
OBSAH

ÚVOD	9
1. ETICKÉ ASPEKTY	11
<i>I. Wagnerová</i>	
1.1 Etické kodexy	11
1.1.1 Pravidla pro profesionální praxi a chování psychologů práce (The British Psychological Society)	12
1.2 Ochrana osobních dat	15
1.3 Etika testování	17
1.3.1 Assessment a development centrum	18
1.3.2 Výběr metod	19
1.3.3 Kvalifikace testujícího	19
1.3.4 Neetické a diskriminační otázky	19
1.3.5 Zpětná vazba uchazeči a zadavateli	20
1.3.6 Finanční otázky	20
1.4 Etické principy v koučinku	20
1.4.1 Mezinárodní federace koučů (ICF)	21
1.4.2 Evropská rada pro mentoring a koučink (EMCC)	22
1.4.3 Česká asociace koučů (ČAKO)	23
2. CERTIFIKACE EUROPSYCHOLOG	25
<i>I. Wagnerová</i>	
3. ZMĚNY PROFESNÍ ORIENTACE PSYCHOLOGŮ	27
<i>I. Wagnerová, S. Hoskocová, E. Bidlová</i>	
3.1 Metodologie	27
3.2 Čtyři oblasti psychologie	27
3.3 Zkoumaný vzorek	28
3.4 Zaměření v době absolutoria	29
3.5 Současné profesní zaměření	32
3.6 Porovnání změn profesní orientace	32
3.7 Diskuse	35
4. METODY	37
<i>I. Wagnerová</i>	
4.1 Vienna Test System – nový přístup k psychodiagnostice	37
4.1.1 Nač je psychologům počítat	37
4.1.2 Otázky šité na míru	38
4.1.3 Nový věk psychodiagnostiky	39
4.2 Hoganovy testy v personálněpsychologické praxi	40
4.2.1 Hoganův osobnostní dotazník (HPI)	41
4.2.2 Hoganův rozvojový test (HDS)	45

4.2.3	<i>Inventář motivů, hodnot a preferencí (MVPI)</i>	47
4.2.4	<i>Porovnání Hoganových a jiných metod</i>	48
4.3	<i>Dotazník typologie osobnosti (GPOP)</i>	50
5.	HODNOCENÍ A ŘÍZENÍ VÝKONNOSTI – NOVÉ ASPEKTY	55
5.1	Hodnocení pracovníků jako významný nástroj řízení výkonnosti	55
1.	<i>Wagnerová</i>	
5.1.1	<i>Současný přístup k problematice pracovního hodnocení</i>	55
5.1.2	<i>Problematika nízké produktivity</i>	56
5.1.3	<i>Koncepce řízení výkonnosti</i>	57
5.1.4	<i>Cíl řízení výkonnosti</i>	58
5.1.5	<i>Řízení podle cílů v řízení výkonnosti a klasické pracovní hodnocení</i>	58
5.1.6	<i>Vyvážená soustava ukazatelů</i>	59
5.1.7	<i>Vývoj, zavádění a sledování systému řízení výkonnosti ve firmě Energizer Czech, s. r. o.</i>	60
5.2	Vyvážená soustava ukazatelů jako východisko pro systém řízení pracovní výkonnosti	62
1.	<i>Wagnerová</i>	
5.2.1	<i>Proč podnik potřebuje vyvážené ukazatele výkonnosti?</i>	62
5.2.2	<i>Definice vyvážené soustavy ukazatelů</i>	64
5.2.3	<i>Čtyři základní dimenze podnikové činnosti</i>	64
5.2.4	<i>Srovnání s tradičními systémy řízení</i>	65
5.2.5	<i>Rozpor mezi krátkodobými finančními úspěchy a dlouhodobým růstem</i>	65
5.2.6	<i>Podmínky úspěšného zavedení programu</i>	66
5.2.7	<i>Komunikace</i>	66
5.2.8	<i>Určování cílů</i>	67
5.2.9	<i>Plánování</i>	67
5.2.10	<i>Získávání zkušeností</i>	68
5.2.11	<i>Přínos a perspektiva</i>	68
5.3	Hodnocení pracovního výkonu – využití metody mystery shopping	69
1.	<i>Wagnerová, E. Baarová</i>	
5.3.1	<i>Pracovní hodnocení, výkon a výkonnost</i>	70
5.3.2	<i>Mystery shopping</i>	70
5.4	Tristašedesátistupňová zpětná vazba (360° hodnocení)	87
1.	<i>Wagnerová</i>	
5.4.1	<i>Hodnocení nadřízených</i>	88
5.4.2	<i>Validita</i>	88
5.4.3	<i>Tým hodnotitelů</i>	89
5.4.4	<i>Navržení a zavedení programu</i>	89
5.4.5	<i>Využití výsledků hodnocení</i>	90
5.4.6	<i>Přínos programu</i>	91
5.5	Open space – klady a zápory, vliv na výkonnost pracovníků	91
1.	<i>Wagnerová</i>	
5.5.1	<i>Adaptace na změnu</i>	93
5.5.2	<i>Přítomnost druhých, stres a pracovní výkon</i>	93
5.5.3	<i>Konformita a výkonnost</i>	95
5.5.4	<i>Doporučení pro praxi</i>	96
6.	SNÍŽOVÁNÍ STAVŮ PRACOVNÍKŮ A OUTPLACEMENT	97
6.1	Snížování stavů pracovníků a outplacement, personálněpsychologický pohled	97
1.	<i>Wagnerová</i>	

