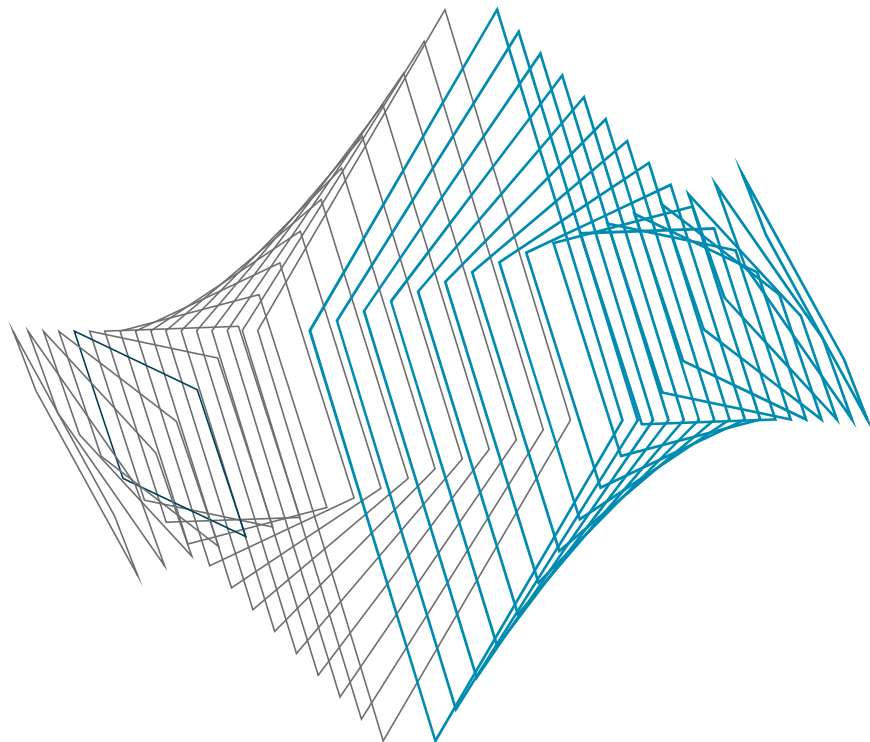


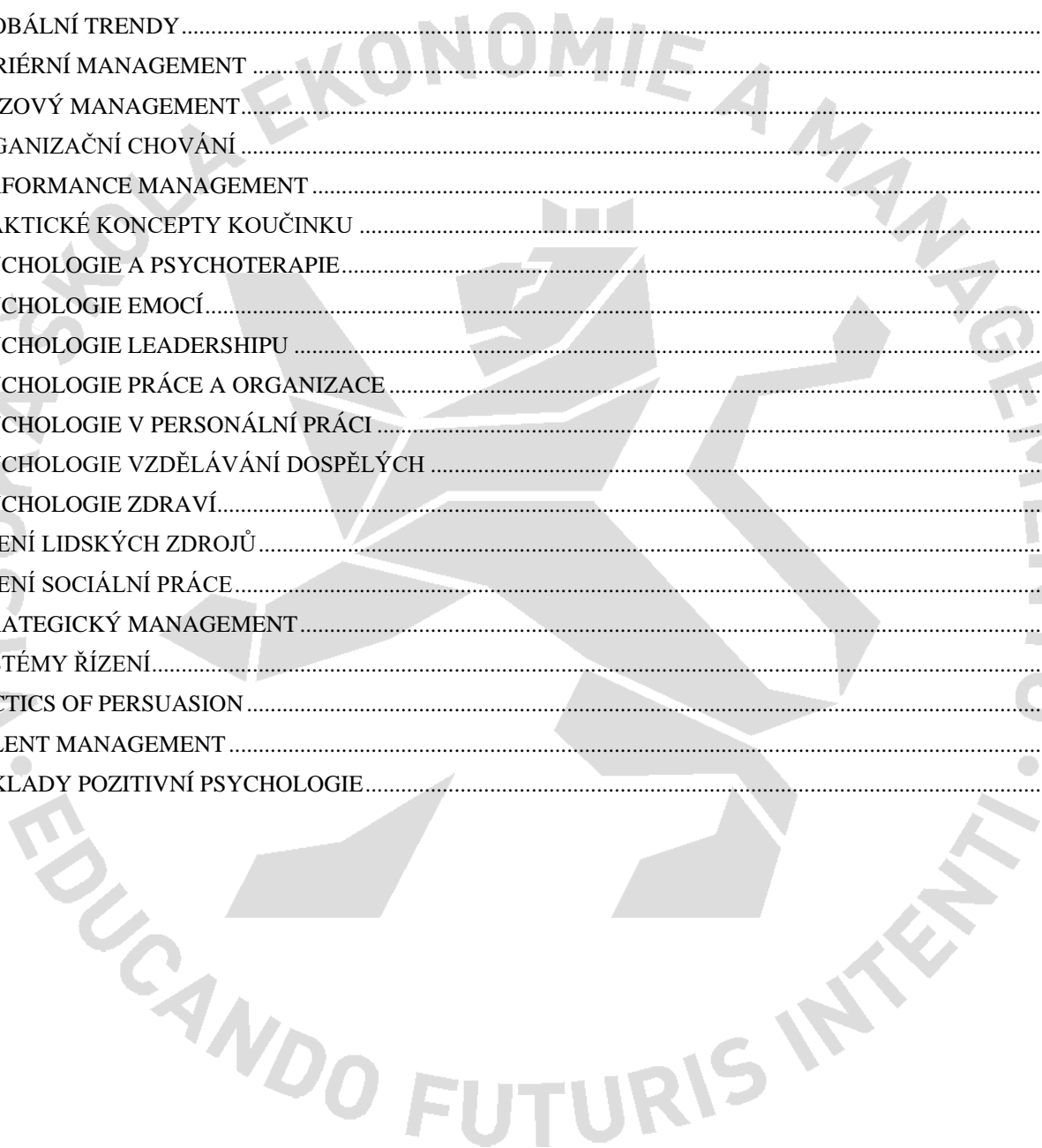
Anotace studijních předmětů (MAPP)



VYSOKÁ
ŠKOLA
EKONOMIE
A MANAGEMENTU

Obsah

APLIKACE VÝZKUMNÝCH METOD V LIDSKÝCH ZDROJÍCH.....	2
EKONOMICKÉ A SOCIÁLNÍ INOVACE	5
ENVIRONMENTÁLNÍ PSYCHOLOGIE.....	7
ETIKA A PROFESIONÁLNÍ KOUČOVÁNÍ.....	8
GLOBÁLNÍ TRENDY	10
KARIÉRNÍ MANAGEMENT	12
KRIZOVÝ MANAGEMENT.....	14
ORGANIZAČNÍ CHOVÁNÍ.....	16
PERFORMANCE MANAGEMENT.....	18
PRAKTICKÉ KONCEPTY KOUČINKU	20
PSYCHOLOGIE A PSYCHOTERAPIE.....	22
PSYCHOLOGIE EMOCÍ.....	23
PSYCHOLOGIE LEADERSHIPU	25
PSYCHOLOGIE PRÁCE A ORGANIZACE.....	27
PSYCHOLOGIE V PERSONÁLNÍ PRÁCI	29
PSYCHOLOGIE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	31
PSYCHOLOGIE ZDRAVÍ.....	32
ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ.....	33
ŘÍZENÍ SOCIÁLNÍ PRÁCE.....	35
STRATEGICKÝ MANAGEMENT.....	37
SYSTÉMY ŘÍZENÍ.....	39
TACTICS OF PERSUASION.....	41
TALENT MANAGEMENT	43
ZÁKLADY POZITIVNÍ PSYCHOLOGIE.....	45



APLIKACE VÝZKUMNÝCH METOD V LIDSKÝCH ZDROJÍCH
Typ předmětu: povinně volitelný
Způsob ukončení (pomůcky): Zkouškový test (bez pomůcek)
Hodinová dotace P: 42
Hodinová dotace K/D1: 26
Počet kreditů: 5
Časová dotace a typ výstupu: 45 min., 20 otázek po 5 bodech

Cíle a obsah: Předmět se zabývá metodami kvalitativního a kvantitativního výzkumu v oblasti managementu lidských zdrojů. Vysvětluje výzkumné strategie a metody výzkumu jako základu pro získávání a zpracování dat s ohledem na časové hledisko, spolehlivost, důvěryhodnost a zobecnitelnost výsledků výzkumu. Důraz bude kladen i na kritické zhodnocení literatury, přehled dostupných zdrojů pro výzkum, plánování výzkumu a organizaci výzkumu (research design). Předmět bude zaměřen na kvalitativní a kvantitativní výzkum. V oblasti kvalitativního výzkumu bude vysvětlen přístup indukce, jakožto snaha porozumět sociální realitě a interpretovat ji na základě konkrétních jevů k obecným. Představeny budou základní metody jako je interview (individuální F2F, standardizované, hloubkové, řízené, skupinové). Další metodou bude focus group, které představuje nástroj k hlubšímu porozumění problému, zmapování názorů. Bude upřesněna role moderátora, zpracování dat z focus group, tvorba závěrů. Pozornost bude věnována také zúčastněnému pozorování, jakožto metodě, která umožňuje zachytit a pochopit celý kontext pozorovaného jevu a získat detailní popis fenoménu. V rámci cvičení bude možnost formulovat výzkumné otázky a modifikovat je. Zároveň bude objasněn rozdíl mezi otevřeným a skrytým zúčastněným pozorováním. Studentům budou představeny metody záznamu a tvorba plánu pozorování, který je důležitý pro zpracování dat. Čtvrtým typem výzkumného šetření bude metoda case study, která zkoumá faktory, postoje, příčiny a determinanty, které mají vztah ke zkoumané skutečnosti. Pozornost bude věnována uplatnění case study, která zkoumá sociální skupiny, jako jsou rodiny, organizace, skupiny, oddělení v organizaci, školy apod. Předmětem výzkumu může být např. implementace programů, organizační kultura, procesy změn (hodnocení pracovního výkonu, vzdělávání apod.). Důraz bude kladen na charakteristiku case study, která je zaměřena na zkoumání událostí, rolí a vztahů, zahrnuje analýzu interakce členů skupiny, konfliktů, rolí a stereotypů. Vysvětleny budou metody výzkumu v rámci case study, postup při zpracování dat a formulace výsledků z různých perspektiv. Z kvantitativních metod bude představena metoda dotazníkového šetření. Zároveň bude vysvětlen přístup dedukce jakožto cesty, jak dokázat (potvrdit nebo vyvrátit) hypotézy, kdy je testováno obecné tvrzení, tudíž se postupuje od obecného ke konkrétnímu. Prostor bude věnován všem krokům dotazníkového šetření, od jeho přípravy, tvorbě dotazníku, typům otázek (dichotomické, trichomické, polytomické), realizace dotazníkového šetření, zpracování a analýza dat, interpretace výsledků včetně kontroly, zda došlo ke splnění cíle. Pozornost bude zaměřena i na interpretaci výsledků pomocí grafů a tabulek a zformulování závěrů z dotazníkového šetření. U každé metody budou studenti seznámeni s etikou výzkumu. Cílem je poskytnout studentům ucelené znalosti a nácvik schopnosti navrhnout, sestavit, realizovat a vyhodnotit kvalitativní a kvantitativní výzkum (popř. smíšený výzkum) v oblasti managementu lidských zdrojů. Důraz je kladen na přehled důležitých souvislostí, okolních podmínek, správného cílení výzkumu, formulaci cíle, výběr zkoumaného vzorku a předpokladů, postížení konceptuálního rámce a zohlednění validity a reliability získaných dat a následně informací. Prostor je věnován i praktické aplikaci získaných znalostí a nácviku dovedností.

- **Vymezení kvalitativního výzkumu.** Základní charakteristika kvalitativního výzkumu. Tvorba výzkumných otázek a cílů. Vztah ke kvantitativnímu výzkumu, smíšený výzkum, definice kvalitativního výzkumu. Základní pojmy, indukce, validita a reliabilita, replikovatelnost. Problematika subjektivity kvalitativního výzkumu. Reprezentativnost a generalizovatelnost kvalitativního výzkumu. Limity, specifika a omezení kvalitativního výzkumu. Možná zkreslení, lživost respondentů, role tazatele, zkreslení interpretace a vnímání.
- **Vymezení kvantitativního výzkumu.** Základní charakteristika kvantitativního výzkumu. Formulace hypotéz. Vztah ke kvalitativnímu výzkumu (jakožto podkladu pro tvorbu hypotéz), definice kvantitativního výzkumu. Základní pojmy, dedukce, nezávislost, kauzalita, hypoteticko-deduktivní přístup, operacionalizace, generalizace. Příprava výzkumu, formulování problému, formulování výzkumné otázky, projekt výzkumu, cíl výzkumu. Techniky sběru dat. Analýza a syntéza dat. Formulace výsledků. Možná zkreslení, limity a omezení.
- **Metody kvalitativního výzkumu - Rozhovor** Typy rozhovorů – standardizovaný, polostandardizovaný, nestandardizovaný, hloubkový, řízený, individuální, skupinový, náhodný, skrytý, panely. Výběr vzorku – náhodný vzorek, možnost zacílit na určitý vzorek. Pravidla při hloubkovém popisu případů. Oslovení respondentů. Záznam interview, zpracování dat, kódování dat - otevřené kódování (kategorizace dat) a axiální kódování (jev, příčinné podmínky, kontext, intervenující podmínky) a selektivní kódování (vybrání ústřední kategorie). Formulování cíle výzkumu a předpoklady výzkumu, výzkumná otázka. Časový plán. Výhody a nevýhody interview, etika výzkumu.
- **Metody kvalitativního výzkumu – Focus group.** Základní charakteristika focus group, důraz na interakci. Výběr respondentů, lokace, stanovení délky výzkumu. Role výzkumníka – moderátora. Zaměření focus group – hlubší porozumění problému, zmapování názorů, co ovlivňuje názory a preference pracovníků - volba benefitů, vzdělávacích metod. Pravidla skupinové diskuse, záznam výzkumu. Výhody a nevýhody focus group, etika výzkumu.
- **Metody kvalitativního výzkumu - Zúčastněné pozorování.** Základní dělení – přímé/nepřímé a otevřené/skryté. Formulace oblastí pro zúčastněné pozorování – pozorování jevu, chování, procesu ve společnosti. Nároky na výzkumníka. Modifikace výzkumných otázek během výzkumu. Záznam výzkumu, vyhodnocování dat, tvorba závěrů. Výhody a nevýhody zúčastněného pozorování, etika výzkumu.
- **Metody kvalitativního výzkumu - Case study.** Zaměření na studium sociálních skupin malých – rodiny, větších – zaměstnanci, studium organizací a institucí – firmy, školy, organizace. Vymezení předmětu case study (např. implementace programu, procesu změn nebo adaptace, vzdělávacího programu, hodnocení pracovníků) s cílem najít nejlepší vzorce chování, zavedení určitého typu řízení, evaluace apod. Volba výzkumné metody v rámci case study, záznam dat, vyhodnocování dat, formulace závěrů – zakotvená teorie, základ pro kvantitativní výzkum (formulace hypotéz). Výhody a nevýhody case study, etika výzkumu.
- **Metody kvantitativního výzkumu – dotazníkové šetření.** Základní charakteristika kvantitativního výzkumu, představení ostatních metod (omnibusové studie, pozorování, rozhovory). Vhodnost použití kvantitativního výzkumu – formulace hypotéz (na základě teorie nebo kvalitativního výzkumu), zkoumání platnosti těchto hypotéz. Tvorba hypotéz založených na vztazích mezi proměnnými. Sběr dat (písemný, pomocí digitálních technologií). Pravidla při výběru respondentů a velikosti vzorku. Představení jednotlivých fází dotazníkového šetření – formulace problému a cíle, formulace otázek, výběr otázek, zpracování a analýza dat, interpretace výsledků. Výhody a nevýhody dotazníkového šetření, etika výzkumu.
- **Výzkumná zpráva.** Forma výzkumné zprávy, její náležitosti. Typy výzkumných zpráv podle metody výzkumu.

