

Veronika Hedija

- Vybrané aspekty žen v managementu (vliv na výkonnost, společenskou odpovědnost, odměňování, motivaci...)
- Genderová mzdová mezera (zhodnocení mzdových rozdílů mezi muži a ženami ve vybrané organizaci, vliv na výkonnost organizací...)
- Společenská odpovědnost organizace

Ondřej Hora

- Témata relevantní v perspektivě organizačního rozvoje (organizační problémy, strategie a řešení) – např. společenská odpovědnost organizace, stabilizace, adaptace, rozvoj.
- Posouzení konkrétních sociálních problémů zvolených studenty, které jsou relevantní z perspektivy sociální politiky/pro konkrétní cílovou skupinu.
- Zhodnocení vybraného systému nebo konkrétního aspektu sociální politiky v lokální/národní i mezinárodní perspektivě (dle zájmu studentů).

Pavel Horák

- Analýza a zhodnocení procesu utváření vybrané dílčí veřejné/sociální politiky na centrální/regionální a lokální úrovni (zaměstnanosti, bydlení, rodiny, seniorů, životní prostředí...) /tj. opatření pro nezaměstnané, rozvoj bydlení pro ohrožené skupiny obyvatel ve vybrané obci apod./
- Analýza a zhodnocení procesu implementace/způsobu realizace vybrané dílčí veřejné/sociální politiky (zaměstnanosti, bydlení, rodiny, seniorů, životní prostředí...) /tj. vliv různých faktorů na motivaci/komunikaci/poskytování služeb nezaměstnaným, seniorům v domácím prostředí apod./
 - Role lokálních projektů zaměstnanosti při začleňování nezaměstnaných na trh práce
 - Zhodnocení přístupů pracovníků úřadu práce k nezaměstnaným
 - Vliv organizační kultury na chování pracovníků ve státní/nestátní organizaci.
- Analýza a zhodnocení vlivu sítí státních/nestátních aktérů (státních úřadů, neziskových organizací, zaměstnavatelů...) na proces tvorby/implementace dílčí veřejné/sociální politiky (zaměstnanosti, bydlení, rodiny, seniorů, životní prostředí...)
- Analýza a zhodnocení uplatňování veřejného managementu ve vybrané dílčí veřejné/sociální politice v ČR/zahraníčí (zaměstnanosti, bydlení, rodiny, seniorů, životní prostředí...) /např. způsoby řízení uplatňované ve veřejných službách zaměstnanosti, ve státních a nestátních organizacích poskytujících služby pro osoby bez domova aj./
- Srovnání využívání nového veřejného managementu ve vybrané dílčí veřejné/sociální politice v různých zemích (zaměstnanosti, bydlení, rodiny, seniorů, životní prostředí...)
- Využití vybrané teorie politického procesu k porozumění vybrané dílčí veřejné/sociální politiky na centrální/regionální a lokální úrovni (zaměstnanosti, bydlení, rodiny, seniorů, životní prostředí...) /např. Rámcová institucionální teorie a rozvoje, Rámcová koalice aktérů, Teorie sociální konstrukce cílových skupin, Model tří proudů, Teorie přerušované rovnováhy, Rámcová strategického akčního pole, Model integrující design politiky, implementační styl a zpětnou vazbu, Model pětivláknového politického procesu)

Markéta Horáková

- Vybrané skupiny na trhu práce: analýza jejich postavení, vysvětlení příčin, projevů a důsledků různých forem znevýhodnění na trhu práce (zdravotní postižení, nízký věk, předdůchodový věk, nízké vzdělání, nedostatek praxe, příslušnost k sociálně nebo etnicky definované skupině, rodičovství ad.)
- Programy a opatření politiky pracovního trhu, jejich analýza, hodnocení, komparace na státní, regionální či lokální úrovni
- Analýza vybraných aspektů vzdělávací politiky v ČR a ve světě (tvorba, plánování, realizace a efekty vzdělávací politiky a vzdělávacích programů)
- Analýza, komparace nebo evaluace procesů a programů spojených se vzděláváním dospělých a s principy celoživotního učení
- Přechody mladých lidí ze vzdělávání na pracovní trh (přípravenost absolventů na pracovní trh, diferencovaná očekávání různých aktérů, klíčové kompetence a soft skills ad.)
- Rozvoj lidských zdrojů na trhu práce I. (analýza role vzdělání, kvalifikace a lidského kapitálu při pohybu na pracovním trhu; nízkokvalifikovaní na trhu práce)
- Rozvoj lidských zdrojů na trhu práce II. (opatření pro podporu rozvoje lidských zdrojů na úrovni státu, regionu, lokality nebo vybrané organizace, jejich analýza, hodnocení, komparace)
- Analýza a zhodnocení vybraných personálních procesů v organizacích
- Dopady pandemie v oblasti zaměstnanosti, trhu práce, vzdělávání

