující tabulky. Body ve sloupcích pak sečtěte

	VY	VÚ	US	IN	ZD	PO	TÝ	DO
I.	G	D	F	C	A	H	B	E
II.	A	B	E	G	C	D	F	H
III.	H	A	C	D	F	G	E	B
IV.	D	H	B	E	G	C	A	F
V.	B	F	D	H	E	A	C	G
VI.	F	C	G	A	H	E	B	D
VII.	E	G	A	F	D	B	H	C
VIII.								

Nejvyšší skóre ukazuje, jak se dokážeme prosadit v týmu. Druhé nejvyšší skóre vyjadřuje záložní roli. Dvě nejnižší skóre znamenají vaše slabiny.

VYkonavatel

Praktický organizátor. Mění nápady v uskutečnitelné úkoly. Rád dělá plány a harmonogramy. Je metodický, odpovědný, důvěryhodný a výkonný. Nenechá se vzrušit. Nevede, ale přejímá administrativu.

Vůdce

Vede celý tým a koordinuje úsilí. Nemusí být geniální ani tvořivý, ale spíše je disciplinovaný, soustředný a udržuje rovnováhu mezi různými tendencemi. Umí dobře mluvit, naslouchat i posuzovat. Pracuje prostřednictvím ostatních.

USměrňovatel

Vysoce motivovaný, vysoce výkonný, dominantní. Vede plnění úkolů a v nepřítomnosti vůdce přebírá jeho roli, i když ji nevykovává nejlépe. Jeho síla je ve vůli a vášni ke splnění úkolů, ale bývá přecitlivělý, hněvivý a netrpělivý. Je hnacím motorem akce.

INovátor

Na rozdíl od usměrňovatele je introvertovaný, ale intelektuálně dominantní. Je zdrojem originálních nápadů a návrhů. Nejvíce imaginativní a nejvíce inteligentní člen týmu. Zanedbává detaily, neohlíží se na kritiku. Je třeba ho stimulovat, jinak vypadne.

hledáč ZDrojů

Populární člen týmu – extrovertní, sociabilní, uvolněný. Přináší do skupiny nové kontakty, nápady, myšlenky a vývoj. Obchodník, diplomat, vyjednavatel. Není originální, není příliš motivovaný a potřebuje proto tým, aby ho nabudil.

POzorovatel

Inteligentní – jedná se spíše o analytickou inteligenci než o tvořivou. Důkladně rozebírá nápady a nachází rozpory v argumentech. Je méně aktivní než ostatní, pohlcený svými daty, vzdálený činnosti týmu, ale nezbytný pro prověření kvality této činnosti. Je závislý, ale může být chladný a netaktní.

TÝmový člověk

Drží tým pohromadě, podporuje ostatní, naslouchá, povzbuzuje, harmonizuje a chápe. Příjemný a populární ale nesoutěživý. Nevšimnete si ho, když je v týmu, ale schází vám, když tam není.

Dokončovatel

Bez dokončovatele tým nikdy nedosáhne výsledku. Ověřuje detaily, stará se o plnění harmonogramu, vyniká smyslem pro naléhavost. Jeho neústupné úsilí je důležité, ale dosti nepopulární.

Zadání samostatné práce (úkolů)

Vyhledejte volně dostupné dotazníky testující osobnost. Na jaké dimenze osobnosti se zaměřují?

Studijní literatura

Povinná literatura

KUČERA, D., 2013. *Moderní psychologie*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4621-0. (s. 71-109)

Doporučená literatura

BĚLOHLÁVEK, F., 2016. *Jak vybrat správného člověka na správné místo: úspěšný personální výběr*. Praha: Grada. ISBN 80-247-5768-0. (s. 11-24)

2.5. Využití psychologie v reklamě a marketingu

Klíčová slova

Reklama, persuaze, AIDA, postoje, persona

Cíle kapitoly

Cílem kapitoly je představit studujícím využití psychologie v reklamě a to na praktických příkladech. Studující se naučí identifikovat přesvědčující techniky, kterých reklama využívá.

Výstupy z učení

- 2.1 používá základní pojmy z oboru psychologie v praxi
- 2.2 vysvětlí vzájemné souvislosti mezi pojmy v oboru psychologie

Příklad, uvedení vzorového úkolu

V rámci semináře budou realizovány dvě činnosti.