Povinná literatura:

- DEPOO, L. et al. *Kvalitativní metodologie*. Praha: VŠEM, 2024.

Doporučená literatura:

- ANDERSON, V. et al. *Research methods in human resource management*. London, Chartered Institute of Personnel and Development, 2019.
- BELL, E., BRYMAN, A., HARLEY, B. *Business Research Methods*. Oxford: Oxford University Press, 2018.
- Disman, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. Praha, Karolinum, 2018.
- HENDL, J. *Základy matematiky, logiky a statistiky pro sociologii a ostatní společenské vědy v příkladech*. Praha: Karolinum, 2021.
- HENDL, J. *Kvalitativní výzkum*. Praha, Portál, 2023.
- HENDL, J. *Přehled statistických metod: analýza a metaanalýza dat*. Praha: Portál, 2015.
- HENDL, J., REMR, J. *Metody výzkumné evaluace*. Praha, Portál, 2017.
- KRČ, M. *Metodologie vědecké práce*. Brno: Petr Brázda, 2019.
- KUBOVÁ, P. *Metody zpracování dat v ekonomické praxi*. Praha, VŠEM, 2018.
- MELOUN, M. et al. *Statistická analýza vícerozměrných dat v příkladech*. Praha: Karolinum, 2017.
- MIŠOVIČ, J. *Kvalitativní výzkum se zaměřením na polostrukturovaný rozhovor*. Praha: Slon, 2019.
- RABUŠIC, L. et al. *Statistická analýza sociálněvědních dat (prostřednictvím SPSS)*. Brno: Masarykova univerzita, 2019.
- ŘEZANKOVÁ, H. *Analýza dat z dotazníkových šetření*. Praha: Professional Publishing, 2017.
- SEITL, M. *Testové psychodiagnostické metody pro výběr zaměstnanců*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016.
- VRABCOVÁ, P. *Zpracování dat*. Praha, VŠEM, 2024.

Studijní pomůcky:

- TOBÍŠEK, J. *Statistika pro ekonomy*. [videolearningová aplikace]. Praha: VŠEM, 2022.
- ŠNÝDROVÁ, M. *Kvalitativní metodologie*. [videolearningová aplikace]. Praha: VŠEM, 2024.

EKONOMICKÉ A SOCIÁLNÍ INOVACE
Typ předmětu: povinně volitelný
Způsob ukončení (pomůcky): Zkouškový test (bez pomůcek)
Hodinová dotace P: 46
Hodinová dotace K/D1: 30
Počet kreditů: 5
Časová dotace a typ výstupu: 60 min., 20 otázek po 5 bodech

Cíle a obsah: Předmět seznamuje se základními pojmy v oblasti inovací, které objasňuje a procvičuje s využitím případových studií nejlepší inovační praxe. Cílem je pochopení významu a charakteristik inovací a inovačního systému jako klíčového faktoru socioekonomického rozvoje a kvality života v širokém spektru kontextů, tj. v zemích a regionech na různé úrovni ekonomické a sociální vyspělosti (vzdálenosti od hranice nejlepší praxe), v různých odvětvích podle typu technologického režimu a podnikatelských příležitostí, v různých institucionálních sektorech (podnikovém, vládním, neziskovém/občanském a jejich kombinacích), v různých typech využití (sociální, ekonomické, technické, netechnické inovace). Klíčovou roli sehrávají inovační aktéři, kteří vytvářejí hodnotu (tržní i netržní) díky své inovační kapacitě, kterou je možno podpořit inovačními a kreativními technikami, plánováním inovací či specifickými nástroji financování, které zohledňují riziko inovačních aktivit.

- **Inovace jako systém a tvůrce hodnoty:** Historie inovací a inovačních studií, inovační systémy a jejich složky (národní, odvětvový a regionální systém, inovační sektory, inovační aktéři a jejich vztahy), (Rothwellovy) generace inovačních modelů a (Berkoutův) model cyklické inovace, inovace jako tvůrce hodnoty (tržní, netržní), ziskové a neziskové cíle inovací (ekonomické, technické, sociální inovace).
- **Inovační proces a plánování inovace:** Fáze inovačního cyklu (hledání příležitostí, formulace řešení, zavedení inovace, získání vytvořené hodnoty), (Keelyho) typy a zdroje inovací, inovační portfolio, (Kumarovy módy) procesu plánování inovace a jejich metody, inovace jako součást strategie, institucionalizace inovace (formy ochrany, komercializace a tržní exploatace), inovační metriky.
- **Inovační kapacita:** Vnitřní (individuální, organizační) a vnější zdroje inovací, význam a vztahy kreativity, invence a inovace, inovační kultura v organizaci, vytvoření a rozvoj inovačního týmu, generace inovačních nápadů a jejich výběr, typy inovátorů (inovačních leaderů), inovační a kreativní techniky a nástroje, workplace innovation (inovace na pracovišti).
- **Financování inovací:** Specifika a nástroje/modely financování inovačních aktivit (rizikový kapitál, seed fondy, spin-offs, spin-outs, crowdfunding, social impact investment/bonds, financování mezisektorové spolupráce) a jejich zdroje (soukromé, vládní a kombinované), nepřímé financování inovačních aktivit.
- **Technologické režimy a podnikatelské příležitosti:** Odvětvové a oborové inovační systémy, umožňující a průmyslové technologie, typy odvětví/firem podle inovační intenzity a typu příležitostí (kreativní, adaptivní podnikání), inovace a znalostně založený kapitál v globalizovaném hodnotovém řetězci a typy jeho upgradingu.
- **Regionální a lokální inovace:** Regionální a lokální inovační a podnikatelské systémy, model Triple Helix, mezisektorové vztahy a jejich podpora (inovační infrastruktura), inovační ekosystém, tvorba a realizace regionální inovační strategie, chytrá specializace, inovační klastry, chytrá města a komunity.
- **Sociální inovace:** Klíčové charakteristiky sociálních inovací (ve srovnání s ekonomickými/technickými inovacemi), typy sociálních inovací, sociální inovace a inovátoři v podnikovém, vládním a neziskovém sektoru a jejich kombinacích, inovační cyklus a jeho fáze,

inovační intenzita a sociální impakt, aktivizace a empowerment znevýhodněných cílových skupin, formy podpory sociálních inovací.

- **Inovace v alternativních business modelech:** Sociální (neziskové) podnikání a podnikatelství, společenská odpovědnost firem, nepeněžní ekonomika, crowdsourcing, inovace ve veřejné správě, inovace v sociálních (netržních) službách (vzdělání, sociální zabezpečení, zdravotnictví), alternativní hodnocení inovačního impaktu.
- **Inovační řešení společenských výzev:** Technologické a společenské megatrendy, inovační řešení v oblasti energetiky (bezpečná, čistá, efektivní energie), dopravy (zelená, chytrá a integrovaná), klimatických změn, rovnosti (sociálního začlenění) a bezpečnosti, populace (zdraví, demografická změna, blahobyt), potravinové bezpečnosti a udržitelného zemědělství, kombinace sociálních a technických inovací.
- **Inovace v socioekonomickém rozvoji:** Charakteristiky inovací podle ekonomické úrovně zemí, inovace v globalizované ekonomice, hodnocení inovačních programů a politik, komunitní/participativní rozvoj, inkluzivní inovace, grassroots inovace, vztah inovačních a souvisejících politik, inovace v rozvojové pomoci, kapacita přizpůsobení (resilience) a její pasti.

Povinná literatura:

- KADERÁBKOVÁ, A. *Ekonomické a sociální inovace*. Praha VŠEM, 2021.
- Případové studie inovačních aktivit: firemní, neziskový a vládní sektor.

Doporučená literatura:

- AAGAARD, A. *Sustainable business models: innovation, implementation and success*. Palgrave studies in sustainable business in association with future earth. Cham: Palgrave Macmillan, 2019.
- HAGEN, A., HIGDEM, U. *Innovation in public planning: calculate, communicate and innovate*. Cham: Palgrave Macmillan, 2020.
- PASQUELLI, C., TRUNFIO, M. *Sustainability-oriented innovation in smart tourism: challenges and pitfalls of technology deployment for sustainable destinations*. Cham: Springer, 2023.
- PAULUS, P. B., NIJSTAD, B. A. *The Oxford handbook of group creativity and innovation*. Oxford library of psychology. New York, NY: Oxford University Press, 2019.
- RIDLEY, M. *Jak fungují inovace: a proč se jim nejvíc daří ve svobodné společnosti*. Praha: Argo, 2022.
- RYBÁROVÁ, D. et al. *Eco-innovation in the Slovak Republic*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2022.
- ŠIMBEROVÁ, I., STRAKOVÁ, J. *Digitální transformace pro inovace obchodních modelů v malých a středních podnicích v České republice: jak posoudit digitální zralost*. Praha: Grada Publishing, 2022.
- TAMÁŠOVÁ, V. *Innovation in current educational practice and its management*. London: STS Science Centre, Ltd. in coedition with Key Publishing, 2022.
- ŽIŽKA, M., RYDLAVOVÁ, P. *Innovation and performance drivers of business clusters: an empirical study*. Science, technology and innovation studies. Cham: Springer, 2021.
- ŽIŽLAVSKÝ, O., FISHER, E. *Innovation scorecard: a method to measure innovation in agile projects and business environments*. Management for professionals. Cham: Springer, 2021.

Studijní pomůcky:

- KOTULIČ, C. *Ekonomické a sociální inovace*. [videolearningová aplikace]. Praha: VŠEM, 2023.

ENVIRONMENTÁLNÍ PSYCHOLOGIE
Typ předmětu: povinný
Způsob ukončení (pomůcky): Zkouškový test (bez pomůcek)
Hodinová dotace P: 46
Hodinová dotace K/D1: 30
Počet kreditů: 4
Časová dotace a typ výstupu: 45 min., 20 otázek po 5 bodech

Cíle a obsah:

- **Úvod do environmentální psychologie** – definice, historie, interdisciplinární přesah a význam pro společnost.
- **Vztah člověka a prostředí** – jak fyzické prostředí ovlivňuje lidské chování, zdraví a pohodu.
- **Percepce a kognitivní mapování prostředí** – jak lidé vnímají prostor, orientují se v něm a jak to ovlivňuje jejich chování.
- **Psychologie udržitelného chování** – motivace a bariéry k ekologickému chování, strategie změny chování.
- **Městská psychologie a veřejné prostory** – dopad urbanizace na duševní zdraví, design měst pro lepší kvalitu života.
- **Přírodní prostředí a wellbeing** – vliv přírody na psychiku, ekoterapie, biophilia hypothesis.
- **Stres z životního prostředí a katastrofická psychologie** – dopady klimatických změn, přírodní katastrofy, environmentální úzkost.
- **Aplikace environmentální psychologie v praxi** – architektura, urbanismus, environmentální politika, vzdělávání.

Povinná literatura:

- ŠNÝDROVÁ, I. *Psychologie*. Praha: VŠEM, 2019.

Doporučená literatura:

- KANAZAWA, M. *Research methods for environmental studies: A social science approach*. Routledge. 2023.
- POL, E. *Environmental psychology in Europe: From architectural psychology to green psychology*. Taylor & Francis. 2024.
- POTTER, J., STRINGER, P., & WETHERELL, M. *Social texts and context: Literature and social psychology*. Taylor & Francis. 2023.
- SPECTOR, P. E. *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. John Wiley & Sons. 2021.
- STEG, L., & DE GROOT, J. I. M. *Environmental Psychology: An Introduction* (2nd Edition). Wiley-Blackwell. 2019.
- WICKENS, C. D., HELTON, W. S., HOLLANDS, J. G., & BANBURY, S. *Engineering psychology and human performance*. Routledge. 2021.

Studijní pomůcky

- DVOŘÁKOVÁ, M. *Psychologie (2020)*. [videolearningová aplikace]. Praha: VŠEM, 2020.

ETIKA A PROFESIONÁLNÍ KOUČOVÁNÍ
Typ předmětu: povinný
Způsob ukončení (pomůcky): Zkouškový test (bez pomůcek)
Hodinová dotace P: 42
Hodinová dotace K/D1: 26
Počet kreditů: 4
Časová dotace a typ výstupu: 45 min., 20 otázek po 5 bodech

Cíle a obsah: Cílem předmětu je objasnit roli etiky v koučování, v každodenním řízení organizace i působení etiky jako katalyzátora pozitivních změn. Předmět je pojat prakticky s nácvikem etických principů koučování. S využitím praktických příkladů bude vysvětlen význam hodnot a etického leadershipu pro rozvoj osobnosti a utváření organizační kultury a etického klimatu na pracovišti a budou představeny nástroje etického řízení. Součástí je nácvik hlavních metod, nástrojů a prostředků koučování tak, aby je mohli studenti hned používat.

- **Charakteristika manažerské etiky.** Východiska, subsystemy (morálka, erudice, aplikace) a komponenty (individuální etika a etika na úrovni organizace).
- **Hlavní nástroje etického leadershipu,** jejich uplatňování v praxi (etické kodexy, řízení rizik, whistleblowing, etický audit, poradenství, vzdělávání).
- **Charakteristika koučování:** vymezení a definice pojmu, formy koučování v organizacích a oblasti využití, přístupy v koučování, východiska systemického přístupu v koučování, základní principy koučování (principy i specifika přístupu kouče k jednotlivci a týmu), kompetence kouče, etický kodex kouče.
- **Metodiky systemického koučování:** kontext systemického koučování (potřeba změny, vyjasňování pole společné práce, rolí, cílů), kontraktování (od objednávky k zakázce), tvorba cílů, pravidla tvorby cílů, základní model systemické práce (kontrola - řízení, vedení a pomoc – podporování, problém kontra řešení, reflektování kontra hodnocení, způsob vedení individuálního koučovacího rozhovoru, základní nástroje systemického koučování).
- **Koučování v managementu:** manažer v roli kouče (sebeuvědomění - vlastních potřeb, očekávání, manažerských kompetencí), sebedefinice manažera v roli kouče (styl vedení, expertní kontra partnerský přístup, koučovací pozice, sebereflexe), pravidla kontraktování, koučovací kultura ve firmách, specifika v multikulturním prostředí.
- **Týmový koučink v praxi od argumentace k synergii:** formy týmového koučování a jejich aplikace, manažer v roli týmového kouče, vedení procesu týmového koučování krok za krokem, základní metodologie při koučování týmů, základy leadershipu, klíčové principy při vedení týmu lidí, práce se skupinovou dynamikou, styly vedení v závislosti na životní fázi týmu, základní techniky podporující práci skupiny při týmovém koučování.

