Informačný list predmetu

Akademický rok 2026/2027

Vysoká škola	Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave
Fakulta	IM UCM
Kód predmetu	KPROMA/PM/PoD/11/26
Názov predmetu	Ľudské zdroje a kompetencie
Rozsah	2P
Počet kreditov	2

Podmienky na absolvovanie predmetu

• Podmienkou pristúpenia ku skúške je aktívna účasť na prednáškach a cvičeniach a vypracovanie zadaní na zvolené témy počas semestra, a to podľa zadania vyučujúceho.
• V prípade individuálneho študijného plánu je podmienkou pristúpenia k písomnej skúške nutná minimálne 50 % účasť na prednáškach a cvičeniach a vypracovanie zadaní na zvolené témy, a to podľa zadania vyučujúceho.
• 100% záverečné hodnotenie – 80% písomná skúška, 20% spracovanie zadaní. Klasifikačný stupeň je určený na základe stupnice (v %): A (100 – 92), B (91 – 83), C (82 – 74), D (73 – 65), E (64 – 56), Fx (55 a menej).

Výsledky vzdelávania

1. Vedomosti: Študent, ktorý absolvuje predmet Ľudské zdroje a kompetencie, má vedomosti na úrovni syntézy a dokáže porozumieť podstate, významu a vývoju HR manažmentu, rozlíšiť tradičné a moderné prístupy k riadeniu ľudských zdrojov a pochopiť ich filozofické východiská. Dokáže interpretovať vzdelávacie potreby v organizácii, pochopiť moderné prístupy a techniky vzdelávania, objasniť podstatu manažmentu pracovného výkonu a hodnotenia zamestnancov. Rozumie konceptu manažmentu talentov, jeho strategickému významu a nástrojom na získavanie, rozvoj a udržanie talentov. Vie charakterizovať systémy odmeňovania, benefitov, motivácie a starostlivosti o zamestnancov a pochopiť špecifiká riadenia viacgeneračnej/multikultúrnej pracovnej sily.
2. Zručnosti: Študent vie a dokáže analyzovať a navrhovať pracovné miesta, plánovať personálne potreby organizácie a aplikovať vhodné metódy náboru a výberu zamestnancov. Dokáže pripraviť adaptačný plán, identifikovať vzdelávacie potreby a navrhovať vzdelávacie programy s využitím moderných vzdelávacích techník. Vie aplikovať nástroje hodnotenia pracovného výkonu, poskytovať konštruktívnu spätnú väzbu a navrhovať motivačné a stimulačné nástroje pre rôzne skupiny zamestnancov. Dokáže pracovať s talentovým potenciálom, navrhovať stratégie jeho rozvoja a udržania a prispôsobovať HR prístupy potrebám rôznych generácií na pracovisku.
3. Profesijné kompetencie: Študent po absolvovaní predmetu disponuje spôsobilosťou samostatne riešiť základné HR procesy v organizácii a tvorivo využívať získané poznatky pri analýze a optimalizácii personálnych činností. Dokáže profesionálne komunikovať s kandidátmi, zamestnancami aj manažérmi, interpretovať faktory ovplyvňujúce pracovný výkon a motiváciu a navrhovať vhodné HR riešenia v súlade so strategickými cieľmi organizácie. Dokáže prispieť k rozvoju firemnej kultúry, budovaniu značky zamestnávateľa a vytváraniu podporného pracovného prostredia.
4. Prenositeľné kompetencie: Študent si rozvinie komunikačné kompetencie, schopnosť organizovať a plánovať prácu, uplatňovať strategické a koncepčné myslenie a prijímať rozhodnutia s primeranou mierou zodpovednosti. Rozvinie si digitálnu gramotnosť - schopnosť pracovať s informáciami a kriticky hodnotiť

priebeh a výsledky vykonávaných aktivít. Zároveň posilní svoju empatiu, emocionálnu inteligenciu a schopnosť efektívne komunikovať a spolupracovať s ľuďmi rôznych generácií, kultúr a profesijných profilov.

