

OBSAH

Předmluva	7
I. Podnik jako systém mezilidských vztahů	
Historie objevení lidských vztahů. Teorie X a teorie Y. O významu několika základních pojmů. Co se děje ve skupinách. Co je příznačné pro stmelenu skupinu. Pozice a prestiže. Nový pracovník a psychologie organizace. Pracovní disciplína a morálka. Pro personální útvar je podnik především živým sociálním systémem	9
II. Pojetí a význam pracovní motivace	
Člověk ekonomický a člověk sociální. Ideologicko-volní regulace pracovního chování. Instrumentální charakter pracovní činnosti. Postoj k práci. Model pracovní motivace	28
III. Iniciátory pracovního chování	
Odměny a tresty. Peněžité odměňování. Morální odměňování. Propagace, agitace a přesvědčování. Organizace práce. Soutěžení. Hodnocení.	34
IV. Profesiografie a její význam v systému práce s lidmi	
Předmět profesiografie a její uplatnění v praxi. Obsah profesiogramu. Metody profesiografie. Kdy provádět analýzu profese. Kdo analyzuje pracovní činnosti	43
V. Výběr a posuzování způsobilosti pracovníků	
Základní úkoly personalistické praxe. Výběr a rozmísťování pracujících. Použití psychologických testů v personalistické praxi. Některé metody výběru, rozmísťování a hodnocení v USA. Výcvik a školení. Hodnocení pracujících.	52
VI. Hodnocení a rozmísťování pracovníků	
Postavení psychologického hodnocení pracovníků v systému práce s lidmi. Problémy hodnocení pracovníků. Tři skupiny	

hledisek pro hodnocení pracovníků. Hodnocení výkonu a hodnocení pracovníka. Hodnocení podle průběžné registrace pracovních výsledků. Hodnocení na základě výpovědí posuzovatelů. Některé vztahy mezi hodnocením a výchovou vedoucích pracovníků	65
VII. Psychologické aspekty vedení	
Přímé a nepřímé vedení. Udělení příkazů. Přijímání nových zaměstnanců. Průběžné sledování zaměstnanců.	79
VIII. Psychologická poradenská činnost v závodě	
Cíle poradenství. Metody v poradenství. Otázky individuálního přístupu k některým skupinám zaměstnanců	88
IX. Vliv vnějších podmínek a pracovního prostředí na výkonnost člověka	
Obtěžující, rušivé a škodlivé fyzikální vlivy (Hluk a vibrace - Osvětlení - Teplota - Prach a chemické škodliviny). Obtěžující, rušivé a škodlivé vlivy nevhodného biorytmu, únavy a monotonie.	93
X. Řízení - psychická zátěž a únava	
Co je psychická zátěž. Postavení vedoucího v systému pracovních vztahů a psychická zátěž. Duševní únava. Příčiny pocitu únavy. Praktický význam umělých nebo kondenzovaných způsobů zotavování. Některé základní pokyny pro zmenšení nesnáží s duševní únavou	100
XI. Shromažďování psychologických informací a jejich statistické zpracování	
Měření. Základní pojmy teorie pravděpodobnosti. Statistická indukce - testování hypotéz. Statistická indukce - intervaly spolehlivosti. Pořadová a kvalitativní data.	116
XII. Co má vědět vedoucí pracovník o psychologické expertize	
Co je to psychologická expertiza. Jaké jsou hlavní oblasti psychologické expertizy. Jak formulovat zadání psychologické expertizy.	129
Věcný rejstřík	134