Povinná literatura:

- BOHATÁ, M., BUREŠ, R. *Etika a společenská odpovědnost*. Praha: VŠEM, 2023.

Doporučená literatura:

- BABANOVÁ, A. *Dvanáct ověřených metod pro rozvoj kolegiální spolupráce: podpora rovnosti a rozmanitosti ve vzdělávání*. Praha: Gender Studies, 2020.
- BAHBOUH, R. *Pohádka o ztracené krajině: Psychologie sebekoučování*. Praha, Qed Group, 2015.
- BOHATÁ, M. *Podnikatelská a hospodářská etika a její vývoj v České republice*. Praha: Nadace Nadání Josefa, Marie a Zdeňky Hlávkových, 2020.
- BOHATÁ, M. *Česká cesta k podnikatelské etice*. Brno, Barrister&Principal, 2020.

- BOWLES, C. *Etika budoucnosti*. Praha: Academia, 2021.
- FEBER, J., PETRUCIJOVÁ, J. *Obecná etika*. Trnava: Trnavská univerzita, 2020.
- FRANCKH, P. *6minutový kouč*. Olomouc: ANAG, 2019.
- ZAPLETAL, L., DOHNANSKÁ, M. *Etika v souvislostech problémů dneška*. Týn nad Vltavou: Nová Forma, 2020.

Studijní pomůcky:

- BOHATÁ, M. *Etika a společenská odpovědnost*. [videolearningová aplikace]. Praha: VŠEM, 2021.



GLOBÁLNÍ TRENDY
Typ předmětu: povinně volitelný
Způsob ukončení (pomůcky): Zkouškový test (bez pomůcek)
Hodinová dotace P: 42
Hodinová dotace K/D1: 26
Počet kreditů: 4
Časová dotace a typ výstupu: 45 min., 20 otázek po 5 bodech

Cíle a obsah: Předmět je zaměřen na rozvoj postojů a schopností potřebných pro předvídání budoucích trendů a hledání řešení výzev 21. století. Tento předmět má být inspirací k tomu, aby účastníci měli možnost přemýšlet o své budoucnosti v kontextu velkých změn, které nás ve 21. století čekají. Stimuluje osobní rozvoj studentů směrem ke kritickému myšlení jako základu konstruktivního působení ve světě. Kritické myšlení se vztahuje například na schopnost posoudit význam různých trendů či vhodnost zvolených opatření. Zároveň tento předmět posiluje imaginativní kapacity způsobem, který zvýší míru připravenosti na budoucnost nejen ve smyslu „adaptace“ na možné scénáře světového vývoje, ale i ve smyslu aktivní spolupráce žádoucí budoucnosti.

- **Možnosti a limity při tvorbě scénářů a pochopení trendů.**
- **Základní typy změn:** 1) kosmetické změny, 2) reformy, 3) inovace a 4) transformace.
- **Základní typy trendů:** 1) trendy probíhající v jednotlivých industriích či sektorech, 2) makrotrendy, 3) megatrendy, 4) metatrendy.
- **Makrotrendy:** diskuse o stovkách, tisících trendů, které se vzájemně ovlivňují a přispívají k celkovému směřování společnosti (na národní úrovni a na globální úrovni ve smyslu světového společenství).
- **Megatrendy:** 1) dystopie, 2) utopie a 3) protopie.
- **Metatrendy:** diskuse nad možnými historickými obdobími, kde se vyskytují metatrendy ovlivňující velkou část lidstva. Relevantní je celkový agregátní trend našeho století, bude diskutován jeho vývoj podrobněji.

Povinná literatura:

- JANATKA, F. *Globální podnikání*. Praha: VŠEM, 2019.
- ŠTRACH, P., MLČOCH, M., GERŠLOVÁ, J., ŽÁK, M. *Dějiny podnikání*. Praha: VŠEM, 2022.

Doporučená literatura:

- BÁN, D. et al. *Když se řekne GRV: rámeček globálního rozvojového vzdělávání*. Olomouc: ARPOK, 2018.
- BAYLY, C. A. *Zrod moderního světa 1780-1914: globální spojitosti a srovnání*. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 2020.
- CÍLEK, V., AČ, A. *Věk nerovnováhy: klimatická změna, bezpečnost a cesty k národní resilienci*. Praha: Academia, 2019.
- EISENSTEIN, C. *Krásnější svět je možný, naše srdce to ví*. Praha, Maitrea, 2018.
- KOVÁŘOVÁ, E. *Globalizace a globální problémy: vybraná témata a souvislosti*. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2019.
- LAZSLO, E. *How We Can Build a Better World: The Worldshift Manual*. Cardiff, Waterside Productions, 2020.
- LEHMANN, G. A., SCHMIDT-GLINTZER, H., ed. *Dějiny světa: globální dějiny od počátků do 21. století*. Praha: Vyšehrad, 2019.

- LORIMER, D. *A New Renaissance: Transforming Science, Spirit, and Society*. Edinburgh, Floris Books, 2011.
- MAKARIUSOVÁ, R. *Globální terorismus a radikální hnutí*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2019.
- MOLDAN, B. *Životní prostředí v globální perspektivě*. Praha: Karolinum, 2020.
- PINKER, S. *Enlightenment Now: The Case for Reason, Science, Humanism, and Progress*. London, Penguin, 2019.
- PJAKIN, V. V. *O světě křivých zrcadel: poznámky věnované "reálné" politice jako projevu globální politiky a konceptuální moci*. Praha: Jan Buzek, 2020.
- SCHRAMER, C. O. *Theory U: Leading from the Future as it Emerges*. San Francisco, Berrett-Koehler, 2016.

Studijní pomůcky:

- ŽÁK, M. *Dějiny podnikání*. [videolearningová aplikace]. Praha: VŠEM, 2022.
- SVOBODA, C. *Politologie a mezinárodní vztahy*. [videolearningová aplikace]. Praha: VŠEM, 2022.



KARIÉRNÍ MANAGEMENT
Typ předmětu: povinně volitelný
Způsob ukončení (pomůcky): Zkouškový test (bez pomůcek)
Hodinová dotace P: 42
Hodinová dotace K/D1: 26
Počet kreditů: 4
Časová dotace a typ výstupu: 45 min., 20 otázek po 5 bodech

Cíle a obsah: Předmět navazuje na předchozí předměty zaměřené na práci s lidmi a dále tyto získané teoretické a praktické znalosti prohlubuje a rozvíjí ve specifických oblastech managementu. Získané znalosti budou využitelné při efektivním řešení problémů ve všech oblastech, kde je profesionální práce s lidmi prioritou.

- **Teoretická východiska a vymezení pojmů.** Moderní přístupy k řízení lidských zdrojů. Specifická zaměření do oblastí s potenciálem růstu či odstranění limitů.
- **Řízení kariéry.** Identifikace řízení kariéry jako jedna z personálních činností. Proces plánovitého zvyšování a zdokonalování pracovních schopností, znalostí a dovedností. Klíčové kompetence a jejich strategický význam.
- **Metody a přístupy k plánování kariéry.** Vliv řízení kariéry. Budování plánů nástupnictví.
- **Talent management.** Identifikace talentů a práce s nimi. Osobnost a její rozvoj. Identifikace směrů rozvoje. Využití talent managementu při řízení lidských zdrojů v organizaci – význam a přínosy talent managementu, procesy talent managementu, přilákání a získání talentů, rozvoj talentů a jejich udržení. Mezinárodní spolupráce při využívání talentů.
- **Znalostní management.** Definování základních pojmů. Členění znalostí. Vývoj znalostního managementu v historickém přehledu. Proces vytváření znalostí. Předávání a sdílení znalostí. Metody předávání znalostí v organizacích.
- **Management kontinuity znalostí.** Definování základních pojmů. Vztah obecného managementu, znalostního managementu a managementu kontinuity znalostí. Faktory ovlivňující kontinuitu znalostí. Konkurenční výhoda v zabezpečení kontinuity znalostí. Možnosti zabezpečení kontinuity znalostí.

Povinná literatura:

- DEPOO, L., URBANCOVÁ, H., ŠNÝDROVÁ, M. *Kariérní management*. Praha: VŠEM, 2020.

Doporučená literatura:

- ARMSTRONG, M. *Armstrong's handbook of performance management: an evidence-based guide to delivering high performance*. London: KoganPage, 2018.
- BABANOVÁ, A. *Dvanáct ověřených metod pro rozvoj kolegiální spolupráce: podpora rovnosti a rozmanitosti ve vzdělávání*. Praha: Gender Studies, 2020.
- BARTKO, PATPRIK. *Talent acquisition strategy*. Brno: NextGenTA, 2021.
- DEPOO, L. et al. *Motivace pracovního jednání*. Praha, VŠEM, 2021.
- DUŠEK, J. *Moderní personální management: trendy a výzvy*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2020.
- JEONG, B. *Talent rewards, talent uncertainty, and career tracks*. Prague: CERGE-EI, 2020.
- KOTÍKOVÁ, J. et al. *Dopady digitalizace, automatizace a robotizace na trh práce, do oblasti vzdělávání a oblasti sociálních systémů: rešerše dokumentů*. Praha: VÚPSV, 2019.
- MENSİ-KLARBACH, H., RISBERG, A. *Diversity in organizations: concepts and practices*. London: Macmillan International, 2019.

- MERTENS, D. M. *Research and evaluation in education and psychology: integrating diversity with quantitative, qualitative, and mixed methods*. Los Angeles: SAGE, 2020.
- MINOCHA, S., HRISTOV, D. *Global talent management: an integrated approach*. Los Angeles: SAGE, 2019.
- MUTEAN, C. *Vy jako značka: osobní branding pro kariérní růst*. Praha: Grada, 2018.
- PACHER, P. *Career book pro každého pracovníka*. Brno: Institute of Applied Psychology, 2019.
- PUGNEROVÁ, M. *Kariérní poradenství I, II*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2017.
- SCHMID, M. *Pirátský princip: tajemství úspěchu a kariéry*. Praha: Beta, 2019.

Studijní pomůcky:

- ŠNÝDROVÁ, M. *Kariérní management*. [videolearningová aplikace]. Praha: VŠEM, 2021.



KRIZOVÝ MANAGEMENT
Typ předmětu: povinně volitelný
Způsob ukončení (pomůcky): Zkouškový test (bez pomůcek)
Hodinová dotace P: 42
Hodinová dotace K/D1: 26
Počet kreditů: 4
Časová dotace a typ výstupu: 45 min., 20 otázek po 5 bodech

Cíle a obsah: Předmět vymezuje a rozvíjí základní pojmy krizového managementu. Zaměřuje se na vazby mezi nebezpečím, rizikem a krizí. Důraz je kladen především na předcházení krizových stavů, na jejich včasné identifikování a vytváření systémů, které umožní organizaci přípravu na potenciální krizové situace a včasnou a adekvátní reakci na ně s cílem zabránění vzniku negativních důsledků. Obsahuje postupy, jak krizové situace řešit, jaké jsou kladeny požadavky na manažery v krizovém období a v čem se krizové řízení odlišuje od řízení v mimokrizovém období.

- **Vymezení základních pojmů:** Krize, riziko, nebezpečí, vzájemné vazby. Druhy rizik, snižování rizika. Druhy krizí – osobní, sociální, společenská, v důsledku živelních pohrom a havárií, ekonomická, krizové řízení, přístupy ke krizovému řízení.
- **Havárie a katastrofy:** Vymezení základních pojmů. Dopady havárií a katastrof. Předcházení a zvládání havárií a katastrof, legislativa a povinnosti organizací a státní správy.
- **Procesní charakter krizí:** Krizový vývoj a jeho fáze. Krizové řízení v jednotlivých fázích. Včasné odhalování krizového vývoje, informační a kontrolní systémy. Systémy včasného varování.
- **Krizové scénáře a krizové plány:** Vymezení pojmů. Cíl, struktura a požadavky na zpracování scénářů a plánů. Využití a postup implementace. Trénink na krizové situace. Dokumentace. Legislativa. Business Continuity Management.
- **Krizová komunikace:** Vnitřní a vnější komunikace, její cíl a význam. Zásady krizové komunikace. Příprava a nácvik krizové komunikace. Kompetence krizového komunikátora. Pověst podniku a krizová komunikace s médii.
- **Krizové řízení v akutní fázi krize:** Identifikace akutní krize a její charakter. Možné postupy řešení akutní krize. Strategie turnaround, její specifika a požadavky na implementaci.
- **Krize, stres, podniková kultura:** Faktory ovlivňující vznik krize a krizové řízení. Význam stresu při vzniku krize a zvyšování odolnosti proti němu. Osobnost krizového manažera a požadavky na jeho kompetence.
- **Krizový tým:** Požadavky na krizový tým. Vytváření krizového týmu a jeho struktura.
- **Krize jako příležitost:** Chápání krize jako výrazného podnětu pro změnu. Podmínky, které umožňují změnu v podmínkách krize realizovat.

Povinná literatura:

- ZUZÁK, R. *Krizový management*. Praha: VŠEM, 2022.

Doporučená literatura:

- DOELLGAST, V. et al., ed. *Reconstructing solidarity: about unions, precarious work, and the politics of institutional change in Europe*. Oxford: Oxford University Press, 2020.
- DUŠKOVÁ, R. *Bezpečnostní a krizový management v praxi*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2016.
- GOZORA, V. *Krizový management podniku*. Praha: Wolters Kluwer, 2017.

- JANKELOVÁ, N. et al. *Krizový manažment vybraných podnikov v sektore výroby nábytku v podmienkach SR*. Praha: Professional Publishing, 2017.
- *Krizová legislativa (soubor zákonů)*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2016.
- NOVOTNÁ, V. *Dynamické modelování v ekonomice a řízení podniku*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, 2021.
- THOMPSON, J. et al. *Strategic management: awareness and change*. Hampshire: Cengage, 2020.
- VALIŠ, D. et al. *Management rizik*. Brno: Univerzita obrany v Brně, 2021.
- VARHA, N., HVOZDETSKA, B, ed. *Challenges and opportunities of the modern risk society: socio-cultural, economic and legal aspects*. Praha: Oktan Print, 2021.

Studijní pomůcky:

- ZUZÁK. R. *Krizový management*. [videolearningová aplikace]. Praha: VŠEM, 2023.



ORGANIZAČNÍ CHOVÁNÍ
Typ předmětu: povinný
Způsob ukončení (pomůcky): Zkouškový test (bez pomůcek)
Hodinová dotace P: 38
Hodinová dotace K/D1: 30
Počet kreditů: 6
Časová dotace a typ výstupu: 45 min., 20 otázek po 5 bodech

Cíle a obsah: Vzhledem k různorodosti témat a oborovým kořenům předmět pracuje s klíčovou koncepcí integrativního modelu organizačního chování, která přináší aktuální systémový koncept oboru. Model má za úkol ukázat, jak spolu jednotlivá témata organizačního chování souvisejí, i když samotné pojetí oboru se může na první pohled jevit jako rozsáhlé a roztržité.