Josef Horňáček

- Analýza sociální politiky organizace
- Analýza artikulace, agregace a selekce zájmů aktérů sociálního dialogu v organizaci s přihlédnutím ke všem dimenzím sociálního dialogu. Reprezentativita zástupců, dílčí a skupinové zájmy. Konfrontace chování jednotlivců a skupin se společnými hodnotami aktérů sociálního dialogu (např. sociální smír, rovnost v zacházení, spravedlnost v odměňování...).
- Strategické plánování v občanské poradně Jihlava
- Kvalita pracovního života a fluktuace zaměstnanců
- Organizační kultura a její vliv na fungování podniku
- Rovné příležitosti v zaměstnávání ve státní správě
- Analýza procesu adaptace zaměstnanců do multinárodnostního podniku
- Absolventi na trhu práce

Kateřina Kubalčíková

- Sociální práce v kontextu stárnutí populace
- Sociální práce/sociální pracovníci v sociálních službách
- Sociální práce/sociální pracovníci ve veřejné správě/samosprávě
- Sociální práce v komunitě/s komunitou

Blanka Plasová

- Mezinárodní komparace politik harmonizace práce a rodiny na národní či organizační úrovni.
- Opatření harmonizace práce a rodiny na národní, lokální či organizační úrovni
- Opatření na podporu rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce na národní, lokální či organizační úrovni
- Služby péče o děti na národní, lokální či organizační úrovni
- Různé aspekty šikany (mobbingu) na úrovni pracovních organizací
- Analýza základních procesů řízení lidí v organizaci v perspektivě zaměstnavatelů a zaměstnanců (nábor a výběr, rozvoj, adaptace a stabilizace, propouštění)

Tomáš Sirovátka

- Personální strategie organizací/podniků (public, profit, non-profit), je možné pojmout jako analýzu strategie, návrh strategie – může být specifikováno pro vybranou oblast ŘLZ/HRM)
- Strategie rozvoje organizace a personální strategie organizace (vzájemná vazba/synergie) - je možné pojmout jako analýzu vazby strategií, návrh posílení vazby strategií – může být specifikováno pro vybranou oblast ŘLZ/HRM)
- Faktory spokojenosti a fluktuace a strategie stabilizace pracovníků v organizaci
- Pandemie, její dopady a reakce sociální politiky (možné zpracovat za Českou republiku či mezinárodní srovnání – lze se zaměřit na specifické problémy a efektivnost jejich řešení, na otázku či pandemie dala vznik krátkodobějším či dlouhodobějším řešením a jak ovlivnila vývoj sociální politiky)
- Prevence a řešení chudoby v zemích EU a v rozvojových zemích
- Chudoba a redistribuce v sociální politice
- Směřování sociální politiky v České republice v kontextu soudobé sociální dynamiky (např. nová sociální rizika, flexibilita a nejistoty, reorientace sociálního státu, sociální investice, atp.), je možné zpracovat v rovině celkové sociální politiky/sociálního státu či vybrané oblasti
- Sociální politika EU a Česká republika (hodnocení vztahu/vzájemné interakce celkově či ve vybrané oblasti)
- Legitimita sociální politiky obecně, či vybrané oblasti: preference (principy spravedlnosti, cíle, opatření) a jejich hodnocení – ČR, mezinárodní komparace
- Rodinná politika (či její vybraná oblast, např. harmonizace rodiny a zaměstnání, perspektiva prospěchu dítěte, genderové rovnosti aj.)
- Důchodová politika v ČR (politická ekonomie reforem, redistributivní dopady z hlediska vnitro- a mezigenerační solidarity)
- Sociální služby a zaměstnanost v sociálních službách
- Strategie sociálního začleňování – hodnocení vybrané oblasti – národní či lokální úroveň (či začleňování vybrané cílové skupiny populace) (možné pojmout jako analýzu či návrh strategie)
- Transformace ve vybrané oblasti veřejné/sociální politiky - mezinárodní komparace (možno zaměřit na změny v obsahu politik či v systému jejich řízení/governance či obojí)
- Změny regulace a governance v oblasti služeb zaměstnanosti a aktivace
- Evropská strategie zaměstnanosti ve vybrané zemi (zemích EU)
- Hodnocení programů politiky pracovního trhu na centrální či lokální úrovni

- Programy pro skupiny ohrožené vyšším rizikem nezaměstnanosti a jejich účinnost
- Návrh projektu zaměstnanosti pro specifickou cílovou skupinu/kategorii