- 1) Rozbor reklam, které vyučující pustí (celkem pět různých reklam z youtube). Bude diskutováno:
 - Jaké jsou zde obsažené stereotypy?
 - Jaké způsoby persuaze a manipulace reklama využívá?
 - Jaká forma komunikace je v reklamě využívána?
 - Na jaké cílové skupiny jsou reklamy zaměřené? (věk, genderové hledisko, vzdělání, zájmy a další)
- 2) Ukázka neetických reklam (zakázané reklamy), tištěné i televizní. Rada pro reklamu a příklady nejznámějších kauz.

Zadání samostatné práce (úkolu)

Vytvořte personu pro vybraný výrobek – sýrové křupky.

Studijní literatura

Povinná literatura

GÁLIK, S., 2012. *Psychologie přesvědčování*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4247-2. (s. 25-30)

Doporučená literatura

VYSEKALOVÁ, J. et al., 2012. *Psychologie reklamy*. 4. aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada.
ISBN 978-80-247-4005-8. (s. 30-80, s. 143-274)

2.6. Sociální poznávání, utváření dojmu, postoje, předsudky a stereotypy a práce s nimi.

Klíčová slova

Postoj, stereotyp, předsudek, autostereotyp

Cíle kapitoly

Kapitola si klade za cíl seznámit studující s rozdílností pojmů postoj x předsudek x stereotyp a jejich vznikem. Studující si rovněž formou hry vyzkouší vznik a působení stereotypů.

Výstupy z učení

- 2.1 používá základní pojmy z oboru psychologie v praxi
- 2.2 vysvětlí vzájemné souvislosti mezi pojmy v oboru psychologie

Příklad, uvedení vzorového úkolu

Zaměříme se na genderové a etnické stereotypy. Níže prezentuji aktivity na stereotypy genderové.

a) Typický muž, typická žena

Při této aktivitě studující rozdělení do skupin vytvoří a následně prezentují myšlenkovou mapu na téma typické vlastnosti dívky, ženy vs. chlapce, muže. Po prezentaci následuje diskuse, do jaké míry se jedná o stereotypy a kde je hranice mezi „mužskými“ a „ženskými“ vlastnostmi. Co genderový stereotyp může přinést za omezení například při volbě povolání, jeho realizaci, atp.

b) Genderová diskriminace

Diskuse nad vyhledanými medializovanými případy genderové diskriminace na trhu práce.

c) Genderové stereotypy v tradičních českých pohádkách

V tradičních českých pohádkách jsou nejprve hledány genderové stereotypy. Následuje převrácení genderových rolí a diskuse o pocitech, které tato aktivita vyvolala a jejich příčinách.

Zadání samostatné práce (úkolů)

Jaké genderové stereotypy se objevují v televizních reklamách? Diskutujte nad vybranými.

Studijní literatura

Povinná literatura

PAUKNEROVÁ, D. et al., 2012. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3809-3. (s. 106-108)

2.7. Socializace a sociální vlivy (konformita, vyhovění, atp.)

Klíčová slova

Sociální vliv, konformita, nonkonformita, vyhovění, poslušnost

Cíle kapitoly

Cílem kapitoly je seznámit studující s působením vybraných sociálních vlivů – konformity, poslušnosti, vyhovění.

Výstupy z učení

- 2.1 používá základní pojmy z oboru psychologie v praxi
- 2.2 vysvětlí vzájemné souvislosti mezi pojmy v oboru psychologie

Příklad, uvedení vzorového úkolu

Během semináře budou shlédnuty videa tří nejslavnějších psychologických experimentů v dané oblasti:

- a) Konformita – úsečky Salomon Asch
- b) Poslušnost – Stanley Milgram
- c) Agresivita, sociální role - Stanfordský vězeňský experiment Philip Zimbardo.

Jednotlivé experimenty budou diskutovány v souvislosti s jejich provedením a přesahy do současnosti a do dalších témat.

Zadání samostatné práce (úkolu)

Vyhledejte, jaká je souvislost mezi poslušností tak jak ji popsal Milgram a holocaustem.

Studijní literatura

Povinná literatura

KUČERA, D., 2013. *Moderní psychologie*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4621-0. (s. 111-130)

Doporučená literatura

MILGRAM, S. 2017. *Poslušnost vůči autoritě: Experiment, který zpochybnil lidskou přirozenost*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-1238-6. (celá kniha)

2.8. Interpersonální vztahy, vč. vztahů na pracovišti, konflikt a práce s ním

Klíčová slova

Konflikt, interpersonální vztahy, mediace

Cíle kapitoly

Cílem kapitoly je představit studujícím vznik a vývoj konfliktu na pracovišti, analyzovat možné zdroje konfliktu a hledat jejich řešení a prevenci.