- **Vymezení interdisciplinárního aplikovaného vědního oboru.** Zabývá se studiem chování a interakcemi mezi jednotlivci jako členy organizace, interakcemi mezi jednotlivcem a pracovní skupinou v rámci organizace, interakcemi mezi skupinami v rámci organizace; interakcemi mezi jednotlivci a skupinami s organizací. Znaky vědního oboru, možnosti poznávání v oboru. Významné přístupy k rozvoji poznávání organizačního chování.
- **Individuální výstupy.** Konkrétně se zabývají pracovním výkonem a organizačním závazkem. Integrativní model je tak zahájen cílem, a to jak zaměstnanců, tak jejich vedoucích (manažerů), tak i zaměstnavatelů.
- **Individuálními mechanismy.** Vliv pracovního výkonu a organizačního závazku. Mezi individuální mechanismy patří pracovní spokojenost, stres, motivace, důvěra, spravedlnost a etika, problematika učení a rozhodování.
- **Individuální charakteristiky.** Charakteristiky osobnosti a pojetí kulturních hodnot. Tyto charakteristiky popisují, jak jedinci jednají, jak reagují na pracovní události.
- **Skupinové mechanismy.** Bývají ovlivněny vlastnostmi týmu a diverzitou týmu, patří sem týmové procesy a problematika komunikace týmu. Další dva mechanismy se zaměřují na vedení týmů, je vymezeno téma moci a vlivu, dále pak témata rozhodování a vyjednávání, která se promítají nejen do využívání stylů vedení, ale také do konkrétního chování vedoucích pracovníků, kterým ovlivňují nejen samotné zaměstnance, ale i celé pracovní týmy.
- **Organizační mechanismy.** Organizační struktura určuje, jakým způsobem se jednotky (týmy, skupiny, oddělení, divize) v organizaci propojují s ostatními jednotkami a jak mezi sebou komunikují. Organizační struktury mohou být centralizované u řídicího orgánu nebo decentralizované a poskytují každé jednotce určitou autonomii. Organizace je velmi ovlivněna organizační kulturou, která zachycuje „způsob, jakým se věci v organizaci dějí“ - sdílené hodnoty a přesvědčení, které utvářejí postoje a chování zaměstnanců.

Povinná literatura:

- HAJEROVÁ MÜLLEROVÁ, L. *Organizační chování*. Praha: VŠEM, 2024.

Doporučená literatura:

- BUCHANAN, D., A., HUCZYNSKI, A., A. *Organizational Behavior*. New York, NY: Pearson, 2019, 835 p. ISBN 978-1-292-25157-8.
- KIROVOVÁ, I. *Organizační chování*. 1. díl. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2017, 216 s. ISBN 978-80-248-4032-1.
- KOTÍKOVÁ, J. et al. *Dopady digitalizace, automatizace a robotizace na trh práce, do oblasti vzdělávání a oblasti sociálních systémů: rešerše dokumentů*. Praha: VÚPSV, 2019.

- KRAVČÁKOVÁ, G., et al. *Organizačné správanie*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2015, 537s. ISBN 978-80-8152-371-7.
- MENSI-KLARBACH, H., RISBERG, A. *Diversity in organizations: concepts and practices*. London: Macmillan International, 2019.
- MERTENS, D. M. *Research and evaluation in education and psychology: integrating diversity with quantitative, qualitative, and mixed methods*. Los Angeles: SAGE, 2020.
- MIKULÁŠTÍK, M. *Manažerská psychologie*. Praha, Grada, 2015.

Studijní pomůcky:

- HAJEROVÁ MÜLLEROVÁ, L. *Organizační chování (audio)*. [videolearningová aplikace]. Praha: VŠEM, 2024.



PERFORMANCE MANAGEMENT
Typ předmětu: povinně volitelný
Způsob ukončení (pomůcky): Zkouškový test (bez pomůcek)
Hodinová dotace P: 42
Hodinová dotace K/D1: 26
Počet kreditů: 4
Časová dotace a typ výstupu: 45 min., 20 otázek po 5 bodech

Cíle a obsah: Předmět se věnuje detailně procesům performance managementu a aktuálním pojetím a přístupům k hodnocení a rozvoji pracovního výkonu jedinců. Cílem předmětu je předat studentům znalosti a dovednosti pro úspěšnou práci v oblasti řízení výkonu a výkonnosti, včetně nastavení rozvojových a hodnotících procesů, metod a aktivit. Předmět se zaměřuje na objasnění konceptu performance managementu a jeho nejrůznější pojetí. Studenti se postupně seznámí s nezbytnými předpoklady zavedení performance managementu, měření a hodnocení výkonu a výkonnosti včetně metod a technik, které k tomu lze využít. Pozornost bude věnována zvýšení úrovně z hodnocení pracovníků a stanovení cílů k hodnocení pracovního výkonu a schopností zvyšovat výkon. Studenti budou seznámeni s důležitými faktory, na které je třeba se zaměřit pro úspěšné nastavení hodnocení pracovního výkonu a jeho řízení. Pozornost bude věnována i kompetencím a hodnotám zaměstnanců a jejich roli pro zvyšování jejich výkonu.

- **Vymezení pojmu performance management.** Definice pojmů, výkon a výkonnost, cyklus performance managementu. Role performance managementu podle úrovně řízení organizace. Přínosy zavedení performance managementu.
- **Cíle a pojetí performance managementu.** Typy a modely performance managementu. Vliv zaměření organizace, podmínky prostředí, stanovení cílů, aspirace, organizační kultura. Činnosti a proces performance managementu. Nároky implementace a řízení performance managementu.
- **Faktory ovlivňující performance management.** Organizační kultura, systém motivace a stimulace zaměstnanců, systém vzdělávání a rozvoje, hodnocení a odměňování, kompetence a kompetenční modely, komunikace uvnitř a navenek, systém a kvalita vztahů, očekávání talentů, uznání, jistota, prostředí, autonomie, kreativita, zodpovědnost, participace na rozhodování.
- **Proces performance managementu.** Strategie a cíle organizace, plánování výkonu a rozvoje, definice pracovního místa, hodnocení předpokladů zaměstnance, diagnostika kompetencí, dohody o pracovním výkonu, monitoring a hodnocení výkonu, řízení, posuzování, zpětná vazba, společná analýza a hodnocení, metriky, ukazatele a měření výkonu, zpětná vazba, vyhodnocení, návaznost na odměňování, Klíčové ukazatele výkonnosti neboli KPI (Key Performance Indicators).
- **Dohoda o pracovním výkonu.** Formy dohod o pracovním výkonu, jejich náležitosti. Role schopností a vstupní úrovně zaměstnance, předpokladů rozvoje, aspirací a efektivity. Možnosti stanovení KPI, požadavky na rozvoj schopností, dovedností, znalostí. Evidence rozvoje a zvyšování výkonu.
- **Hodnocení a odměňování výkonu.** Analýza pracovního výkonu. Ukazatele pracovního výkonu – ekonomické ukazatele, ukazatele kvality, ukazatele výkonnosti procesů, ukazatele služeb, Balance Scorecards a další. Typy ukazatelů, nastavení kvalitativních a kvantitativních ukazatelů. Periodicita hodnocení výkonu, metody hodnocení. Měkké a tvrdé přístupy k hodnocení a měření výkonu, metody měření výkonu. Návaznost na odměňování, provázání obou systémů. Možnosti a metody odměňování.
- **Moderní přístupy k performance managementu.** Formy řízení a stimulace (výkonu) zaměstnanců, koučování, Challenging Coaching, trendy v performance managementu.

Povinná literatura:

- FEJFAROVÁ, M., DEPOO, L. *Performance management*. Praha: VŠEM, 2024.

Doporučená literatura:

- ARMSTRONG, M. *Armstrong's handbook of performance management: an evidence-based guide to delivering high performance*. London: KoganPage, 2018.
- ASHDOWN, L. *Performance management: A practical introduction*. New York, Kogan Page, 2018.
- ANDERSON, V. et al. *Research methods in human resource management*. London, Chartered Institute of Personnel and Development, 2019.
- BABANOVÁ, A. *Dvanáct ověřených metod pro rozvoj kolegiální spolupráce: podpora rovnosti a rozmanitosti ve vzdělávání*. Praha: Gender Studies, 2020.
- BARTKO, P. *Talent acquisition strategy*. Brno: NextGenTA, 2021.
- DEPOO, L. et al. *Motivace pracovního jednání*. Praha, VŠEM, 2021.
- DUŠEK, J. *Moderní personální management: trendy a výzvy*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2020.
- JEONG, B. *Talent rewards, talent uncertainty, and career tracks*. Prague: CERGE-EI, 2020.
- KOTÍKOVÁ, J. et al. *Dopady digitalizace, automatizace a robotizace na trh práce, do oblasti vzdělávání a oblasti sociálních systémů: rešerše dokumentů*. Praha: VÚPSV, 2019.
- MENSİ-KLARBACH, H., RISBERG, A. *Diversity in organizations: concepts and practices*. London: Macmillan International, 2019.
- MINOCHA, S., HRISTOV, D. *Global talent management: an integrated approach*. Los Angeles: SAGE, 2019.

Studijní pomůcky:

- PALÍŠKOVÁ, M. *Performance management*. [videolearningová aplikace]. Praha: VŠEM, 2024.

PRAKTICKÉ KONCEPTY KOUČINKU
Typ předmětu: povinně volitelný
Způsob ukončení (pomůcky): Zkouškový test (bez pomůcek)
Hodinová dotace P: 42
Hodinová dotace K/D1: 26
Počet kreditů: 4
Časová dotace a typ výstupu: 45 min., 20 otázek po 5 bodech

Cíle a obsah: Předmět staví na základních znalostech koučinku, a rozšiřuje je o filozofická východiska a teorie systemického přístupu v koučování. Předmět je prakticky zaměřen. Součástí je nácvik hlavních metod, nástrojů a prostředků systemického koučování tak, aby je mohli studenti hned používat. Cílem předmětu je v rámci řady praktických cvičení zabezpečit, aby studenti ovládali základní techniky systemické práce s jednotlivci (kolegy, podřízenými, přáteli aj.) ale také skupinami (s vlastními týmy) a dokázali osvojené principy a postupy koučování uplatnit nejen v osobním životě ale především ve své profesionální praxi, při vedení jednotlivců i celých týmů.

- **Praktické koučování v organizacích:** pokročilé koučování s důrazem na jeho využití v reálných pracovních situacích. Praktické rozšíření pojmů, ukázky forem koučování a typických situací. Seznámení s hlavními přístupy, principy práce kouče s jednotlivcem i týmem a s etickými pravidly. Rozvoj klíčových kompetencí kouče prostřednictvím modelových situací a nácviku rozhovorů.
- **Metodiky systemického koučování:** Rámování zakázky v reálných situacích. Praktické vedení kontraktování (od prvního kontaktu po jasnou zakázku), tvorba a ověřování cílů. Nácvik systemického rozhovoru, práce s otázkami, vedení od problému k řešení, škálování, přerámování.
- **Manažer jako kouč:** nácvik přechodu mezi direktivním vedením a koučovací pozicí, rozvoj manažera v roli kouče prostřednictvím sebereflexe, práce s vlastním stylem vedení a uvědoměním si vlastních očekávání a limitů. Trénink partnerského přístupu. Zavádění koučovací kultury ve firmě a práce s rozdíly v multikulturních týmech.
- **Týmový koučink v praxi:** Formy týmového koučování a jejich aplikace. Role manažera jako týmového kouče, vedení procesu týmového koučování krok za krokem základní metodologie při koučování týmů, práce se skupinovou dynamikou, základní techniky podporující práci skupiny při týmovém koučování.

Povinná literatura:

- DEPOO, L., URBANCOVÁ, H. *Rozvoj lidských zdrojů*. Praha: VŠEM, 2022.

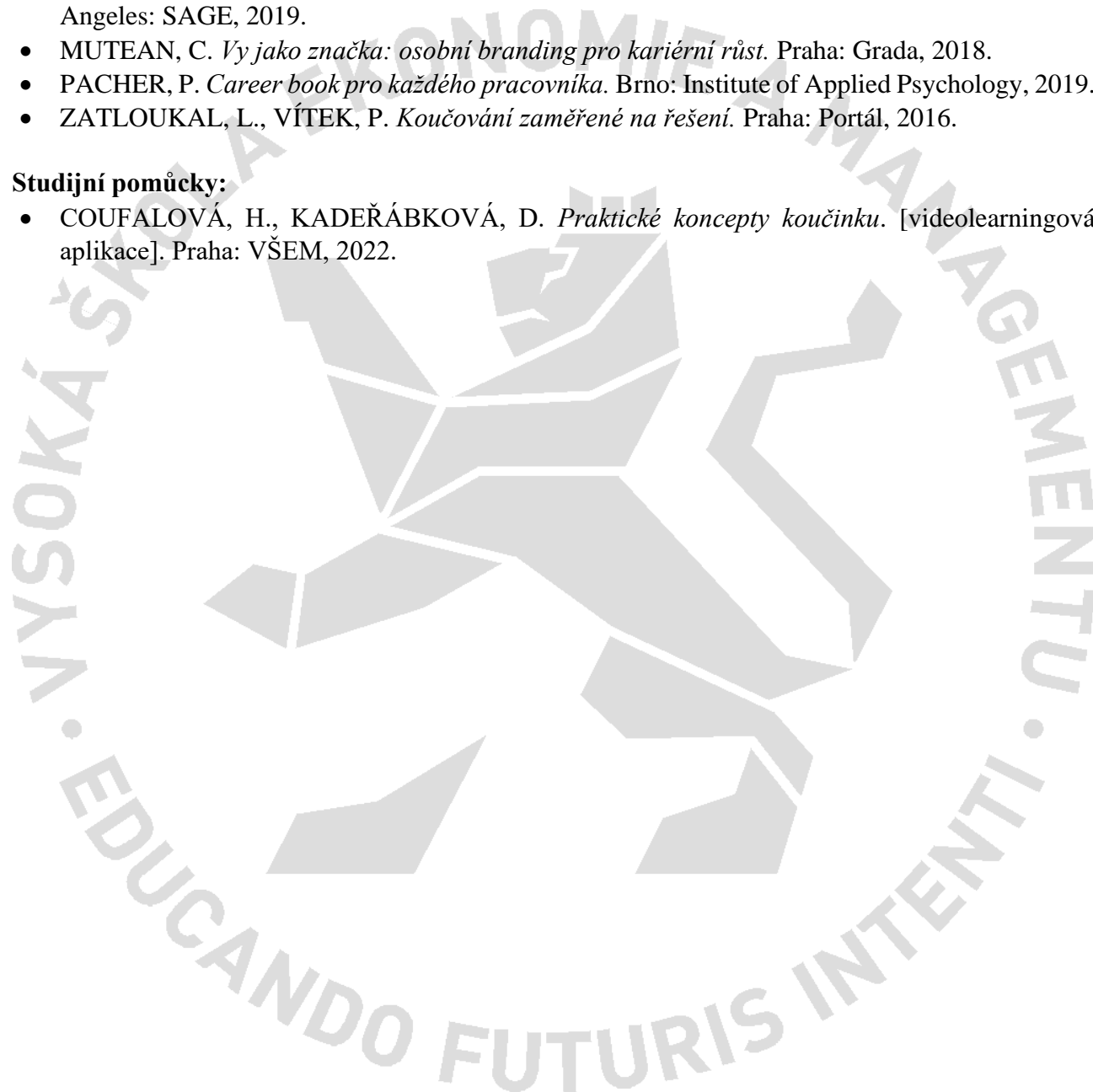
Doporučená literatura:

- ARMSTRONG, M. *Armstrong's handbook of performance management: an evidence-based guide to delivering high performance*. London: Kogan Page, 2018.
- BABANOVÁ, A. *Dvanáct ověřených metod pro rozvoj kolegiální spolupráce: podpora rovnosti a rozmanitosti ve vzdělávání*. Praha: Gender Studies, 2020.
- BAHBOUH, R. *Pohádka o ztracené krajině: Psychologie sebekoučování*. Praha: Qed Group, 2015.
- BARTKO, P. *Talent acquisition strategy*. Brno: NextGenTA, 2021.
- BLANCHARD, K. H. *Vedení na vyšší úrovni: Blanchard o leadershipu a o budování velmi úspěšných organizací*. Praha: Euromedia, 2020.
- DAŇKOVÁ, M. *Koučování: Kdy, jak a proč*. Praha: Grada, 2015.