Stručná osnova predmetu

1. Úvod do HR manažmentu – definícia a význam, organizačné útvary pokrývajúce predmetnú problematiku a ich postavenie v rámci organizačnej štruktúry.
2. Tradičné verzus moderné prístupy a filozofické smery v HR manažmente - prehľad vývoja prístupu k riadeniu ľudských zdrojov a filozofických smerov (charakteristika, špecifiká) vrátane čelných predstaviteľov, charakteristika a špecifiká moderných prístupov v riadení HR.
3. Personálne plánovanie – vytváranie pracovných miest (identifikácia znalostí, zručností a kompetencií).
4. Nábor a výber zamestnancov – opis a charakteristika výberového proces, formulácií kritérií výberu kanály náboru zamestnancov, nástroje vyhodnocovania súladu deklarovaných a požadovaných kompetencií a znalostí uchádzačov.
5. Pracovná a sociálna adaptácia zamestnancov - charakteristika a špecifiká onboardingového procesu, tvorba manuálov onboardingového procesu, využívanie seniorských pracovníkov, resp. Využitie tzv. "buddyho" pre adaptáciu novo-prijatých zamestnancov.
6. Vzdelávanie zamestnancov a identifikácia vzdelávacích potrieb – postup identifikácie vzdelávacích potrieb, prehľad soft a hard-skills vzdelávacích programov, formy vzdelávania (onset, online a i.), tvorba interného vzdelávacieho programu, využívanie externých vzdelávacích programov.
7. Moderné prístupy a techniky vo vzdelávaní - využitie štandardných a progresívnych vzdelávacích postupov, vytváranie customizovaných vzdelávacích programov a modulov, príklady aplikácie moderných prístupov a techník v praxi.
8. Manažment pracovného výkonu - KPIs, meranie a kontrola pracovného výkonu, efektivita využitia pracovného času/time management.
9. Manažment talentov – stratégia náboru, rozvoja a udržania talentov.
10. Viacgeneračná a multikultúrna pracovná sila - špecifiká jednotlivých generácií pracovníkov a vybraných kultúrnych prostredí, špecifiká riadenia viacgeneračnej/multikultúrnej pracovnej sily, príklady z úspešnej a neúspešnej praxe.
11. Stratégia odmien a benefitov - prehľad typov finančných a nefinančných odmien zamestnancov, príklady vhodnej aplikácie a vyhodnocovanie úspešnosti aplikácie v rámci zvyšovania pracovnej výkonnosti zamestnancov.
12. Hodnotenie zamestnancov - metodika a nástroje hodnotenia, periodicita v hodnotení, identifikácia pozitívnych a negatívnych trendov vo výkonnosti zamestnancov, tvorba hodnotiacich dokumentov.
13. Starostlivosť o zamestnancov – wellbeingové programy (prehľad), prehľad povinností zamestnávateľa podľa aktuálne platnej legislatívy a povinností zamestnávatelov súvislosti so starostlivosťou a zamestnancov (lekárske prehliadky a i.).

Druh, rozsah, metódy a pracovná záťaž študenta

Druh (P,PV, V): PVP
Rozsah: 2 hodiny týždenne prednáška
Metóda: prezenčná
Forma: denná

Odporúčaná literatúra

1. AGUINIS, H. 2023. Performance Management. 5. edt. California: Sage Publications, 378 p. ISBN: 9781948426497.
2. ARMSTRONG, M., TAYLOR, S. 2020. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice, 13. edt. London: Kogan Page Limited, 960 p. ISBN: 978-0-7494-6964-1
3. BRANHAM, L. 2004. Jak si udržet nejlepší zaměstnance. Brno: Computer Press. Praxe manažera

(Computer Press). 327 s. ISBN 8025102237.
4. CIPD. 2020. People and Organizational Development: A New Agenda for Organizational Effectiveness. 1. edt. London: Chartered Institute of Personnel and Development, 320 p. ISBN: 9781843984088.
5. COLLINGS, D. G., WOOD, G. T., CALIGIURI, P. M. 2018. The Routledge Companion to International Human Resource Management. 2. edt. London: Routledge, 488 p. ISBN: 9781138950625.
6. DONAHUE, W. E. 2022. Boosting Employee Motivation and Engagement: A Competency-Based Approach to Increasing Employee Performance by Focusing on the Work Climate (Competency-Based Workbooks for Structured Learning). 1. edt. Independently Published, 82 p. ISBN: 979-8417829475.
7. MELLO, J. A. 2014. Strategic Human Resource Management. 4. edt. Stamford: Cengage Learning, 688 p. ISBN: 9781285426792.

Jazyk, ktorého znalosť je potrebná na absolvovanie predmetu

Anglický, Slovenský

Poznámky

Časová záťaž študenta:
60 hodín, z toho:
kombinované štúdium (P, S, C): 20
samoštúdium: 25
iné: spracovanie zadaní na cvičeniach: 15