Výstupy z učení

- 2.1 používá základní pojmy z oboru psychologie v praxi
- 2.2 vysvětlí vzájemné souvislosti mezi pojmy v oboru psychologie
- 2.3 formuluje základní problematiku psychologie práce a řízení

Příklad, uvedení vzorového úkolu

V rámci semináře proběhne diskuse nad zkušenostmi s konfliktem na pracovišti. Analýza co konflikt vyvolalo, jak byl řešen. Například:

Konflikt na pracovišti může vzniknout v momentě, kdy jeden pracovník má rozdílné názory se svým kolegou, nechce se žádným způsobem začlenit do kolektivu kolegů, má rozdílné cíle než jeho kolegové, ale také na organizační rovině (mezi jednotlivci, mezi skupinami). Řešit tyto konflikty je úkolem manažera daného týmu. Způsobů, jak konflikt řešit je mnoho. Vyjádření ochoty změnit své stanovisko. 2. Snažit se o kompromis přijatelný pro obě strany. 3. Pokažená gramofonová deska atd.

Hlavním způsobem, jak konflikt řešit je ale snažit se dosáhnout dohody mezi stranami. Pokud tato metoda selže, zvolí si organizace prostředníka, který se snaží usměrnit obě strany a také dosáhnout dohody mezi nimi, ovšem jako nezúčastněná osoba. Prostředník má za úkol diplomacií a vhodnou komunikací přesvědčit obě strany, aby se dokázali mezi sebou dohodnout. Jestliže selže i pokus prostředníka, pokusí se konflikt vyřešit tzv. arbitr. Ten se již nesnaží dosáhnout dohody mezi stranami, nýbrž konflikt vyřešit. Má k tomu potřebné právní nástroje a jeho rozhodnutí je plně platné a pro obě strany stejně závazné. Arbitr se

většinou uplatňuje v konfliktech mezi manažery organizace a odborovými svazy. Tyto se pak na arbitráži můžou dohodnout, nebo jim je nařízena vyšším orgánem.

Zadání samostatné práce (úkolů)

Zamyslete se nad tím, jaká je prevence konfliktu na pracovišti? Vyhledejte informace o supervizích, intervizích a dalších způsobech harmonizace mezilidských vztahů na pracovišti.

Studijní literatura

Povinná literatura

ARMSTRONG, M. a T. STEPHEN, 2015. *Řízení lidských zdrojů. Moderní pojetí a postupy*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-9883-7. (s. 171-175)

2.9. Duševní hygiena

Klíčová slova

Duševní hygiena, relaxační techniky, autogenní trénink, progresivní relaxace

Cíle kapitoly

Cílem kapitoly je obeznámit studující s principy duševní hygieny a naučit je využívat vybrané techniky duševní hygieny v praxi.

Výstupy z učení

- 2.1 používá základní pojmy z oboru psychologie v praxi
- 2.2 vysvětlí vzájemné souvislosti mezi pojmy v oboru psychologie
- 2.3 formuluje základní problematiku psychologie práce a řízení

Příklad, uvedení vzorového úkolu

Setkání bude koncipováno tak, že budou studující seznámeni se zásadami a významem duševní hygieny a poté budou ukázány a nacvičeny dvě techniky relaxace: Autogenní trénink podle Schulze a Jacobsonova progresivní svalová relaxace. Obě techniky pak mohou studující využívat libovolně dle potřeby i ve svém soukromí.

Autogenní trénink by měl probíhat v klidném prostředí a vleže, v uvolněné, relaxované poloze.

Začíná se vyvoláváním pocitu tíhy v dominantní ruce: Pravá ruka je těžká. Následuje druhá ruka (levá ruka je těžká), pak obě nohy a celé tělo. Po navození pocitu tíhy navozujeme pocit tepla. Opět začínáme s rukama: pravá ruka je teplá, levá ruka, následují nohy a celé tělo. Představujeme si, jak nám teplo proudí cévami a zahřívá nám tělo. Dalším cvičením je soustředění se na myšlenku “dech je zcela klidný”. Pozorujeme svůj dech a poddáme se uklidňujícímu dojmu, kterým klidný dech působí. Následuje cvičení, jehož cílem je naučit se cítit klidný tep srdce. Formulka zní: “srdce tlučte klidně a silně”. Další cvičení je zaměřené na uvolnění vnitřních orgánů: “do oblasti břicha proudí teplo”. Poslední cvičení je koncentrace na oblast čela: “čelo je příjemně chladné”. To vytváří kontrast pocitu teplého těla.