- FRANCKH, P. *6minutový kouč*. Olomouc: ANAG, 2019.
- JEONG, B. *Talent rewards, talent uncertainty, and career tracks*. Prague: CERGE-EI, 2020.
- MENSİ-KLARBACH, H., RISBERG, A. *Diversity in organizations: concepts and practices*. London: Macmillan International, 2019.
- MERTENS, D. M. *Research and evaluation in education and psychology: integrating diversity with quantitative, qualitative, and mixed methods*. Los Angeles: SAGE, 2020.
- MINOCHA, S., HRISTOV, D. *Global talent management: an integrated approach*. Los Angeles: SAGE, 2019.
- MUTEAN, C. *Vy jako značka: osobní branding pro kariérní růst*. Praha: Grada, 2018.
- PACHER, P. *Career book pro každého pracovníka*. Brno: Institute of Applied Psychology, 2019.
- ZATLOUKAL, L., VÍTEK, P. *Koučování zaměřené na řešení*. Praha: Portál, 2016.

Studijní pomůcky:

- COUFALOVÁ, H., KADERÁBKOVÁ, D. *Praktické koncepty koučinku*. [videolearningová aplikace]. Praha: VŠEM, 2022.



PSYCHOLOGIE A PSYCHOTERAPIE
Typ předmětu: povinný
Způsob ukončení (pomůcky): Zkouškový test (bez pomůcek)
Hodinová dotace P: 24
Hodinová dotace K/D1: 14
Počet kreditů: 4
Časová dotace a typ výstupu: 45 min., 20 otázek po 5 bodech

Cíle a obsah: Předmět studentům nabízí propojení teorie základních psychologických disciplín a její praktické využití. Student získá vědomosti z různých oblastí psychologie, zejména klinické a poradenské, tyto znalosti bude umět vhodně využívat. Součástí tohoto předmětu je představení široké škály skupinových interaktivních psychoterapeutických technik a metod se zaměřením na individuální osobnostní rozvoj a sebezkušenost. Předmět vyžaduje aktivní účast. Získání zápočtu je vázáno na složení písemného testu, případně úspěšné absolvování skupinového kolokvia.

- **Základní pojmy klinické psychologie:** klinická psychologie, duševní poruchy a jejich klasifikace, diagnostika, léčba a možnosti duševního onemocnění, profese klinického psychologa.
- **Základní pojmy psychoterapie:** pojem psychoterapie, psychoterapeutické směry, psychoterapeutické metody.
- **Základní pojmy poradenské psychologie:** psychologické poradenství, školně poradenská činnost psychologa, manželská a párová poradenská psychologie.
- **Interaktivní část:** interaktivní techniky, skupina, pravidla, komunikace, zpětná vazba.

Povinná literatura

- ŠNÝDROVÁ, I. *Psychologie*. Praha: VŠEM, 2019.

Doporučená literatura

- FRANKL, V. E. *Psychoterapie pro laiky*. Praha: Cesta, 2023.
- JOYCE P, SILLS C. *Základní dovednosti v gestalt psychoterapii*. Praha: Portál, 2024.
- KUNEŠ, D. *Sebepoznání*. Praha: Portál, 2009.
- VÁCLAVÍK, M. *Skryté příčiny duševních strastí: psychoterapie do kapsy*. Praha: Portál, 2023.
- VALSINER J. *General human psychology*. New York, NY, USA: Springer; 2021.
- YALOM, I.D., LESZCZ, M. *Teorie a praxe skupinové psychoterapie*. Praha: Portál, 2021.

Studijní pomůcky:

- BREČKA, T. *Psychologie a psychoterapie*. [videolearningová aplikace]. Praha: VŠEM, 2024.

PSYCHOLOGIE EMOCÍ
Typ předmětu: povinný
Způsob ukončení (pomůcky): Zkouškový test (bez pomůcek)
Hodinová dotace P: 34
Hodinová dotace K/D1: 24
Počet kreditů: 4
Časová dotace a typ výstupu: 45 min., 20 otázek po 5 bodech

Cíle a obsah: Cílem předmětu je seznámit studenty s poznatky a zákonitostmi psychologie emocí primárně v pracovním prostředí a pomáhá využívat psychologie osobnosti při řešení problematických situací. Předmět se zabývá interakcí osobnosti, jejich aktivit (pracovních i mimopracovních) a jejího prostředí a vlivem této interakce na jedince. Předmět se věnuje praktickému využití emocionální inteligence na pracovišti, v roli manažera a využití nástrojů pro efektivní využití transformativní emocionální inteligence.

- **Úvod do psychologie emocí, základní teorie.** Historie a principy využití.
- **Moderní přístupy** – emocionální exprese, kognitivním přístupy, vybrané neuropsychologické nálezy
- **Praktické aplikace práce s emocemi** – soudobé chápání funkcí emocí, otázky regulace, kontroly a zvládání a emocionální ovlivňování našich poznávacích procesů.
- **Dynamika vybraných základních emocí** – radost, náklonnost, strach, hněv, smutek, překvapení apod.
- **Emocionální inteligence** – využití emocionální inteligence v praxi, nástroje a testy, koučování pomocí emocionální inteligence.
- **Faktory ovlivňující duševní zdraví.** Rodina. Škola. Sociální vztahy. Seberegulace. Současný vědeckotechnický pokrok. Náboženství. Hromadné sdělovací prostředky.
- **Psychická zátěž.** Charakteristika psychické zátěže. Frustrace. Deprivace. Konflikty. Problematika stresu.
- **Duševní zdraví a psychické poruchy.** Emoce a jejich dopad na zdraví. Deprese. Únava. Biorytmy.
- **Neurotické poruchy.** Fobie. Úzkostné poruchy. Obsedantně kompulzivní poruchy. Psychosomatické poruchy. Poruchy osobnosti. Psychotické poruchy. Některé další psychické poruchy a práce s nimi. Prevence nepříznivých psychických a sociálních jevů na pracovišti. Workholismus. Syndrom vyhoření. Mobbing.

Povinná literatura:

- RAISOVÁ, T. *Psychologie práce a organizace*. Praha: VŠEM, 2023.

Doporučená literatura:

- LOW, G. *Transformational Emotional Intelligence*. Corpus Christi: Texas A&M, 2023.
- NEU J. *Emotion, thought and therapy: a study of hume and spinoza and the relationship of philosophical theories of emotion to psychological theories of therapy*. Routledge, 2022.
- MERTENS, D. M. *Research and evaluation in education and psychology: integrating diversity with quantitative, qualitative, and mixed methods*. Los Angeles: SAGE, 2020.
- MIKULÁŠTÍK, M. *Manažerská psychologie*. Praha, Grada, 2015.
- NAKONEČNÝ, M. *Psychologie osobnosti*. Praha: Triton, 2021.
- NAKONEČNÝ, M. *Sociální psychologie*. Praha: Triton, 2020.
- NEVES, T. *Život v zrcadle psychoterapie*. Praha: Triton, 2020

- PTÁČEK, B., MITÁČEK, R. *Vybrané kapitoly aplikované psychologie pro studenty leadershipu*. Brno: Univerzita obrany, 2021.
- RÜEGG, J. C. *Mozek, duše a tělo: neurobiologie psychosomatiky a psychoterapie*. Praha: Portál, 2020.
- RŮŽIČKA, J. *Rozhovory v psychoterapii: psychoterapie v přesazích a souvislostech*. Praha: Triton, 2021.
- STUHLÍKOVÁ, I. *Základy psychologie emocí*. Praha: Portál, 2010.

Studijní pomůcky:

- ŠNÝDROVÁ, M. *Psychologie práce a organizace*. [videolearningová aplikace]. Praha: VŠEM, 2024.



PSYCHOLOGIE LEADERSHIPU
Typ předmětu: povinný
Způsob ukončení (pomůcky): Zkouškový test (bez pomůcek)
Hodinová dotace P: 34
Hodinová dotace K/D1: 24
Počet kreditů: 4
Časová dotace a typ výstupu: 45 min., 20 otázek po 5 bodech

Cíle a obsah: Cílem předmětu je pochopení psychologie v managementu a leadershipu. Zaměřuje se na osobnost leadera při práci se strategií firmy a s lidmi. Předmět se blíže věnuje nástrojům vedení lidí a podpory jejich rozvoje z hlediska psychologie osobnosti a organizace. Současně se zaměřuje na znalosti v oblasti sociologie a psychologie ve vztahu k vedení lidí a týmové spolupráce. Diskutována jsou specifika týmů především ze strukturálního hlediska, a podmínek pro efektivní fungování týmu z hlediska zúčastněných osob a organizace. Pozornost je věnována i předcházení konfliktů a jejich řešení.

Předmět je veden prakticky s prací ve skupinkách, diskuzemi a manažerskými nácviky a hrami s reflexí.

- **Leadership a principy leadershipu.** Behaviorální teorie, teorie charismatického vůdcovství, situační teorie, transakční a transformační vůdcovství.
- **Emocionální stránka vedení lidí,** základní emocionální prostředky leadera pro vedení lidí, temperament, charakter, poznávání osobnosti. Sociální percepce, sociální komunikace. Vztahy na pracovišti. Asertivita.
- **Dimenze lidské osobnosti dle Cattla a Eysencka,** introverze-extraverze, emoční labilita a emoční stabilita, dominance-submise, hostilita – láska, citovost - rozumovost. Přístupy a modely osobnosti: S. Freud, C.G. Jung, E. Berne, E. Fromm.
- **Modely leadershipu.**
- **Leadership týmů.** Zásady pro vytváření kvalitních pracovních týmů. Požadavky kladené na pracovníky v týmu a jejich specifika. Metody a techniky výběru pracovníků do týmu. Belbinovy role v týmu. Komunikace v týmech. Konflikty v týmech a mezi týmy, jejich předcházení a řešení.

Povinná literatura:

- SMOLOVÁ, H. *Leadership*. Praha: VŠEM, 2024.

Doporučená literatura:

- BEDRNOVÁ, E., JAROŠOVÁ, E., Nový, I. a kol. *Manažerská psychologie a sociologie*. Praha: Management Press, 2012.
- KOUBEK, L., *Praktická psychologie pro manažery a personalisty*. Brno: Motiv Press, 2014.
- HICKMAN, G. R., KNOUSE, L. E. *When leaders face personal crisis: the human side of leadership*. London: Routledge, Taylor & Francis, 2020.
- KNIGHTS, J. et al., ed. *Leading beyond the ego: how to become a transpersonal leader*. London: Routledge, Taylor & Francis, 2018.
- LAS HERAS MAESTRO, M. et al., ed. *The new ideal worker: organizations between work-life balance, gender and leadership*. Cham: Springer, 2020.
- ROE, K. *Leadership: practice and perspectives*. New York, NY: Oxford University Press, 2020.
- SINEK, S. *Lidři jedí poslední: Proč některé týmy drží pohromadě a jiné se rozpadají*. Brno, Jan Melvil, 2015.

Studijní pomůcky:

- KŘIVÁNEK, M. *Leadership* (audio). [videolearningová aplikace]. Praha: VŠEM, 2024.



PSYCHOLOGIE PRÁCE A ORGANIZACE
Typ předmětu: povinný
Způsob ukončení (pomůcky): Zkouškový test (bez pomůcek)
Hodinová dotace P: 42
Hodinová dotace K/D1: 26
Počet kreditů: 4
Časová dotace a typ výstupu: 45 min., 20 otázek po 5 bodech

Cíle a obsah: Předmět seznamuje s podstatou psychologie práce a organizace, jejím vývojem, specifickými metodami, objasňuje pojmy jako výkon, pracovní spokojenost a motivace, včetně jejich souvislostí. Rovněž rozebírá vybrané aspekty fungování organizace z pohledu aplikované psychologie.

- Předmět psychologie práce a organizace.
- Vývoj psychologie práce a organizace a současné aplikace.
- Základní metody používané v oblasti psychologie práce a organizace.
- Schopnosti a způsobilost k práci.
- Pracovní činnost, výkon, výkonnost, aspirace.
- Motivace k práci, ovlivňování motivace, teorie pracovní motivace.
- Pracovní spokojenost – vztah motivace, výkonu a spokojenosti.
- Vybrané aspekty personální psychologie (výběr pracovníků, adaptace, hodnocení pracovníků, pracovní kariéra apod.).
- Negativní jevy na pracovišti (mobbing, syndrom vyhoření apod.).

Povinná literatura:

- RAISOVÁ, T. *Psychologie práce a organizace*. Praha: VŠEM, 2023.

Doporučená literatura:

- ARMSTRONG, M. *Armstrong's handbook of performance management: an evidence-based guide to delivering high performance*. London: KoganPage, 2018.
- BARTKO, P. *Talent acquisition strategy*. Brno: NextGenTA, 2021.
- DEPOO, L. et al. *Motivace pracovního jednání*. Praha, VŠEM, 2021.
- Kotíková, J. et al. *Dopady digitalizace, automatizace a robotizace na trh práce, do oblasti vzdělávání a oblasti sociálních systémů: rešerše dokumentů*. Praha: VÚPSV, 2019.
- LISÁ, E. *Psychodiagnostika v řízení lidských zdrojů*. Praha: Portál, 2019.
- MENSİ-KLARBACH, H., RISBERG, A. *Diversity in organizations: concepts and practices*. London: Macmillan International, 2019.
- MERTENS, D. M. *Research and evaluation in education and psychology: integrating diversity with quantitative, qualitative, and mixed methods*. Los Angeles: SAGE, 2020.
- MIKULÁŠTÍK, M. *Manažerská psychologie*. Praha, Grada, 2015.
- NAKONEČNÝ, M. *Psychologie osobnosti*. Praha: Stanislav Juhaňák - Triton, 2021.
- NAKONEČNÝ, M. *Sociální psychologie*. Praha: Stanislav Juhaňák - Triton, 2020.
- PTÁČEK, B., MITÁČEK, R. *Vybrané kapitoly aplikované psychologie pro studenty leadershipu*. Brno: Univerzita obrany, 2021.
- SHIRAEV, E., LEVY, D. A. *Mezikulturní psychologie: kriticky a aplikovaně*. Praha: Academia, 2020.
- ŠAFRÁNKOVÁ, J. M. *Sociologie práce a organizace*. Praha: Česká andragogická společnost, 2019.

