

# Tézy štátnej záverečnej skúšky z predmetu **„Teoretické a praktické aspekty riadenia ľudských zdrojov“**

v študijnom programe II. stupňa „Ľudské zdroje a personálny manažment“  
(predmetné oblasti: podstata manažmentu ľudských zdrojov, historické súvislosti vzniku a rozvoja MLZ).

1. Význam ľudskej tvorivosti a inovácií pre hospodársku výrobu a formovanie novej ekonomiky. Posun kompetencií a právomocí (v dôležitých otázkach výroby, strategického rozhodovania a pod.) k výkonným (tvorivým) pracovníkom.
2. Koncepcia ľudských vzťahov E. Maya a formovanie sociálneho prístupu v manažmente. Programy vytvárania podmienok pre formovanie medziľudských vzťahoch v podnikoch USA v 30. rokoch 20.storočia. Význam „human relations“ pre rozvoj personálneho manažmentu.
3. Spoločenský význam ľudského kapitálu. Podpora talentov na všetkých stupňoch vzdelávania. Pojem spoločenská elita. Organizačný význam ľudského kapitálu – význam a úloha kreatívnych pracovníkov v organizácii. Osobnostný význam ľudského kapitálu – vzdelanie, zvedavosť, osobnostný úspech v živote, v práci, v kariére, bohatstvo, prestíž a pod.
4. Lisabonská stratégia a program Európa 2020 a ich význam pre rozvoj ľudského kapitálu. Hospodárske a sociálne podmienky rozvoja ľudského kapitálu. Direktívy a inštitúcie EÚ v riadení personálnych činností a zamestnaneckých vzťahov. Európska rôznorodosť a európsky prístup v riadení personálnych a zamestnaneckých vzťahov.
5. Úloha a význam personálnych činností v organizácii. Organizácia a riadenie personálnych činností v organizácii. Subjekty riadenia personálnych činností. Personálne riadenie v štruktúre podnikového manažmentu. Práva a kompetencie jednotlivých zložiek podnikového manažmentu v personálnom riadení.
6. Vedecké objavy, technické vynálezy (technológie), odvetvia hospodárskej výroby a odvetvia priemyslu. Historické typológie hospodárskeho rozvoja. Historické typológie spoločenského rozvoja. Charakteristika a komparácia jednotlivých fáz a období v hospodárskom a sociálnom rozvoji a teórií manažmentu.
7. Formovanie a rozvoj jednotlivých fáz (konceptií v rozvoji personálneho manažmentu. Hospodárske a sociálne faktory rozvoja jednotlivých fáz (konceptií) v rozvoji personálneho manažmentu.
8. Východiskové princípy teórie ľudského kapitálu a manažmentu ľudských zdrojov. Podstata ľudského kapitálu a riadenia ľudských zdrojov. Význam investovania do ľudských zdrojov. Úloha vzdelávania v manažmente ľudských zdrojov. Personálny manažment a MLZ - spoločné rysy a odlišnosti.
9. Relevantné paradigmy hospodárskeho rozvoja - agrárna, industriálna, postindustriálna, (alebo I., II. a III. vlna, D.Bell, A.H.Toffler) a ich podstata. Adekvátne typológie spoločností a ich základná charakteristika.

