
O B S A H

Predslov	7
I. Časť Úvod do problematiky manažmentu rozvoja ľudských zdrojov	9
1. Kapitola – Filozofia riešenia	9
1.1 Nová logika v riadení ľudských zdrojov	9
1.2 Stručná charakteristika základných pojmov	10
2. Kapitola – Hlavné princípy efektivity	13
2.1 Systémový prístup	13
2.2 Uplatňovanie riadenia zmien	18
2.3 Globálnosť stratégie a lokálnosť politiky	20
2.4 Permanentnosť vzdelávania	22
2.5 Synergia v riešení motivácie – profesionality – klímy	22
II. Časť Hlavné personálne procesy a činnosti	25
Úvodná charakteristika problematiky	25
1. Kapitola – Obsadzovanie pracovných miest – Prostriedky ..	27
1.1 M e t ó d a pracovného miesta.....	27
1.2 Hlavné z á s a d y	29
2. Kapitola – Obsadzovanie pracovných miest – Metodológia realizácie	33
2.1 „Správne“ miesto.....	33
2.2 „Správny“ človek	41
2.3 „Správne“ nástroje.....	46

3. Kapitola – Reprodukcia pracovnej sily	50
3.1 Stručná charakteristika obsahu	50
3.2 Nástroje riadenia procesu reprodukcie	51
4. Kapitola – Mobilita pracovníkov	55
4.1 Stručná charakteristika vybraných pojmov	55
4.2 Riadenie pracovnej mobility	57
5. Kapitola – Prostriedky optimalizácie riadenia personálnych procesov	61
5.1 Voľba „správnych“ metód	61
5.2 Informačná vybavenosť – databáza	65
 III. Časť Subjekty riadenia ľudských zdrojov	 71
Úvod do problematiky	71
1. Kapitola – Manažéri (riadiaci pracovníci)	72
1.1 Modelový štandard profilu spôsobilosti	72
1.2 Profil základnej personálnej vybavenosti	74
1.3 Motivovanie pracovníkov	75
1.4 Profesionalita personálnej vybavenosti	79
1.5 Sociálna klíma – faktory jej optimalizácie	94
2. Kapitola – Personálne útvary	103
2.1 Organizačná štruktúra	103
2.2 Odborné činnosti personálnych útvarov	105
 IV. Časť Metódy a prostriedky v riadení odborného rozvoja ľudských zdrojov	 115
1. Kapitola – Základná charakteristika problematiky	115
1.1 Metódy a prostriedky	115
1.2 Úloha a postavenie vzdelávania	116

2. kapitola – Metóda projektovania vo vzdelávaní	119
Úvod do problematiky	119
2.1 Organizovanie a koordinovanie procesu projektovania ...	119
2.2 Postup a výsledný produkt realizácie projektovania	126
2.3 Špecifikácia hlavných prínosov	133
3. Kapitola – Metóda programovania vo vzdelávaní	136
Základná charakteristika problematiky	136
3.1 Diagnostikovanie predpokladov kvality	137
3.2 Optimalizácia procesu tvorby programov	140
4. Kapitola – Manažment realizácie vzdelávania a výcviku ...	146
Úvod do problematiky	146
4.1 Predmet a obsah manažmentu vzdelávania	146
4.2 Stratégia a politika v manažmente vzdelávania	148
4.3 Identifikácia potrieb a požiadaviek vzdelávania	148
4.4 Programové zabezpečenie vzdelávania	152
4.5 Metodika realizácie vzdelávacích aktivít	156
4.6 Implementácia systému riadenia kvality	160
V. Časť Model vzdelávania manažérov	163
1. Kapitola – Filozofia riešenej problematiky	163
1.1 Charakteristika postavenia manažérov	164
1.2 Manažérske štandardy ako východisko modelu	166
2. Kapitola – Manažérske vzdelávanie	168
2.1 Manažérske vzdelávanie prierezové	168
2.2 Manažérske vzdelávanie špecializované	169
3. Kapitola – Odborná príprava TOP manažérov	171
3.1 Hlavné princípy a zásady	171
3.2 Štruktúra profilu odbornej prípravy	173

4. Kapitola – Podmienky úspešnej realizácie modelu	178
4.1 Motivácia účastníkov – chcieť.....	178
4.2 Profesionalita realizátorov – vedieť.....	178
4.3 Vhodná podniková klíma – môcť	180
VI. Časť Výsledky – diskusia k aplikácii modelu manažérskeho vzdelávania.....	183
1. Kapitola – Základná charakteristika aplikácie	185
1.1 Výber účastníkov prípravy	185
1.2 Priebeh realizácie prípravy	185
2. Kapitola – Výsledky aplikácie modelu	188
2.1 Efektivita výberu a stimulácie účastníkov.....	188
2.2 Kvalita učebných výsledkov prípravy	189
2.3 Lektori odbornej prípravy	192
2.4 Spokojnosť účastníkov	193
Doslov	194
Zoznam preštudovanej a použitej literatúry	195