Miroslav Suchanec

- Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti, jakožto i jiných sociálních programů, s důrazem na hodnocení přínosů a efektů
- Hodnocení vzdělávacích programů v organizaci s důrazem na hodnocení přínosů a efektů
- Kvalita pracovního života v genderové, mezigenerační či jiné perspektivě
- Pracovní hodnoty v genderové, mezigenerační či jiné perspektivě
- Pracovní spokojenost a důsledky pro záměr setrvat v organizaci (v genderové, mezigenerační či jiné perspektivě)

Iveta Zelenková

- New public management: problémy při implementaci reforem
- Analýza mezisektorové spolupráce při realizaci vybraného veřejného či sociálního programu na vládní, regionální nebo lokální úrovni
- Vliv public-private-partnership na výkon poskytování služeb
- Strategické plánování ve veřejném a neziskovém sektoru
- Globalizace a výzvy veřejné správy (governance, HRM, leadership, etika, e-governance, udržitelnost)
- Rozvoj organizačního wellbeingu (intervence na individuální, týmové, organizační úrovni)
- Řízení lidských zdrojů a informační systémy (E-HRM a budoucí trendy, využití IS v jednotlivých HR procesech, HRIS a sociální média, HRIS a soukromí a bezpečnost)
- HR metriky a analýzy pracovní síly
- Analýza jednotlivých HR procesů a metod v kontextu vybraného typu organizace/sektoru
- Analýza potřeb zaměstnanců/organizace v kontextu jednotlivých HR procesů.
- Dobrovolníci ve veřejném a neziskovém sektoru (nábor, motivace a stabilizace)
- Interpersonální procesy v organizaci (vedení skupin a týmů; konflikty a vyjednávání; diverzita, komunikace a organizační kultura)
- Organizační procesy v organizaci (řízení změn a inovací v organizaci a organizační kultura; organizační etika, udržitelnost a společenská odpovědnost)
- Vedení a leadership v organizaci (rozhodování, interpersonální ovlivňování a přesvědčování; leadership a motivování)

Roman Baláž

- Demokracie, způsoby vládnutí a rozdíly mezi starými a novými členskými zeměmi EU (post-kolonializace, konflikty představ o vládnutí, path-dependency)
- Demokratizace společnosti na území ČR
- Integrace imigrantů (formulace, implementace a administrace politik)
- Pomáhající odborníci jako významní aktéři tvorby politik
- Zmocňování vs. participace: mýty a realita při tvorbě politik
- Mocenské vztahy při tvorbě politik a jejich implikace pro konflikt a spolupráci mezi aktéry

Veronika Hedija

- Vybrané aspekty žen v managementu (vliv na výkonnost, společenskou odpovědnost, odměňování, motivaci...)
- Genderová mzdová mezera (zhodnocení mzdových rozdílů mezi muži a ženami ve vybrané organizaci, vliv na výkonnost organizací...)
- Společenská odpovědnost organizace

Ondřej Hora

- Témata relevantní v perspektivě organizačního rozvoje (organizační problémy, strategie a řešení) – např. společenská odpovědnost organizace, stabilizace, adaptace, rozvoj.
- Posouzení konkrétních sociálních problémů zvolených studenty, které jsou relevantní z perspektivy sociální politiky/pro konkrétní cílovou skupinu.
- Zhodnocení vybraného systému nebo konkrétního aspektu sociální politiky v lokální/národní i mezinárodní perspektivě (dle zájmu studentů).
- Programová evaluace (očekává se znalost postupů programové evaluace)

Pavel Horák

- Analýza a zhodnocení procesu utváření vybrané dílčí veřejné/sociální politiky na centrální/regionální a lokální úrovni (zaměstnanosti, bydlení, rodiny, seniorů, životní prostředí...) /tj. opatření pro nezaměstnané, rozvoj bydlení pro ohrožené skupiny obyvatel ve vybrané obci apod./
- Analýza a zhodnocení procesu implementace/způsobu realizace vybrané dílčí veřejné/sociální politiky (zaměstnanosti, bydlení, rodiny, seniorů, životní prostředí...) /tj. vliv různých faktorů na motivaci/komunikaci/poskytování služeb nezaměstnaným, seniorům v domácím prostředí apod./
 - Role lokálních projektů zaměstnanosti při začleňování nezaměstnaných na trh práce
 - Zhodnocení přístupů pracovníků úřadu práce k nezaměstnaným
 - Vliv organizační kultury na chování pracovníků ve státní/nestátní organizaci.
- Analýza a zhodnocení vlivu sítí státních/nestátních aktérů (státních úřadů, neziskových organizací, zaměstnavatelů...) na proces tvorby/implementace dílčí veřejné/sociální politiky (zaměstnanosti, bydlení, rodiny, seniorů, životní prostředí...)
- Analýza a zhodnocení uplatňování veřejného managementu ve vybrané dílčí veřejné/sociální politice v ČR/zahraníčí (zaměstnanosti, bydlení, rodiny, seniorů, životní

prostředí...) /např. způsoby řízení uplatňované ve veřejných službách zaměstnanosti, ve státních a nestátních organizacích poskytujících služby pro osoby bez domova aj./