Studijní pomůcky:

- ŠNÝDROVÁ, M. *Psychologie práce a organizace*. [videolearningová aplikace]. Praha: VŠEM, 2024.



PSYCHOLOGIE V PERSONÁLNÍ PRÁCI
Typ předmětu: povinný
Způsob ukončení (pomůcky): Zkouškový test (bez pomůcek)
Hodinová dotace P: 24
Hodinová dotace K/D1: 14
Počet kreditů: 4
Časová dotace a typ výstupu: 45 min., 20 otázek po 5 bodech

Cíle a obsah: Předmět praktickou formou přibližuje psychologické aspekty personální práce, tj. práce v oblasti HR (human resources) / v personalistice, se zaměřením na dílčí oblast personálního výběru. Studenti budou mít příležitost osvojit si základní principy výběru pracovníků a nacvičit si používání konkrétních metod pro posouzení profesně-osobnostních předpokladů k práci. Pozornost bude věnována zejména metodám pro spolehlivé prověření kompetencí z oblasti tzv. soft skills (efektivní komunikace, leadership, zvládání zátěže, týmová práce, orientace na výsledky, práce s informacemi, organizační dovednosti, sebereflexe aj.). Studenti se zážitkovou formou seznámí se základními postupy uplatňovanými v behaviorálním interview (struktura a vedení rozhovoru, typ a forma kladení otázek, záznam a interpretace odpovědí). Studenti získají detailní vhled do problematiky assessment centra (AC), od volby sledovaných kompetencí a přípravy obsahu AC, přes realizaci, pozorování a hodnocení chování účastníků, až po vyhodnocení, zpracování závěrů a poskytnutí zpětné vazby. V rámci celého předmětu je kladen důraz na praxi vyžadující aktivní účast přítomných včetně interakce s ostatními studenty.

- **Uplatnění psychologie v personální práci a při výběru pracovníků** - vymezení a definice pojmu, formy v organizacích a oblasti využití, jednotlivé přístupy při výběru, teoretická východiska systemického přístupu psychologie výběru, základní principy, efektivita, možnosti využití.
- **Metody personálního výběru a jejich použití v praxi** – členění metod, jejich výhody a nevýhody, využití metod v praxi, možné kombinace, časové a nákladové hledisko. Zaznamenávání dat a jejich zpracování a interpretace.
- **Behaviorální a situační interview** – typy interview, limity využití, princip stanovení předpokladů, realizace a vyhodnocení, poskytnutí zpětné vazby.
- **Assessment centrum** – komplexní a nejspolehlivější metoda výběru, možnosti a limity použití, cíle, příprava, definice sledovaných kompetencí, složení dílčích úkolů, nároky na hodnotitele i vyhodnocení, tvorba evaluačních a závěrečných zpráv.

Povinná literatura

- DVOŘÁKOVÁ, M. *Poradenská a sociální psychologie práce*. Praha: VŠEM, 2016.

Doporučená literatura

- BEDRNOVÁ, E., JAROŠOVÁ, E., Nový, I. *Manažerská psychologie a sociologie*. Praha: Management Press, 2012.
- DEPOO, L. et al. *Motivace pracovního jednání*. Praha, VŠEM, 2021.
- LISÁ, E. *Psychodiagnostika v řízení lidských zdrojů*. Praha: Portál, 2019.
- MENSÍ-KLARBACH, H., RISBERG, A. *Diversity in organizations: concepts and practices*. London: Macmillan International, 2019.
- MIKULÁŠTÍK, M. *Manažerská psychologie*. Praha, Grada, 2015.
- NAKONEČNÝ, M. *Psychologie osobnosti*. Praha: Stanislav Juhaňák - Triton, 2021.
- NAKONEČNÝ, M. *Sociální psychologie*. Praha: Stanislav Juhaňák - Triton, 2020.

- PTÁČEK, B., MITÁČEK, R. *Vybrané kapitoly aplikované psychologie pro studenty leadershipu*. Brno: Univerzita obrany, 2021.
- SHIRAEV, E., LEVY, D. A. *Mezikulturní psychologie: kriticky a aplikovaně*. Praha: Academia, 2020.
- VACULÍK, M. *Assessment centrum: psychologie ve výběru a rozvoji lidí*. Brno: NC Publishing, 2010.

Studijní pomůcky

- TERMANN, S. *Psychologie v personální práci*. [videolearningová aplikace]. Praha: VŠEM, 2023.



PSYCHOLOGIE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH
Typ předmětu: povinný
Způsob ukončení (pomůcky): Zkouškový test (bez pomůcek)
Hodinová dotace P: 34
Hodinová dotace K/D1: 24
Počet kreditů: 4
Časová dotace a typ výstupu: 45 min., 20 otázek po 5 bodech

Cíle a obsah: Cílem předmětu je prohloubit poznatky psychologie při aplikaci na vzdělávání dospělých v sociálních souvislostech. Pozornost je věnována pojmům souvisejícím s řešenou problematikou, příkladům organizace vzdělávání dospělých a přístupům ke vzdělávání z hlediska psychologie jednotlivých osobností, týmů, cílovým skupinám ve vzdělávání dospělých, významu vzdělávání dospělých pro profesní rozvoj a rozvoj kariéry. Předmět je pojat prakticky, s nácvikem dovedností, postupů a přístupů v psychologii rozvoje a vzdělávání dospělých.

- **Vzdělávání dospělých.** Primární teorie a principy.
- **Emocionální stránka vedení a rozvoje lidí,** prostředky pro rozvoj lidí.
- **Role osobnosti při vzdělávání dospělých.**
- **Vzdělávání týmů a skupin na pracovišti.** Role manažera, práce s individuálními charakteristikami a preferencemi při vzdělávání dospělých.
- **Modely a nástroje vzdělávání dospělých a jejich uplatnění.** Psychologie ve vzdělávání dospělých. Identifikace potřeb a postupů na základě cílů vzdělávání a organizačních cílů.

Povinná literatura:

- HAJEROVÁ-MÜLLEROVÁ, L. *Vzdělávání dospělých*. Praha: VŠEM, 2024.

Doporučená literatura:

- Barták J, DEMJANENKO M. Sociální andragogika. Praha: Grada; 2021.
- BEDRNOVÁ, E., JAROŠOVÁ, E., Nový, I. a kol. *Manažerská psychologie a sociologie*. Praha: Management Press, 2012.
- KOUBEK, L., *Praktická psychologie pro manažery a personalisty*. Brno: Motiv Press, 2014.
- HICKMAN, G. R., KNOUSE, L. E. *When leaders face personal crisis: the human side of leadership*. London: Routledge, Taylor & Francis, 2020.
- KNIGHTS, J. et al., ed. *Leading beyond the ego: how to become a transpersonal leader*. London: Routledge, Taylor & Francis, 2018.
- LAS HERAS MAESTRO, M. et al., ed. *The new ideal worker: organizations between work-life balance, gender and leadership*. Cham: Springer, 2020.
- ROE, K. *Leadership: practice and perspectives*. New York, NY: Oxford University Press, 2020.
- SINEK, S. *Lídři jedí poslední: Proč některé týmy drží pohromadě a jiné se rozpadají*. Brno, Jan Melvil, 2015.

Studijní pomůcky:

- ZACHOVÁ, M. *Vzdělávání dospělých (audio)*. [videolearningová aplikace] Praha: VŠEM, 2025.

PSYCHOLOGIE ZDRAVÍ
Typ předmětu: povinný
Způsob ukončení (pomůcky): Zkouškový test (bez pomůcek)
Hodinová dotace P: 46
Hodinová dotace K/D1: 30
Počet kreditů: 4
Časová dotace a typ výstupu: 45 min., 20 otázek po 5 bodech

Cíle a obsah:

- **Úvod do psychologie zdraví** – definice, historický vývoj, bio-psycho-sociální model zdraví a nemoci.
- **Stres a zvládání** – fyziologické a psychologické aspekty stresu, strategie zvládání stresu, vliv stresu na zdraví.
- **Chování související se zdravím** – kouření, stravování, fyzická aktivita, zneužívání návykových látek, preventivní chování.
- **Psychologické faktory ovlivňující zdraví** – osobnost, optimismus vs. pesimismus, sociální podpora, emoční regulace.
- **Chronická onemocnění a zvládání bolesti** – psychologické přístupy k léčbě bolesti, role psychologie u pacientů s chronickými nemocemi.
- **Komunikace mezi pacientem a zdravotníkem** – vliv komunikace na zdravotní výsledky, adherence k léčbě, lékařská etika.
- **Psychoneuroimunologie** – vztah mezi psychologickými procesy, imunitním systémem a nemocemi.
- **Zdravotní politika a psychologie** – vliv politiky a veřejného zdraví na chování lidí, prevence nemocí, zásahy v oblasti zdraví.

Povinná literatura:

- ŠNÝDROVÁ, I. *Psychologie*. Praha: VŠEM, 2019.

Doporučená literatura:

- ABRAHAM, C., CONNER, M., JONES, F., & O'CONNOR, D. *Health psychology*. Routledge. 2024.
- BRANNON, L., FEIST, J., & UPDEGRAFF, J. A. *Health Psychology: An Introduction to Behavior and Health* (10th Edition). Cengage Learning. 2020.
- SARAFINO, E. P., & SMITH, T. W. *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions* (10th Edition). Wiley. 2020.
- TAYLOR, S. E. *Health Psychology* (11th Edition). McGraw-Hill. 2021.
- TETRICK, L. E., FISHER, G. G., FORD, M. T., & QUICK, J. C. E. *Handbook of occupational health psychology*. American Psychological Association. 2024.

Studijní pomůcky

- DVOŘÁKOVÁ, M. *Psychologie (2020)*. [videolearningová aplikace]. Praha: VŠEM, 2020.

ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ
Typ předmětu: povinně volitelný
Způsob ukončení (pomůcky): Zkouškový test (bez pomůcek)
Hodinová dotace P: 42
Hodinová dotace K/D1: 30
Počet kreditů: 6
Časová dotace a typ výstupu: 60 min., 25 otázek po 4 bodech

Cíle a obsah: Předmět rozvíjí předměty zaměřené na management lidských zdrojů v bakalářském studiu a dále tyto získané teoretické a praktické znalosti a dovednosti prohlubuje a rozvíjí ve specifických oblastech řízení lidských zdrojů. Cílem je příprava absolventa v orientaci a praktických dovednostech uplatnění metod práce s lidmi v hlavních personálních činnostech a v rozvoji lidských zdrojů. Absolvent magisterského stupně je schopen analýzy a nalezení příčinných faktorů uvnitř firmy, vedoucích k narušení harmonického fungování lidského kapitálu. Předmět se zaměřuje na řízení lidských zdrojů jako na strategického partnera vedení organizace. Student se hlouběji zaměří na vnímání souvislostí a důsledků organizačních faktorů a jejich dopadů na reálné strategické řízení lidských zdrojů v praxi. Důraz je kladen na pochopení a zvládnutí důsledků organizačních změn, fúzí a akvizic, včetně řešení ekonomických dopadů. V rámci předmětu jsou řešeny pohledy na lidské zdroje z hlediska ekonomického, finančního i legislativního. Konkrétní podmínky jsou aplikovány jak na české, tak i mezinárodní podmínky.

- **Teoretická východiska a vymezení pojmů:** Moderní přístupy k řízení lidských zdrojů. Specifická zaměření do oblastí s potenciálem růstu či odstranění limitů. Modely porovnávacích metod k vyhodnocování efektivnosti HRM. Získávání dat na trhu. Práce s přímo a nepřímo měřitelnými veličinami. Rozhodovací proces z hlediska datové základny.
- **Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců:** Vliv vzdělávání na efektivitu organizace. Metody vzdělávání – jejich nákladová efektivnost versus výkonová efektivnost. Řízení výkonu prostřednictvím vzdělávání a rozvoje. Soulad vzdělávání, vzdělávacího procesu a organizační strategie. Plánování vzdělávání, vyhodnocení a práce s měkkými faktory. Koncept sebevzdělávání, motivace k rozvoji.
- **Řízení kariéry:** Identifikace řízení kariéry jako jedna z personálních činností. Moderní pojetí kariéry – rozšíření kariérních tras, směry kariéry včetně horizontálního rozvoje, job enlargement a enrichment. Metodologie nastavování systému personálního plánování. Koncepce střednědobých a dlouhodobých personálních plánů. Provázanost personálního plánování na strategické cíle podniku. Proces plánovitého zvyšování a zdokonalování pracovních schopností, znalostí a dovedností. Klíčové kompetence a jejich strategický význam. Metody a přístupy k plánování kariéry. Vliv řízení kariéry. Budování plánů nástupnictví. Role personálních a liniových manažerů a samotných zaměstnanců v oblasti plánování.
- **Talent management:** Identifikace talentů a práce s nimi. Osobnost a její rozvoj. Identifikace směrů rozvoje. Využití talent managementu při řízení lidských zdrojů v organizaci – význam a přínosy talent managementu, procesy talent managementu, přilákání a získání talentů, rozvoj talentů a jejich udržení. Mezinárodní spolupráce při využívání talentů. Řízení image podniku a podnikové kultury, marketing lidských zdrojů, image preferovaného zaměstnavatele. SRC (Social Responsible Company). Role personálního manažera v nově nadcházejícím období, participace na budování strategie interní a externí komunikace. Vztah talentu a tvorby výzkumu, vývoje a inovací.
- **Mobility management:** Mobilita pracovníků, její příčiny a důsledky. Analýza personálního řízení a potenciálu podniku. Nejčastější rizika personálního řízení. Kritická místa personálního řízení v období změn a nejčastější chyby manažerů. Mobilita jako rozvoj kariéry. Fluktuace a

retence zaměstnanců. Řízení lidských zdrojů v období krize a ekonomických změn. Řízení nákladů mobility. Řízení výkonu v průběhu mobility.

- **Znalostní management:** Definování základních pojmů. Členění znalostí. Vývoj znalostního managementu v historickém přehledu. Proces vytváření znalostí. Předávání a sdílení znalostí. Metody předávání znalostí v organizacích. Management kontinuity znalostí. BCM – Business Continuity Management. Age management a práce s měnící se demografickou strukturou zaměstnanců. Globální HR management – dopady nadnárodního řízení podniku v oblasti HRM.

Povinná literatura:

- DEPOO, L., ŠNÝDROVÁ, M., ŠNÝDROVÁ, I., PALÍŠKOVÁ, M., JEŽKOVÁ PETRŮ, G. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: VŠEM, 2022.