V rámci autogenního tréninku lze pracovat i s tzv. individuálními formulkami, které jsou zaměřeny na odstranění konkrétních obtíží nebo nežádoucího chování. Formulka musí být krátká, jasná a kladně postavená, například “cigarety mi jsou lhostejné” (nikoli nechci kouřit).

Jacobsonova progresivní svalová relaxace

Napneme chodidla, propneme špičky na nohou. Následuje uvolnění. V průběhu klidně dýcháme. Napětí svalů by mělo trvat asi pět sekund, uvolnění 10 - 15 sekund. To platí i pro napětí x uvolnění dalších svalových skupin. Postupně procvičujeme lýtka, holenní svaly, zadní strana stehen (tlačíme paty do podložky), přední strana stehen (propneme nohy v kolenech), sedací svaly, břišní svaly (jako bychom zvedali nohy od podložky), hrudní svaly (vypneme hrud'), svaly na zádech (vystrčíme břicho), svaly na ramenech (tlačíme ramena dozadu a k sobě), bicepsy (zatneme ruce v pěst), svaly přední strany předloktí (propneme ruce v loktech), zadní stranu předloktí (sevřeme ruce v pěst), zápěstí (ohneme ruce na jednu stranu a druhou stranu v zápěstí), napneme krční svaly (tlačíme hlavu do podložky), napneme svaly kolem úst (našpulíme rty), žvýkácké svaly (skousneme do stoliček), nosní svaly (nakrčíme nos), svaštíme čelo, svaly kolem očí (silně tlačíme víčka dolů). Na závěr celé tělo protáhneme.

Zadání samostatné práce (úkol)

Zjistěte, jaké další relaxační techniky lze využívat.

Studijní literatura

Povinná literatura

KOUBEK, L., 2013. *Psychologie v řízení lidských zdrojů*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-6384-6. (s. 56-66)

2.10. Psychologie práce a organizace, vymezení role pracovního psychologa

Klíčová slova

Výběr zaměstnanců, assessment centrum, behaviorální interview

Cíle kapitoly

Cílem kapitoly je obeznámit studující některými konkrétními činnostmi pracovního psychologa.

Výstupy z učení

- 2.1 používá základní pojmy z oboru psychologie v praxi
- 2.2 vysvětlí vzájemné souvislosti mezi pojmy v oboru psychologie
- 2.3 formuluje základní problematiku psychologie práce a řízení

Příklad, uvedení vzorového úkolu

V rámci semináře bude nacvičeno sestavení programu assessment centra a ukázka vybraných aktivit. Diskuse o vlastních zkušenostech s AC.

Příklad AC může vypadat například následovně:

AC zaměřené tématicky – „Na lodi“

1) Úvod (od 9:30 - 9:45)

- přivítání na AC, představení assesorů, představení AC
- seznámení s plánem AC
- povzbuzení
- místo na dotazy

2) Rozhovor (9:45 - 10:00)

Instrukce: Nyní Vás poprosíme, abyste šli na chodbu. Abychom vás lépe poznali, budete po jednom volání do místnosti, kde bude probíhat krátký rozhovor o vás a vašem pracovním životě.

Pomůcky: životopisy

Doba trvání jednoho rozhovoru: 3-5 min

Kompetence: komunikace, frustrační tolerance, cílesměrnost

3) Prezentace sama sebe (individuální) (10:00-10:10)

Instrukce: Máte tři minuty na to, abyste napsali 10 slov, které vás charakterizují, a které o vás něco prozradí ostatním členům posádky. Podmínkou je, abyste celkem použili 6 přídavných jmen (3 s pozitivním a tři s negativním nádechem), dvě podstatná jména v 1. pádu, 2 slovesa v infinitivu.

Po uplynutí časového limitu: “Nyní máte ještě dvě minuty k tomu, abyste slova seřadili podle toho, co vás nejvíce vystihuje, po nejmíň... (mohou být např. 2 na prvním místě, dvě na druhém..., pokud se nebudou moci rozhodnout).