6.1.1	<i>Snižování stavů pracovníků jako komplexní jev</i>	97
6.1.2	<i>Rozhodnutí o snížení stavu – důvody organizace, klady a zápory</i>	98
6.1.3	<i>Hromadné propouštění, individuální propouštění, přirozené odchody</i>	98
6.1.4	<i>Vliv propouštění na ty, kdo zůstali</i>	99
6.1.5	<i>Adaptace organizace na snižování stavů</i>	99
6.1.6	<i>Snižování stavů a reakce propouštěného zaměstnance</i>	100
6.1.7	<i>Psychologické důsledky ztráty zaměstnání</i>	102
6.1.8	<i>Ztráta zaměstnání a zdraví</i>	103
6.1.9	<i>Outplacement – pomoc propuštěnému zaměstnanci při nalezení dalšího uplatnění</i>	104
6.1.10	<i>Příručka pro odcházející zaměstnance</i>	105
6.2	<i>Současná situace na pracovním trhu</i>	106
6.2.1	<i>Výzkumná část</i>	109
6.3	<i>Snižování stavů pracovníků státní sféry podle usnesení vlády č. 436/2007</i>	113
	<i>I. Wágenerová</i>	
6.3.1	<i>Usnesení vlády č. 436/2007</i>	113
6.3.2	<i>Počty zaměstnanců státní správy</i>	114
7.	KONTRAPRODUKTIVNÍ PRACOVNÍ CHOVÁNÍ	117
7.1	<i>Kontraproduktivní pracovní chování – úvod do problematiky</i>	117
	<i>I. Wágenerová</i>	
7.1.1	<i>Personální audit</i>	117
7.1.2	<i>Dotazník výskytu mobbingu</i>	118
7.1.3	<i>Inventář kontraproduktivního pracovního chování</i>	120
7.2	<i>Druhy kontraproduktivního pracovního chování</i>	125
	<i>I. Wágenerová</i>	
7.2.1	<i>Pět skupin kontraproduktivního pracovního chování</i>	126
7.2.2	<i>Diskuse</i>	127
8.	MOBBING	129
8.1	<i>Mobbing na pracovišti</i>	129
	<i>I. Wágenerová, J. Kmoníčková</i>	
8.1.1	<i>Vysvětlení pojmů</i>	129
8.1.2	<i>Mobbující jedinec</i>	130
8.1.3	<i>Oběť</i>	132
8.1.4	<i>Firemní kultura, styl vedení a mobbing</i>	132
8.1.5	<i>Motivační faktory podmiňující vznik mobbingu</i>	133
8.1.6	<i>Fáze mobbingového procesu</i>	133
8.1.7	<i>Strategie mobbingu</i>	134
8.1.8	<i>Výskyt mobbingu</i>	134
8.1.9	<i>Důsledky mobbingu pro organizaci</i>	137
8.1.10	<i>Prevence mobbingu</i>	138
8.2	<i>Prevence mobbingu prostřednictvím sociomapování a videotréninku interakcí</i>	140
	<i>I. Wágenerová</i>	
8.2.1	<i>Využití sociomapování v prevenci mobbingu</i>	140
8.2.2	<i>Využití videotréninku interakcí v prevenci a terapii mobbingu</i>	142
	ZÁVĚR	143
	LITERATURA	145