- Srovnání využívání nového veřejného managementu ve vybrané dílčí veřejné/sociální politice v různých zemích (zaměstnanosti, bydlení, rodiny, seniorů, životní prostředí...)
- Využití vybrané teorie politického procesu k porozumění vybrané dílčí veřejné/sociální politiky na centrální/regionální a lokální úrovni (zaměstnanosti, bydlení, rodiny, seniorů, životní prostředí...) /např. Rámec institucionální teorie a rozvoje, Rámec koalic aktérů, Teorie sociální konstrukce cílových skupin, Model tří proudů, Teorie přerušované rovnováhy, Rámec strategického akčního pole, Model integrující design politiky, implementační styl a zpětnou vazbu, Model pětivláknového politického procesu)

Markéta Horáková

- Vybrané skupiny na trhu práce: analýza jejich postavení, vysvětlení příčin, projevů a důsledků různých forem znevýhodnění na trhu práce (zdravotní postižení, nízký věk, předdůchodový věk, nízké vzdělání, nedostatek praxe, příslušnost k sociálně nebo etnicky definované skupině, rodičovství ad.)
- Programy a opatření politiky pracovního trhu, jejich analýza, hodnocení, komparace na státní, regionální či lokální úrovni
- Analýza vybraných aspektů vzdělávací politiky v ČR a ve světě (tvorba, plánování, realizace a efekty vzdělávací politiky a vzdělávacích programů)
- Analýza, komparace nebo evaluace procesů a programů spojených se vzděláváním dospělých a s principy celoživotního učení
- Přejechy mladých lidí ze vzdělávání na pracovní trh (připravenost absolventů na pracovní trh, diferencovaná očekávání různých aktérů, klíčové kompetence a soft skills ad.)
- Rozvoj lidských zdrojů na trhu práce I. (analýza role vzdělání, kvalifikace a lidského kapitálu při pohybu na pracovním trhu; nízkokvalifikovaní na trhu práce)
- Rozvoj lidských zdrojů na trhu práce II. (opatření pro podporu rozvoje lidských zdrojů na úrovni státu, regionu, lokality nebo vybrané organizace, jejich analýza, hodnocení, komparace)
- Analýza a zhodnocení vybraných personálních procesů v organizacích
- Dopady pandemie v oblasti zaměstnanosti, trhu práce, vzdělávání

Josef Horňáček

- Analýza sociální politiky organizace
- Analýza artikulace, agregace a selekce zájmů aktérů sociálního dialogu v organizaci s přihlédnutím ke všem dimenzím sociálního dialogu. Reprezentativita zástupců, dílčí a skupinové zájmy. Konfrontace chování jednotlivců a skupin se společnými hodnotami aktérů sociálního dialogu (např. sociální smír, rovnost v zacházení, spravedlnost v odměňování...).
- Strategické plánování v občanské poradně Jihlava
- Kvalita pracovního života a fluktuace zaměstnanců
- Organizační kultura a její vliv na fungování podniku
- Rovné příležitosti v zaměstnávání ve státní správě
- Analýza procesu adaptace zaměstnanců do multinárodnostního podniku
- Absolventi na trhu práce

- Kolektivní vyjednávání a zaměstnanecké vztahy.

Blanka Plasová

- Mezinárodní komparace politik harmonizace práce a rodiny na národní či organizační úrovni.
- Opatření harmonizace práce a rodiny na národní, lokální či organizační úrovni
- Opatření na podporu rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce na národní, lokální či organizační úrovni
- Služby péče o děti na národní, lokální či organizační úrovni
- Různé aspekty šikany (mobbingu) na úrovni pracovních organizací
- Analýza základních procesů řízení lidí v organizaci v perspektivě zaměstnavatelů a zaměstnanců (nábor a výběr, rozvoj, adaptace a stabilizace, propouštění)