Doporučená literatura:

- ARMSTRONG, M. *Armstrong's handbook of performance management: an evidence-based guide to delivering high performance*. London: KoganPage, 2018.
- BABANOVÁ, A. *Dvanáct ověřených metod pro rozvoj kolegiální spolupráce: podpora rovnosti a rozmanitosti ve vzdělávání*. Praha: Gender Studies, 2020.
- BARTKO, P. *Talent acquisition strategy*. Brno: NextGenTA, 2021.
- DEPOO, L. et al. *Motivace pracovního jednání*. Praha, VŠEM, 2021.
- DEPOO, L., URBANCOVÁ, H. *Rozvoj lidských zdrojů*. Praha, VŠEM, 2022.
- DUŠEK, J. *Moderní personální management: trendy a výzvy*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2020.
- JEONG, B. *Talent rewards, talent uncertainty, and career tracks*. Prague: CERGE-EI, 2020.
- KOTÍKOVÁ, J. et al. *Dopady digitalizace, automatizace a robotizace na trh práce, do oblasti vzdělávání a oblasti sociálních systémů: rešerše dokumentů*. Praha: VÚPSV, 2019.
- MENSİ-KLARBACH, H., RISBERG, A. *Diversity in organizations: concepts and practices*. London: Macmillan International, 2019.
- MERTENS, D. M. *Research and evaluation in education and psychology: integrating diversity with quantitative, qualitative, and mixed methods*. Los Angeles: SAGE, 2020.
- MIKULÁŠTÍK, M. *Manažerská psychologie*. Praha, Grada, 2015.
- MINOCHA, S., HRISTOV, D. *Global talent management: an integrated approach*. Los Angeles: SAGE, 2019.
- URBANCOVÁ, H., DEPOO, L. *Management lidských zdrojů*. Praha, VŠEM, 2023.
- URBANCOVÁ, H., DEPOO, L., SMOLOVÁ, H. *Talent management*. Praha, VŠEM, 2024.
- VNOUČKOVÁ, L. *Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců*. Praha, VŠEM, 2017.

Studijní pomůcky:

- ŠNÝDROVÁ, M. *Řízení lidských zdrojů (2022)*. [videolearningová aplikace]. Praha: VŠEM, 2022.

ŘÍZENÍ SOCIÁLNÍ PRÁCE
Typ předmětu: povinně volitelný
Způsob ukončení (pomůcky): Zkouškový test (bez pomůcek)
Hodinová dotace P: 42
Hodinová dotace K/D1: 26
Počet kreditů: 4
Časová dotace a typ výstupu: 45 min., 20 otázek po 5 bodech

Cíle a obsah: Předmět se zabývá oblastí sociální práce coby společenskovední disciplínou a její praktickou činností. Cílem předmětu je rozšířit znalosti studentů v oblasti sociální práce s důrazem na manažerské a ekonomické hledisko. Důraz je kladen na vysvětlení vztahu sociální práce k sociální politice a ekonomii. Pozornost bude zaměřena i na jednotlivé oblasti sociální práce, ukotvení sociální práce v legislativě ČR a etické principy. Prostor je věnován i jednotlivým oblastem sociální práce a podmínkám poskytování sociálních služeb. Předmětem výuky jsou rovněž kvalifikační požadavky na výkon pozice sociálního pracovníka a pracovníka v sociálních službách. Z praktického hlediska se předmět zaměřuje na ekonomii a management, jako je např. založení a fungování nadací, nadačních fondů a příspěvkových organizací, strategické plánování v sociálních službách, podmínky pro kvalifikace sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách a způsoby financování sociálních služeb.

- **Sociální práce a její vztah k veřejné politice.** Vztah sociální práce k sociální a veřejné politice. Vývoj sociální práce a současné zaměření. Druhy sociální práce a jejich charakteristika. Formy sociální práce a jejich charakteristika. Poskytovatelé sociální práce.
- **Základní oblasti při poskytování sociálních služeb a druhy zařízení sociálních služeb.** Oblasti sociálních služeb a nástin rozsahu těchto činností. Požadavky na kompetence sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách. Kvalifikační požadavky na výkon sociální práce. Akreditace vzdělávacích zařízení a akreditace vzdělávacích programů. Charakteristika jednotlivých zařízení sociálních služeb a jejich kombinace. Legislativní úprava.
- **Podmínky poskytování sociálních služeb.** Sociální služby poskytované bez úhrady a sociální služby poskytované s úhradou. Sociální služby poskytované bez úhrady – druhy a zaměření. Sociální služby poskytované za úhradu – druhy a zaměření. Stanovení výše úhrady za služby v sociální práci.
- **Povinnosti stanovené zákonem pro poskytovatele sociálních služeb.** Registrace subjektů, podmínky registrace, legislativní náležitosti. Poskytovatelé sociálních služeb. Registr poskytovatelů sociálních služeb.
- **Náležitosti poskytovatelů sociálních služeb.** Opatření omezující pohyb osob a jeho zákonné náležitosti. Smlouva o poskytnutí sociální služby – náležitosti smlouvy a smluvní ujednání o rozsahu poskytované sociální služby.
- **Působnosti při zajišťování sociálních služeb.** Obecní úřady obcí s rozšířenou působností, krajské úřady, obce, kraje, ministerstva. Rozsah a předmět zajištění potřeb sociální práce jednotlivých institucí. Zajištění kvality sociálních služeb, standardy kvality sociálních služeb.
- **Etika poskytování sociálních služeb a zajištění kvality sociálních služeb.** Etický přístup při výkonu sociálních služeb. Mlčenlivost. Sdělování údajů orgánům sociálně-právní ochrany dětí atd. Provádění inspekce kvality poskytovaných sociálních služeb. Kvalita, efektivnost a ekonomické hledisko poskytovaných služeb.
- **Financování sociálních služeb.** Forma financování sociálních služeb. Financování ze státního rozpočtu. Stanovení výše dotace a její předmět. Účelové dotace ze státního rozpočtu. Financování kraji a obcemi. Právní podmínky poskytnutí dotací.

- **Marketingový výzkum, fundraising a sociální práce.** Témata marketingového výzkumu v sociální práci. Struktura potřeby sociální práce v oblasti (regionu). Fundraising v sociální práci. Fundraisingové strategie v sociální práci. GIVES – pět strategií, jak zaměřit fundraising organizace.
- **Komunikace a public relation v sociální práci.** Komunikace se státní správou, dalšími organizacemi, klienty. Komunikace a vytváření vztahu v sociální práci – metoda AIDA. Hlavní znaky PR. Cíle PR. Fáze PR. Interní a externí PR.
- **Strategické plánování v sociálních službách.** Tvorba strategického plánu. Strategické plánování a jeho řízení. Úloha manažera v sociální práci. SWOT analýza v sociálních službách.

Povinná literatura:

- JEŽKOVÁ PETRŮ, G. *Sociální služby*. Praha: VŠEM, 2024.

Doporučená literatura:

- HAVLÍKOVÁ, J., HUBÍKOVÁ, O. *ABC depistáže: příručka pro výkon sociální práce na obecních úřadech*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2020.
- HAVLÍKOVÁ, J., KUBALČÍKOVÁ, K. *Analýza současného stavu výkonu sociální práce ve školách a školských poradenských zařízeních a současného stavu výkonu sociální práce ve zdravotnictví*. Praha: VÚPSV, 2018.
- HUBÍKOVÁ, O. *Péče o sebe u sociálních pracovníků jako součást odborného výkonu sociální práce: poznatky ze sociální práce na obecních úřadech*. Praha: VÚPSV, 2019.
- KADLECOVÁ, T. et al. *Specifika sociální práce respektující genderovou, sexuální a vztahovou rozmanitost*. Praha: Prague Pride, 2020.
- KÁŇOVÁ, Š. et al. *Sociální práce jako nástroj prosazování lidských práv a zkušenosti z oblasti sociální práce v období koronavirové krize*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2020.
- KOLDINSKÁ, K. *Sociální práva v Evropě: 100 let Mezinárodní organizace práce*. Praha: Auditorium, 2020.
- KODYMOVÁ, P., HONSŮ, R. *Věra Pohlová: sociální práce a život ve 20. století*. Praha: Karolinum, 2019.
- KOPŘIVA, K. *Lidský vztah jako součást profese*. Praha, Portál, 2016.
- MUSIL, L. et al. *Předpoklady a osobnostní rysy vhodné pro výkon sociální práce*. Praha: VÚPSV, 2019.
- NEČASOVÁ, M. et al. *Výzkum etických dilemat hodnot a principů sociální práce*. Praha: VÚPSV, 2020.
- TOMEŠ, I. *Sociální správa: Úvod do teorie a praxe*. Praha, Portál, 2012.
- HROUZEK, P. et al. *Bariéry a potřeby osob ohrožených závislostmi: (alkohol, ilegální drogy a patologické hráčství)*. Praha: VÚPSV, 2019.
- STEINDER, J. *Psychická útočiště: patologické organizace u psychotických, neurotických a hraničních pacientů*. Praha: Triton, 2018.

Studijní pomůcky:

- JEŽKOVÁ PETRŮ, G. *Sociální služby*. [videolearningová aplikace]. Praha: VŠEM, 2024.

STRATEGICKÝ MANAGEMENT
Typ předmětu: povinný
Způsob ukončení (pomůcky): Zkouškový test (bez pomůcek)
Hodinová dotace P: 46
Hodinová dotace K/D1: 30
Počet kreditů: 6
Časová dotace a typ výstupu: 45 min., 20 otázek po 5 bodech

Cíle a obsah: Předmět seznamuje s významem a postavením strategického managementu, jeho klíčovými pojmy a funkcemi. Uvádí do problematiky strategické analýzy, její náplně a využití jejích výsledků pro tvorbu strategií. Zabývá se předpoklady a postupy při formulaci strategií na podnikové úrovni v různých podmínkách tržního prostředí. Zabývá se rostoucím významem mezinárodních a globálních strategií a jejich vztahu k národním strategiím. Předmět vyústí do problematiky realizace strategie a jejích dílčích kroků za podpory optimálně koncipovaných organizačních struktur.

- **Strategická analýza:** Význam a úloha a cíle, využití cílů, rozbor vnějšího prostředí firmy, příležitosti a hrozby, všeobecné a konkurenční prostředí, vzájemné vztahy všeobecného a konkurenčního prostředí, získávání a používání informací o vnějším prostředí, vnitřní prostředí, hodnotový řetězec, vyhodnocení silných a slabých stránek firmy, úloha hodnotového řetězce pro formulaci strategie, možnosti a limity překročení hodnotového řetězce v rámci vnitřní analýzy.
- **Formulace strategie:** Problematika na podnikové úrovni, předpoklady a faktory dosažení konkurenční výhody, vztah tržního ohniska a konkurenční výhody, životní cyklus trhu, definice funkcionální úrovně, dosažení hodnoty zákazníka a její soustavné zvyšování, klíčové funkce strategického rozvoje.
- **Strategický management na mezinárodní úrovni:** Mezinárodní a globální kontext, dosažení mezinárodního úspěchu a význam světové perspektivy strategie, vstupní strategie pro mezinárodní expanzi, strategie působení na mezinárodní úrovni, možnost a účinnost kombinování globálních a národních strategií, vztah mezi mezinárodní strategií a konkurenční výhodou.
- **Realizace strategie:** Přeměna v akci, dosažení integrace, pochopení problémů realizace, aspekty taktiky při realizaci strategie, typy cest k dosažení integrace, realizace strategie, význam organizační struktury z hlediska jejích dimenzí, typologie struktury a z hlediska vazeb na strategii, typy podnikového růstu, zajištění strategické kontroly a význam, alternativní přístupy ke kontrolní činnosti v organizaci.

Povinná literatura:

- ZUZÁK, R. *Strategický management*. Praha: VŠEM, 2022.

Doporučená literatura:

- ANSOFF, H. I. Et al. *Implanting strategic management*. Cham: Palgrave Macmillan, 2019.
- COWAN, D. *Strategic internal communication: how to build employee engagement and performance*. London: KoganPage, 2017.
- DAVID, F. R., DAVID, F. R. *Strategic Management: Concepts and Cases. A competitive advantage approach*. Harlow: Pearson Education, 2015.
- MCCABE, D. *Changing Change Management: Strategy, Power and Resistance*. London: Routledge, 2020.
- MYŠKOVÁ, R. *Strategický management*. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2020.
- PAPULA, J. et al. *Strategický manažment: aktuálny koncept pre rýchlo sa približujúcu budúcnosť*. Praha: Wolters Kluwer, 2019.

- SMINIA, H. *The strategic manager*. London: Routledge, Taylor & Francis, 2018.
- ŠULC, V. *Strategický management v teorii a praxi*. Praha: Policejní akademie České republiky v Praze, 2018.
- THOMPSON, J. et al. *Strategic management: awareness and change*. Hampshire: Cengage, 2020.
- URBAN, J. *Strategický management*. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2018.

Studijní pomůcky:

- MAŠÍN, P. *Strategický management (2022)*. [videolearningová aplikace]. Praha: VŠEM, 2022.



SYSTÉMY ŘÍZENÍ
Typ předmětu: povinný
Způsob ukončení (pomůcky): Zkouškový test (bez pomůcek)
Hodinová dotace P: 42
Hodinová dotace K/D1: 26
Počet kreditů: 4
Časová dotace a typ výstupu: 45 min., 20 otázek po 5 bodech

Cíle a obsah: Předmět seznamuje se základními pojmy a postupy managementu kvality, environmentu a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, postavením a úlohou managementu kvality, environmentu a bezpečnosti práce v současných podmínkách jak podnikatelských subjektů, tak i neziskových organizací a institucí státní a veřejné správy. Součástí výkladu je i přehled nejdůležitějších legislativních předpisů, týkajících se jakosti, environmentu a bezpečnosti práce.

- **Vymezení základních pojmů:** Jakost/kvalita, environment, BOZP, management kvality, environmentu a bezpečnosti práce, vada, neshoda, nehoda, havárie, pracovní úraz, přezkoumání, ověřování, kontrola, zkoušení, validace, metrologie, orientace na zákazníka, zlepšování.
- **Místo a úloha managementu kvality, environmentu a bezpečnosti práce v současné manažerské praxi:** Cena-kvalita-čas jako základní atributy konkurenční výhody, obligatorní (legislativní) požadavky na jakost, environment a bezpečnost práce.
- **Přehled přístupů k zabezpečování managementu kvality, environmentu a bezpečnosti práce:** Přístupy ISO 9001, vers. TQM, přístupy ISO 14001, vers. EMAS, OHSAS 18001, výklad klíčových požadavků ISO 9001 a 14001 a OHSAS 18 001.
- **Vývojové tendence v oblasti managementu kvality, environmentu a bezpečnosti práce:** Six sigma, trendy v řízení dodavatelských vztahů, měření v systémech řízení včetně řízení nákladů na kvalitu, požadavky na bezpečnosti informací a eliminaci bezpečnostních hrozeb.
- **Řízení rizik:** základní pojmy řízení rizik v aplikaci na kvalitu, environment a bezpečnosti práce. Životní cyklus řízení rizik v organizaci. Nástroje pro identifikaci, hodnocení a snižování možných rizik s dopadem na organizaci.
- **Audity v systému řízení:** Význam auditů při zlepšování systémů řízení. Charakteristika hlavních typů auditů, proces auditu a nástroje auditora v oblastech kvality, environmentu a bezpečnosti práce. Postup certifikačního procesu.