10. Vedecký (technokratický) manažment (formálne štruktúry, pravidlá, normy - F. W. Taylor, H. Fayol, H. Ford, M. Weber), sociálny prístup (E. Mayo, M. Folletová), behaviorálny manažment (A. Maslow, D. McGregor, F. Herzberg, D. Carnegie), systémový manažment (integračný, sieťovanie, kooperácia – C. Barnard, L. von Bertalanffy), nové trendy v manažmente (spoluúčasť na riadení, neformálna organizácia, integračný, znalostný manažment, manažment ľudských zdrojov a pod. – T.J. Peters, R.H. Waterman, M.E. Porter, P. Kotler, M. Armstrong, C.J. Fombrun, D.E. Guest, J. Storey, K. Leege).
11. Hospodársky rozvoj koncom 20. storočia a formovanie „novej“ (poznatkovej) ekonomiky. Konceptia ľudského kapitálu a ľudských zdrojov v novej ekonomike. Ľudské zdroje ako objekt riadenia. Podstata koncepcie „riadenia ľudských zdrojov“.
12. Legislatívne aspekty zamestnávania ľudí. Úloha štátu v politike zamestnávania, v príprave na povolanie, v základnom a odbornom vzdelávaní. Štát ako zamestnávateľ. Úlohy a kompetencie odborov v zamestnávaní ľudí.
13. Personálne politiky ako nástroj riadenia personálnych činností. Východiska personálnych politík. Obsah a oblasti personálnych politík. Politika rovnakých príležitostí. Politika riadenia rôznorodosti. Politika odmeňovania, rozvoja pracovníkov, participácie a pod. Inštitucionálne zabezpečenie realizácie personálnych politík.
14. Aktuálny stav v dopyte a ponuke na trhu práce. Aktuálna situácia na trhu práce v SR a jej vplyv na personálne riadenie. Zmeny v správaní sa zamestnancov na trhu práce a v hľadaní práce. Zmeny v stratégiách správania sa zamestnávateľov v zamestnávaní ľudí a v zamestnaneckých vzťahoch.
15. Druhá fáza vedecko-technickej revolúcie 20. st. a štruktúrne zmeny v hospodárstve a nová paradigma v hospodárskom rozvoji. Skrátenie životného cyklu produktov, technológií a výrobných procesov. Zrýchlenie hospodárskych procesov. Rast významu tvorby inovácií a ich aplikácie do výroby.
16. Hospodárske a sociálne súvislosti formovania systémového prístupu v manažmente. Usporiadanie a vzťahy systémových prvkov v organizačnej štruktúre. Ľudská osobnosť ako systém, jej prvky a vzťahy (štruktúra potrieb podľa Maslowa). Systémový prístup v manažmente a jeho vplyv na personálne riadenie.
17. Podstata personálneho riadenia a riadenia ľudských zdrojov. Odlišnosti personálneho riadenia a riadenia ľudských zdrojov. Subjekt a objekt riadenia v personálnom manažmente a v manažmente ľudských zdrojov. Funkcie a činnosti personálneho riadenia a riadenia ľudských zdrojov. Prístupy a metódy riadenia personálnych činností a riadenia ľudských zdrojov.
18. Základné princípy koncepcie riadenia ľudských zdrojov. Možnosti praktickej aplikácie koncepcie manažmentu ľudských zdrojov. Konkrétne metódy a techniky riadenia ľudských zdrojov - vytváranie materiálnych, sociálnych, psychologických, komunikačných a osobnostných podmienok pre kreatívnu prácu. Vzdelávanie a rozvoj ľudských zdrojov ako spôsob riadenia.

19. Teória ľudského kapitálu a formovanie koncepcie riadenia ľudských zdrojov. Faktory rozvoja koncepcie riadenia ľudských zdrojov. Úloha a význam vzdelávania v rozvoji ľudských zdrojov. Potreba a účel vzdelávania a rozvoja pracovníkov v inováčnej a konvenčnej (napríklad priemyselnej) výrobe.
20. Podstata koncepcie riadenia ľudských zdrojov. Teoretické aspekty v riadení ľudských zdrojov. Hlavné princípy riadenia ľudských zdrojov. Praktické východiská k riadeniu ľudských zdrojov. Objekt riadenia ľudských zdrojov. Charakteristické rysy koncepcie riadenia ľudských zdrojov.

### **Literatúra:**

1. Armstrong, M.(2002). *Řízení lidských zdrojů*. Grada Publishing, Praha.
2. Armstrong, M. (1999). *Personálny manažment*. Grada Publishing, Praha.
3. Kleibl, J., Dvořáková, Z., Šubrt, B. (2001). *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C.H.Beck.
4. Koubek, J. (1993). *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*. Praha: Managmrnt Press.
5. Milkovich, G.T., Boudreau, J.W. (1993). *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing.
6. Vojtovič, S. (2006). *Personálny manažment. Historické súvislosti vzniku a rozvoja*. Bratislava: IRIS.
7. Vojtovič, S. (2011). *Koncepcie personálneho řízení a řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Pub Publishing.
8. Vojtovič, S. (2015). *Koncepcia riadenia ľudských zdrojov*. Trenčín: TnUAD, 157 s. ISBN 978-80-8075-694-9. 8,1 AH.
9. Werther, W.D., Davis, K. (1992). *Lidský faktor a personální management*. Zlín: Viktoria Publishing.