Tomáš Sirovátka

- Personální strategie organizací/podniků (public, profit, non-profit), je možné pojmout jako analýzu strategie, návrh strategie – může být specifikováno pro vybranou oblast ŘLZ/HRM)
- Strategie rozvoje organizace a personální strategie organizace (vzájemná vazba/synergie) - je možné pojmout jako analýzu vazby strategií, návrh posílení vazby strategií – může být specifikováno pro vybranou oblast ŘLZ/HRM)
- Faktory spokojenosti a fluktuace a strategie stabilizace pracovníků v organizaci
- Pandemie, její dopady a reakce sociální politiky (možné zpracovat za Českou republiku či mezinárodní srovnání – lze se zaměřit na specifické problémy a efektivnost jejich řešení, na otázku či pandemie dala vznik krátkodobějším či dlouhodobějším řešením a jak ovlivnila vývoj sociální politiky)
- Prevence a řešení chudoby v zemích EU a v rozvojových zemích
- Chudoba a redistribuce v sociální politice
- Směřování sociální politiky v České republice v kontextu soudobé sociální dynamiky (např. nová sociální rizika, flexibilita a nejistoty, reorientace sociálního státu, sociální investice, atp.), je možné zpracovat v rovině celkové sociální politiky/sociálního státu či vybrané oblasti
- Sociální politika EU a Česká republika (hodnocení vztahu/vzájemné interakce celkově či ve vybrané oblasti)
- Legitimita sociální politiky obecně, či vybrané oblasti: preference (principy spravedlnosti, cíle, opatření) a jejich hodnocení – ČR, mezinárodní komparace
- Rodinná politika (či její vybraná oblast, např. harmonizace rodiny a zaměstnání, perspektiva prospěchu dítěte, genderové rovnosti aj.)
- Důchodová politika v ČR (politická ekonomie reformem, redistributivní dopady z hlediska vnitro- a mezigenerační solidarity)
- Sociální služby a zaměstnanost v sociálních službách
- Strategie sociálního začleňování – hodnocení vybrané oblasti – národní či lokální úroveň (či začleňování vybrané cílové skupiny populace) (možné pojmout jako analýzu či návrh strategie)
- Transformace ve vybrané oblasti veřejné/sociální politiky - mezinárodní komparace (možno zaměřit na změny v obsahu politik či v systému jejich řízení/governance či obojí)
- Změny regulace a governance v oblasti služeb zaměstnanosti a aktivace

- Evropská strategie zaměstnanosti ve vybrané zemi (zemích EU)
- Hodnocení programů politiky pracovního trhu na centrální či lokální úrovni
- Programy pro skupiny ohrožené vyšším rizikem nezaměstnanosti a jejich účinnost
- Návrh projektu zaměstnanosti pro specifickou cílovou skupinu/kategorii

Miroslav Suchanec

- Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti, jakožto i jiných sociálních programů, s důrazem na hodnocení přínosů a efektů
- Hodnocení vzdělávacích programů v organizaci s důrazem na hodnocení přínosů a efektů
- Kvalita pracovního života v genderové, mezigenerační či jiné perspektivě
- Pracovní hodnoty v genderové, mezigenerační či jiné perspektivě
- Pracovní spokojenost a důsledky pro záměr setrvat v organizaci (v genderové, mezigenerační či jiné perspektivě)

Iveta Zelenková

- New public management: problémy při implementaci reform
- Analýza mezisektorové spolupráce při realizaci vybraného veřejného či sociálního programu na vládní, regionální nebo lokální úrovni
- Vliv public-private-partnership na výkon poskytování služeb
- Strategické plánování ve veřejném a neziskovém sektoru
- Globalizace a výzvy veřejné správy (governance, HRM, leadership, etika, e-governance, udržitelnost)
- Rozvoj organizačního wellbeingu (intervence na individuální, týmové, organizační úrovni)
- Řízení lidských zdrojů a informační systémy (E-HRM a budoucí trendy, využití IS v jednotlivých HR procesech, HRIS a sociální média, HRIS a soukromí a bezpečnost)
- HR metriky a analýzy pracovní síly
- Analýza jednotlivých HR strategií, procesů a metod v kontextu vybraného typu organizace/sektoru
- Analýza potřeb zaměstnanců/organizace v kontextu jednotlivých HR strategií a procesů.
- Dobrovolníci ve veřejném a neziskovém sektoru (nábor, motivace a stabilizace)
- Interpersonální procesy v organizaci (vedení skupin a týmů; konflikty a vyjednávání; diverzita, komunikace a organizační kultura)
- Organizační procesy v organizaci (řízení změn a inovací v organizaci a organizační kultura; organizační etika, udržitelnost a společenská odpovědnost)
- Vedení a leadership v organizaci (rozhodování, interpersonální ovlivňování a přesvědčování; leadership a motivování)