Po dokončení přečtení položek u všech...

Doba trvání: cca 10 min

Kompetence: komunikace, rozhodování, kreativita (vyjadřování, rozhodování... schopnost samostatně se posoudit, náhled a hodnocení sebe sama (seřazování slov - dle jeho vl. významu).

4) Výběr role sám sobě (individuální) (10:10-10:25)

Instrukce: Aby loď fungovala, musí mít každý svou roli, kterou musí vykonávat. Zkuste se zamyslet nad tím, co je pro vás v životě typické a vymyslet takovou roli, která by vám na lodi sedla a zároveň mohla být prospěšná pro ostatní... .. Až ji vymyslíte, máte 2 min na to, abyste se prezentovali druhým –proč ji máte dostat zrovna vy!

Kompetence: komunikace, rozhodování, kreativita... prezentace

5) Přidělení rolí ostatním (skupinová) (10:25-10:45)

Instrukce: Nyní doplním na kartičkách další role, které by se vám na lodi mohli hodit. Nyní je úkol skupiny, aby každému přiřadila roli. Je na vás, jaké role vyberete a jak budete postupovat. Ten, komu je role vybírána, nemá možnost se vyjádřit. Na aktivitu máte 6 minut. Poté budeme chtít vědět, kdo jakou roli bude na “naší lodi zastávat”.

Kompetence: komunikace, rozhodování, frustrační tolerance, pohlčení prací, dominance

6) Palubní pravidla (10:45-11:00)

Instrukce: “Jak už víte, jste na lodi. Jako Váš kapitán vám dávám za úkol, abyste sestavili pravidla, která se budou na této lodi dodržovat. “

Pomůcky: flipchart

Doba trvání: 10 min

11:00 – 11:30 pauza

7) Psychodiagnostika (11:30-12:15)

8) Předměty (12:15 - 12:35)

Instrukce: Máme pro vás nachystaný předmět, který všichni znáte. Vaším úkolem je vymyslet, co nejvíce možností, jak můžete předmět tradičně i netradičně využít. Máte 5 minut na to, abyste sepsali vaše nápady na papír před vámi. Piště vše, co uznáte za vhodné. Nyní je vaším úkolem nadiktovat nám vaše nejlepší nápady (libovolný počet), klidně i ty, co vás napadli dodatečně. Vaším úkolem však je obhájit, proč je dobré tímto způsobem “věc” užít a jaký to pro nás bude mít užitek.

Čas trvání: 20 minut

Kompetence: kreativita, komunikace, práce v týmu, individualita, dominance

Pomůcky: prostěradlo a lopatka; jiná varianta – kancelářská sponka

9) odpolední blok

10) Vyhodnocení a ukončení AC (15:30-16:00)

Zadání samostatné práce (úkolů)

Zjistěte, co znamená pojem headhunting a u jakých profesí je nejčastěji využíván.

Studijní literatura

Povinná literatura

KOUBEK, L., 2013. *Psychologie v řízení lidských zdrojů*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-6384-6. (s. 56-66)

PAUKNEROVÁ, D. et al., 2012. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3809-3. (s. 214-217)

Doporučená literatura

BĚLOHLÁVEK, F., 2016. *Jak vybrat správného člověka na správné místo: úspěšný personální výběr*. Praha: Grada. ISBN 80-247-5768-0. (s. 13-15)

2.11. Pracovní výkon z pohledu psychologie

Klíčová slova

Pracovní výkon, výkonová motivace, hodnocení pracovníků

Cíle kapitoly

Cílem kapitoly je představit studujícím faktory ovlivňující pracovní výkon. Zvláštní zřetel bude věnován hodnocení pracovníků.

Výstupy z učení

- 2.1 používá základní pojmy z oboru psychologie v praxi
- 2.2 vysvětlí vzájemné souvislosti mezi pojmy v oboru psychologie
- 2.3 formuluje základní problematiku psychologie práce a řízení

Příklad, uvedení vzorového úkolu

Na semináři budou představeny různé formy hodnocení pracovníků na konkrétních příkladech:

- mystery shopping (prodavačka supermarket + cestovní kancelář), je externí forma hodnocení především v oblasti služeb (fiktivní nákup, registrace stížností, atp.).
- 360 stupňové hodnocení (pobočka banky), je založeno na subjektivních souběžných hodnoceních získaných od vedoucích oddělení, kolegů a zákazníků
- hodnotící matice (administrativní pracovník), je založena na seznamu kritérií, kde každé je hodnoceno na škále. Například rychlost reakce na emaily.

