

Obsah

| | |
|---|----|
| Věnování | 6 |
| Předmluva | 7 |
| I. Úvod | 9 |
| II. Východiska psychologie ve světě organizací | 10 |
| Budme strategičtí, aneb koho všeho musíme umět pochopit | 10 |
| Teoretická východiska | 13 |
| Lidské zdroje z pohledu psychologie: základní oblasti | 15 |
| Typy pozic s uplatněním psychologické práce | 16 |
| III. Kompetenční model: základní nástroj HR | 20 |
| Členění kompetencí | 21 |
| Vytváření kompetenčního modelu | 24 |
| Nejčastější chyby při zavádění kompetenčních modelů | 27 |
| Využití kompetenčního modelu | 27 |
| Využití kompetenčních modelů v rámci náboru a výběru | 28 |
| Využití kompetenčních modelů v hodnocení | 29 |
| Využití kompetenčních modelů v rozvoji | 30 |
| Využití kompetenčních modelů v odměňování | 31 |
| Využití pro plánování kariéry | 31 |
| Kompetenční model a budování kultury organizace | 32 |
| IV. Diagnostika v organizaci | 34 |
| Individuální psychodiagnostika v HR (zpracovala Zuzana Broskvová) | 34 |
| Výkonové testy | 35 |
| Testy osobnosti | 37 |
| Dotazníky | 37 |
| Projektivní metody | 42 |
| Diagnostika motivace | 47 |
| Diagnostika motivačních zdrojů | 47 |
| Dotazník motivace k výkonu | 47 |
| Analýza motivačního klimatu | 48 |
| Sociometrie | 50 |
| Rizika a omezení využití diagnostiky | 51 |

| | |
|---|-----|
| V. Nábor a výběr zaměstnanců..... | 56 |
| Cíle efektivního náboru a výběru | 56 |
| Zásady efektivního výběru | 56 |
| Metody a techniky výběru zaměstnanců..... | 57 |
| Personální anamnéza a reference..... | 57 |
| Psychodiagnostika | 58 |
| Výběrový rozhovor | 58 |
| Behaviorální interview..... | 59 |
| Rozhovor zaměřený na vytvoření stresu (Stress interview)..... | 60 |
| Projekt/vize | 61 |
| Assessment centrum | 62 |
| Assessment centrum online..... | 62 |
| Obtížné situace při výběrech a jejich zvládání | 63 |
| Kontakt s manažerem při výběru..... | 66 |
| VI. Rozvoj | 68 |
| Strategický pohled na rozvoj organizace a rozvoj lidí | 68 |
| Teorie učení | 69 |
| Styly učení | 71 |
| Kolbův cyklus učení | 72 |
| Analýza rozvojových potřeb | 73 |
| Metody a techniky rozvoje pracovníků..... | 75 |
| Budování kultury zpětné vazby..... | 76 |
| Řízení cíli | 80 |
| Koučink | 82 |
| Systemicky zaměřený koučink..... | 82 |
| Kognitivně-behaviorální koučink..... | 83 |
| Přístup zaměřený na řešení (Solution focus) | 85 |
| Speciální techniky koučování..... | 86 |
| Sporné otázky koučování | 87 |
| Mentoring..... | 90 |
| Základní pravidla mentoringu | 91 |
| Překážky a úskalí mentoringu | 91 |
| Podpora klíčových kompetencí mentora | 91 |
| Kontrola výsledků mentoringu..... | 92 |
| Trénink a psychologie učení | 93 |
| Jak zajistit správně vedený a účinný trénink? | 94 |
| Jak zajistit přenos poznatků do praxe? | 97 |
| Nové trendy v rozvoji..... | 98 |
| Elektronizace rozvoje | 100 |
| Shrnutí: Zásady efektivního rozvoje pracovníků..... | 101 |
| Cesta do pekla aneb čeho se v rozvoji vyvarovat | 102 |

| | |
|---|------------|
| VII. Psycholog jako poradce | 104 |
| Smysl poradenské psychologie v organizacích | 105 |
| Zásady správné poradenské praxe na pracovišti | 105 |
| Psychologická podpora zaměstnanců | 109 |
| Pracovní podmínky | 109 |
| Bezpečnost práce | 110 |
| Open space – nástroj zvýšení výkonnosti? | 110 |
| Zvládání stresu na pracovišti | 112 |
| Prevence stresu | 113 |
| Syndrom vyhoření | 114 |
| Krizová intervence | 116 |
| Šikana na pracovišti | 117 |
| Prostředí náchylné ke vzniku šikany na pracovišti | 117 |
| Dopady na oběť šikany | 118 |
| Způsoby řešení šikany na pracovišti | 118 |
| Práce s týmem a intervence v týmu | 119 |
| Teambuildingové a teamspiritové programy | 119 |
| Rizika teambuildingových aktivit | 119 |
| Kariérové poradenství | 121 |
| Kariérové poradenství na počátku profesní dráhy | 121 |
| Kariérové poradenství v průběhu profesní dráhy | 123 |
| Plány nástupnictví | 123 |
| Úskalí kariérového koučinku a poradenství | 124 |
| Propouštění pracovníků | 124 |
| Závěr | 127 |