Povinná literatura:

- KOVAŘÍK, P. *Systémy řízení*. Praha: VŠEM, 2021.

Doporučená literatura:

- ČSN EN ISO 9001:2016 – Systémy managementu kvality – požadavky.
- ČSN EN ISO 14001:2016 – Systémy environmentálního managementu – Požadavky s návodem pro použití.
- ČSN OHSAS 18001:2008 – Systémy managementu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci – specifikace.
- KOPPON, E., ŠKRDLETA, M. *Komentované vydání ČSN EN ISO 13485:2016 ed. 2: zdravotnické prostředky, systémy managementu kvality, požadavky pro účely předpisu = Requirements for regulatory purposes ISO 13485:2016 : medical devices, quality*. Praha: Český společenost pro jakost, 2021.
- KRULIŠ, J. *Jak vítězit nad riziky*. Praha, Linde, 2011.

- NENADÁL, J. et al. *Moderní management jakosti - Principy, postupy, metody*. Praha, Management Press, 2015.
- NENADÁL, J. et al. *Management kvality pro 21. století*. Praha, Management Press, 2018.
- VALIŠ, D. et al. *Management rizik*. Brno: Univerzita obrany v Brně, 2021.
- VRABCOVÁ, P. *Udržitelné podnikání: dobrovolné nástroje (nejen) zemědělských a lesnických podniků*. Praha: Grada Publishing, 2021.
- VRABCOVÁ, P., ŠATANOVÁ, A. *Management kvality ve dřevozpracujícím průmyslu*. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, 2021.

Studijní pomůcky:

- JANKŮ, Š. *Systémy řízení (2024)*. [videolearningová aplikace]. Praha: VŠEM, 2024.



TACTICS OF PERSUASION
Type: compulsory elective study course
Output: Exam (EZK) or to be announced by a lecturer / alternative exam
Credits: 4 ECTS

Course goal and description: To equip students with advanced theoretical knowledge and practical competencies in persuasion science, enabling them to critically analyze, ethically apply, and effectively counter persuasive tactics across professional contexts including organizational behavior, consumer psychology, health communication, and social influence.

The course will dive into strategic communication that aims at raising the persuasive potential. We will analyse social engineering, sales tactics and other form of persuasion that can help students in the corporate and other work environments to help persuade others into desired behaviours. The course will look at persuasion on an interpersonal level as well as in the context of groups. Marketing aspects of persuasion will also be looked at from a psychological perspective.

Specifically, the course will analyse:

- **Interpersonal persuasion tactics from social psychology** that relate to sales as well as influencing another individual.
- **Social engineering tactics** used for public health as well as encouraging specific behaviours.
- **Propaganda techniques and propagandistic language** in persuasion and influence and marketing techniques that involve persuasion and picking one brand over another.

This course examines the psychological mechanisms underlying persuasion and social influence through contemporary research and practical applications. Students will explore classical and modern persuasion theories, cognitive biases that affect decision-making, and evidence-based influence strategies used in various professional settings. The curriculum integrates neuroscience findings, digital-age persuasion techniques (including social media influence and algorithmic persuasion), ethical considerations, and resistance to manipulation. Through case analysis and applied projects, students will develop critical thinking skills to evaluate persuasive messages and design ethical influence strategies aligned with applied psychology principles.

Suggested Literature:

- CIALDINI, R. B., CIALDINI, B. J. *Influence, New and Expanded: The Psychology of Persuasion*. HARPER BUSINESS, 2021.
- PRATKANIS, A. R. *The Science of Social Influence: Advances and Future Progress*. PSYCHOLOGY PRESS, 2022.

Additional Sources:

- MATZ, S. C., KOSINSKI, M., NAVE, G., STILLWELL, D. J. *Psychological targeting as an effective approach to digital mass persuasion*. PNAS, 116(24), (2017/2019).
- PETTY, R. E., BRIÑOL, P. *The Elaboration Likelihood Model: Understanding Persuasion Processes*. In D. Chadee (Ed.), *Theories in Social Psychology (2nd ed.)*. Wiley-Blackwell, 2021.
- VOSOUGHI, S., ROY, D., ARAL, S. *The spread of true and false news online*. Science, 359(6380), 2018.
- LEWANDOWSKY, S., VAN DER LINDEN, S. *Countering misinformation and fake news through inoculation and prebunking*. European Review of Social Psychology, 32(2), 2021.
- SUNSTEIN, C. R. *On Freedom*. Princeton University Press, 2019.
- KOZINETS, R. V., GRETZEL, U., DINHOPL, A. *Self in art/Self as art: Museum selfies as identity work*. Frontiers in Psychology, 11, 2232, 2020.

- FOGG, B. J. *Tiny Habits: The Small Changes That Change Everything*. Houghton Mifflin Harcourt, 2019.



TALENT MANAGEMENT
Typ předmětu: povinně volitelný
Způsob ukončení (pomůcky): Zkouškový test (bez pomůcek)
Hodinová dotace P: 42
Hodinová dotace K/D1: 26
Počet kreditů: 4
Časová dotace a typ výstupu: 60 min., 25 otázek po 4 bodech

Cíle a obsah: Předmět se věnuje detailně procesům talent managementu a aktuálním pojetím a přístupům k rozvoji jedinců v organizacích. Cílem předmětu je předat studentům znalosti a dovednosti pro úspěšnou práci s talenty, jejich identifikací, udržením a rozvojem. Předmět se zaměřuje na objasnění konceptu talent managementu a jeho nejrůznější pojetí. Studenti se postupně seznámí s nezbytnými předpoklady práce s talenty podle nejrůznějších definic talentů, možnostmi jejich získávání uvnitř organizace i navenek, tvorbu talent poolu a výchovou včetně metod a technik, které k tomu lze využít a pozornost bude věnována i nastavení organizace pro stimulaci rozvoje a udržení talentů. Studenti budou seznámeni s důležitými faktory, na které je třeba zaměřit organizační kulturu a vztahy tak, aby talent management mohl úspěšně fungovat. Pozornost bude věnována i vnitřním hodnotám talentů a roli těchto hodnot pro jejich úspěšné uplatnění v organizaci.

- **Vymezení pojmu talent a talent management.** Definice pojmů, různé přístupy k definici talentů a talent managementu. Osobnostní charakteristiky talentů. Statický a dynamický přístup, exkluzivní a inkluzivní přístup. Přínosy zavedení talent managementu.
- **Cíle a pojetí talent managementu.** Typy a modely talent managementu. Talent programy. Vliv zaměření organizace, podmínky prostředí, typy preferovaných talentů, aspirace, organizační kultura, typy talent poolů. Činnosti a proces talent managementu. Nároky implementace a řízení talent managementu.
- **Faktory ovlivňující talent management.** Organizační kultura, systém motivace a stimulace zaměstnanců, systém odměňování, komunikace uvnitř a navenek, employer branding, systém a kvalita vztahů, očekávání talentů, uznání, jistota, prostředí, možnosti rozvoje, autonomie, nezávislost, kreativita, zodpovědnost, participace na rozhodování.
- **Získávání talentů.** Interní a externí zdroje, jejich výhody a nevýhody. Tvorba talent poolu a práce s ním. Definice a identifikace talentů, rolí, kompetencí, popis práce talentů. Employer branding pro přilákání talentů. Způsoby a metody výběru talentů.
- **Rozvoj talentů.** Kariérní plány talentů, specifika jejich rozvoje. Metody rozvoje talentů. Práce s motivací během rozvoje. Úrovně talent poolu, talent pipeline. Možnosti rozvoje kariéry, specializace, přesah, řízení znalostí.
- **Udržení talentů.** Specifika udržení talentů, jejich nároky vzhledem k zastávání klíčových pozic. Motivační faktory a práce s mobilitou. Možnosti zainteresování talentů na práci v organizaci. Tvorba prostředí vhodného pro talenty. Nejčastější důvody odchodu talentů z organizace a nejčastější důvody nedokončení rozvoje, odchodu z talent poolů a talent programů.
- **Mezinárodní přístupy k talent managementu.** Mezinárodní přístupy, práce s diverzními týmy, trendy v talent managementu, globální talent management.

Povinná literatura:

- URBANCOVÁ, H., DEPOO, L., SMOLOVÁ, H. *Talent management*. Praha: VŠEM, 2024.

Doporučená literatura:

- ARMSTRONG, M. *Armstrong's handbook of performance management: an evidence-based guide to delivering high performance*. London: KoganPage, 2018.

- ASHDOWN, L. *Performance management: A practical introduction*. New York, Kogan Page, 2018.
- ANDERSON, V. et al. *Research methods in human resource management*. London, Chartered Institute of Personnel and Development, 2019.
- BABANOVÁ, A. *Dvanáct ověřených metod pro rozvoj kolegiální spolupráce: podpora rovnosti a rozmanitosti ve vzdělávání*. Praha: Gender Studies, 2020.
- BARTKO, P. *Talent acquisition strategy*. Brno: NextGenTA, 2021.
- COLLINGS, D. G., MELLAHI, K., CASCIO, W. F. *The Oxford handbook of Talent Management*. Oxford, Oxford University Press, 2017.
- DEPOO, L., URBANCOVÁ, H. *Rozvoj lidských zdrojů*. Praha, VŠEM, 2022.
- DEPOO, L., URBANCOVÁ, H., ŠNÝDROVÁ, M. *Kariérní management*. Praha, VŠEM, 2020.
- DEPOO, L. et al. *Motivace pracovního jednání*. Praha, VŠEM, 2021.
- DEPOO, L. et al. *Řízení lidských zdrojů*. Praha, VŠEM, 2022.
- Dušek, J. *Moderní personální management: trendy a výzvy*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2020.
- JEONG, B. *Talent rewards, talent uncertainty, and career tracks*. Prague: CERGE-EI, 2020.
- KOTÍKOVÁ, J. et al. *Dopady digitalizace, automatizace a robotizace na trh práce, do oblasti vzdělávání a oblasti sociálních systémů: rešerše dokumentů*. Praha: VÚPSV, 2019.
- MENSİ-KLARBACH, H., RISBERG, A. *Diversity in organizations: concepts and practices*. London: Macmillan International, 2019.
- MERTENS, D. M. *Research and evaluation in education and psychology: integrating diversity with quantitative, qualitative, and mixed methods*. Los Angeles: SAGE, 2020.
- MINOCHA, S., HRISTOV, D. *Global talent management: an integrated approach*. Los Angeles: SAGE, 2019.
- MUTEAN, C. *Vy jako značka: osobní branding pro kariérní růst*. Praha: Grada, 2018.
- PACHER, P. *Career book pro každého pracovníka*. Brno: Institute of Applied Psychology, 2019.
- SCHMID, M. *Pirátský princip: tajemství úspěchu a kariéry*. Praha: Beta, 2019.

Studijní pomůcky:

- ŠNÝDROVÁ, M. *Talent management*. [videolearningová aplikace]. Praha: VŠEM, 2024.

ZÁKLADY POZITIVNÍ PSYCHOLOGIE
Typ předmětu: povinný
Způsob ukončení (pomůcky): Zkouškový test (bez pomůcek)
Hodinová dotace P: 46
Hodinová dotace K/D1: 30
Počet kreditů: 4
Časová dotace a typ výstupu: 45 min., 20 otázek po 5 bodech

Cíle a obsah:

- **Úvod do pozitivní psychologie** – definice, historie, předchůdci pozitivní psychologie, odlišení od tradiční psychologie, význam pro duševní zdraví.
- **Štěstí a mentální vyrovnanost** – výzkum štěstí a nové modely, jak si udržet duševní zdraví, PERMA model (Seligman), rozdíl mezi zdravým usilováním o štěstí a nezdravým přesvědčením o světě.
- **Síla pozitivních emocí** – význam radosti, vděčnosti, naděje, lásky a dalších pozitivních emocí pro psychické i fyzické zdraví; co to je toxická pozitivita a jak jí nepropadnout.
- **Osobní silné stránky a ctnosti** – VIA klasifikace ctností a silných stránek, jejich rozvoj a aplikace v osobním i profesním životě, rozvoj a nácvik schopnosti, jak pracovat se svými přednostmi a zároveň uznat svou zranitelnost.
- **Rezilience a zvládání stresu** – pozitivní adaptace na výzvy, strategie zvládání stresu, psychická odolnost, neurovědecký výzkum resilience, nácvik technik, jak budovat odolnost.
- **Vztahy a pozitivní mezilidská interakce** – význam kvalitních vztahů pro wellbeing, empatie, altruismus, pozitivní komunikace., nácvik technik, jak jasně komunikovat své potřeby, zpětnou vazbu a zároveň budování schopnosti slyšet druhého.
- **Mindfulness a flow** – koncepty vědomé přítomnosti (mindfulness), stav flow a jeho význam pro výkon a spokojenost, rozvoj soucitu prostřednictvím mindfulness, aplikace do každodenního života.
- **Tělesnost a zdraví** – koncept of embodiment, jeho implikace pro duševní zdraví, psychodiagnostika a disembodiment.
- **Léčení duše** – pozitivní psychologie a mýty, tradiční náboženství a duševní zdraví.
- **Aplikace pozitivní psychologie v praxi** – pozitivní psychologie v terapii, vzdělávání, podnikání a vedení lidí.
- **Limity pozitivní psychologie** – představení kritických pohledů na pozitivní psychologie, jaké aspekty vylepšit ve výzkumu a v práci s druhými při aplikaci pozitivní psychologie.

Povinná literatura:

- ŠNÝDROVÁ, I. *Psychologie*. Praha: VŠEM, 2019.

Doporučená literatura:

- NEU, J. *Emotion, thought and therapy: a study of hume and spinoza and the relationship of philosophical theories of emotion to psychological theories of therapy*. Routledge. 2022.
- PARK, G. H., & CORN, A. *Positive psychology*. In *Applied Exercise Psychology* (pp. 483-497). Routledge. 2024.
- SNYDER, C. R., LOPEZ, S. J., EDWARDS, L. M., & MARQUES, S. C. (Eds.). *The Oxford handbook of positive psychology*. Oxford university press. 2020.
- TROY, A. S., WILLROTH, E. C., SHALLCROSS, A. J., GIULIANI, N. R., GROSS, J. J., & MAUSS, I. B. *Psychological resilience: an affect-regulation framework*. *Annual review of psychology*, 74(1), 547-576. 2023.

- VAN ZYL, L. E., GAFFANEY, J., VAN DER VAART, L., DIK, B. J., & DONALDSON, S. I). *The critiques and criticisms of positive psychology: a systematic review*. *The Journal of Positive Psychology*, 19(2), 206–235. 2023.

Studijní pomůcky

- DVOŘÁKOVÁ, M. *Psychologie (2020)*. [videolearningová aplikace]. Praha: VŠEM, 2020.





VYSOKÁ
ŠKOLA
EKONOMIE
A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00, PRAHA 5
info@vsem.cz

www.vsem.cz