Společně budeme identifikovat pozitiva a negativa jednotlivých metod. Oblasti hodnocení pracovníka zahrnují tzv. vstup, proces a výstup. Vstupem míníme vše, co pracovník do pracovního procesu vkládá nebo vkládat může. Jedná se o předpoklady a kompetence zahrnující praxi, potenciál atp. Proces zahrnuje pracovní chování a přístup pracovníka. Výstup pak hodnotí výkon pracovníka. Výstup je vždy určen měřitelnými parametry (např. počet prodaných produktů, prozákaznické chování, rychlost, náklady atp.).

Zadání samostatné práce (úkolů)

Zvažte, jaká forma hodnocení by byla vhodná pro vysokou manažerskou pozici a kdo by měl být hodnotitelem?

Studijní literatura

Povinná literatura

ARMSTRONG, M. a T. STEPHENS, 2015. *Řízení lidských zdrojů. Moderní pojetí a postupy*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-9883-7. (s. 103-108)

2.12. Psychologie vedení, řízení

Klíčová slova

Vedení, leadership, řízení, styly řízení

Cíle kapitoly

Cílem kapitoly je seznámit studující s psychologií a typologií vůdcovství a specifiky v různých pracovních kolektivech.

Výstupy z učení

- 2.1 používá základní pojmy z oboru psychologie v praxi
- 2.2 vysvětlí vzájemné souvislosti mezi pojmy v oboru psychologie
- 2.3 formuluje základní problematiku psychologie práce a řízení

Příklad, uvedení vzorového úkolu

V rámci semináře si vyzkoušíme několik typů dotazníků zaměřených na styly vedení.

Test čtyř typů jednání vedoucího

Zadání:

U každé otázky rozdělte 4 body podle toho, jak vystihují vaše názory a chování v roli vedoucího. Nejvýstižnější odpověď dostává nejvíce bodů, nejméně výstižná žádný bod. Jsou možná například tato rozdělení: 0-3-0-1; 2-0-2-0; 0-0-4-0; 1-0-2-1; atd. součet bodů u jedné otázky však musí vždy dát dohromady 4.

Otázky:

1. Mým úkolem jako vedoucího je hlavně

- a) vyhnout se nepříjemnostem na pracovišti,
- b) nekompromisně trvat na splnění úkolů,
- c) motivovat pracovníky k lepším výkonům,
- d) dbát o spokojenost pracovníků.

2. Hrozí-li nesplnění termínu odevzdání práce, je třeba:

- a) hledat vysvětlení,
- b) udělat dusno a pohrozit postihem,
- c) poradit se s pracovníky, jak úkol splnit,
- d) povzbudit pracovníky.

3. Nejraději mám takového pracovníka, který:

- a) nedělá zbytečné problémy,
- b) plní svůj úkol a nemudruje,
- c) dává k dispozici různé vlastní nápady,
- d) udržovat na pracovišti pohodu a přátelskou atmosféru.

4. Když pracovník odmítne dělat nepříjemnou práci, je nejlepší:

- a) udělat tu práci sám,
- b) udělat s ním krátký proces – postihnout na penězích nebo vyhazov,
- c) nechat si vysvětlit důvody,
- d) nabídnout mu zvláštní odměnu.

5. Na výkon pracovníků má nejvyšší vliv:

- a) klid na pracovišti,
- b) přísnost vedoucího,
- c) možnost pracovníků podílet se na rozhodování,
- d) dobré osobní vztahy.

6. Nejvíce mi vadí, když pracovníci:

- a) mi komplikují život různými výmysly,
- b) nestíhají práci,
- c) u práce nepřemýšlejí,
- d) vyvolávají konflikty.

7. Při novém o obtížném úkolu je třeba věnovat nejvíce pozornosti:

- a) zachování chladné hlavy,
- b) důkladnému naplánování práce,
- c) přípravě a motivaci pracovníků,

d) vytvoření příznivé atmosféry.

8. Když pracovník na svou práci jasně nestačí, je třeba:

- a) nedělat paniku a počkat, až se to naučí,
- b) vyměnit ho,
- c) osobně ho naučit to, co má umět,
- d) pomoci mu s prací.

9. Ke zpoždování termínu dochází především kvůli:

- a) objektivním příčinám, které lze těžko ovlivnit,
- b) osobní nekázní pracovníků,
- c) špatné komunikace mezi vedoucími,
- d) velké náročnosti úkolů

Nyní sečtěte počet bodů pro A,B,C,D. Tam, kde máte nejvíce bodů, je váš dominantní styl vedení, to, co je na druhém místě, znamená záložní styl. A = lhostejný typ vedení, B = řízení orientované na úkol, C = řízení orientované na tým (týmový vedoucí), D = sousedský typ vedení

Zadání samostatné práce (úkolů)

Pro jaký typ pracovní činnosti se podle vás hodí styl laissezfaire?

Studijní literatura

Povinná literatura

ARMSTRONG, M. a T. STEPHENS, 2015. *Řízení lidských zdrojů. Moderní pojetí a postupy*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-9883-7. (s. 377-385)

PAUKNEROVÁ, D. et al., 2012. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3809-3. (s. 37-46)

Doporučená literatura

BĚLOHLÁVEK, F., P. KOŠŤAN a O. ŠULEŘ, 2001. *Management*. Olomouc: Rubico. ISBN 80-85839-45-8. (s. 41-48)

2.13. Výzkum v psychologii

Klíčová slova

Výzkum, sociometrie, sémantický diferenciál, experiment

Cíle kapitoly

Cílem kapitoly je seznámit studující s vybranými specifickými sociálně psychologickými metodami a technikami výzkumu.

Výstupy z učení

- 2.4 Aplikuje základní psychologické poznatky ve výzkumném projektu
- 2.5 Posoudí výsledky výzkumného projektu na základě znalostí psychologie

Příklad, uvedení vzorového úkolu

V rámci semináře bude studujícím představen experiment zaměřující se na výzkum souvislosti preference reklamy a attachmentu dle Bowlbyho. Studující experimentem projdou nejprve jako probandi a posléze jim bude vysvětlena jeho metodologie.

Dále si pak vyzkoušíme tvorbu sémantického diferenciálu a sociometrii třídy. U sémantického diferenciálu se individuální vnímání objektu měří podle posuzovacích škál. Respondenti zde zaznamenávají vnímání objektu tím, že vyberou určitý bod na této škále. Krajní body na těchto škálách jsou označeny vždy adjektivy opačného významu. Tím, že respondenti zvolí bod na škále, vyjádří míru vlastnosti danou adjektivy. Je doporučeno posuzovat každý určený objekt, označující jako faktor hodnocení, faktor potence a faktor aktivity. První faktor, tedy faktor hodnocení se označuje jako dobro a zlo objektu, druhý faktor (potence) je označován jako síla objektu. Třetí faktor (aktivity) je označován za vztah objektu k pohybu a změnám. Lze-li určit u objektu všechny tři faktory, je tím dáno i individuální psychologické vnímání. Vnímání jednotlivých objektů se poté graficky znázorňuje v tzv. sémantickém prostoru (trojdimenzionální prostor).

Sociometrie věnuje pozornost zejména zjišťování neformálních vztahů ve skupinách. Nejdůležitější a základní technikou, pomocí níž sociometrie získává informace, je sociometrický test. Tímto testem zjišťujeme jednak pozitivní volby ve skupině (sympatie, preference), tak i negativní volby (odmítání, repulze). Sociometrický test obsahuje jednu

nebo více otázek, které umožňují všem členům sociální skupiny volit partnery pro určité situace nebo určité společné činnosti.

Například existenci kladných vztahů ve skupině mohou odhalovat následující otázky:

S kým ze třídy bys nejradyji pracoval na ...?

Kteří žáci ze třídy jsou tvoji nejlepší kamarádi?

Příklady otázek, které zjišťují existenci záporných vztahů ve skupině:

S kým ze třídy bys rozhodně nechtěl jít na společný výlet?

S kým ze třídy bys na školním výletě nechtěl být ubytován na jednom pokoji?

Zadání samostatné práce (úkolů)

Vypracujte sociogram ve vybrané malé sociální skupině (např. rodina).

Studijní literatura

Povinná literatura

KUČERA, D., 2013. *Moderní psychologie*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4621-0. (s. 176-188)

PAUKNEROVÁ, D. et al., 2012. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3809-3. (s. 50-52)