

Španielska odborná terminológia manažmentu ľudských zdrojov

Katarína Klimentová

Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre
Fakulta ekonomiky a manažmentu, Katedra jazykov
Tr. A. Hlinku 2
Nitra, Slovenská republika
e-mail: katarina.klimentova@uniag.sk

Abstrakt

Odborná slovná zásoba má svoje pevné miesto v systéme celonárodného jazyka. Používa sa najmä na označenie a pomenovanie pojmov, predmetov a javov príznačných pre jednotlivé odvetvia vedy, techniky a výroby. Neprerušovaný rozvoj prináša so sebou nielen nové metódy a prístupy, ale aj potrebu presne a čo najvýstižnejšie pomenovať nové predmety a javy mimojazykovej skutočnosti. Nie je tomu inak ani v oblasti manažmentu ľudských zdrojov, ktorý tvorí jednu z najdôležitejších zložiek v rámci riadenia organizácie.

Príspevok sa zaoberá nesystrémovosťou používania termínov v súvislosti so samotným pojmom „manažment ľudských zdrojov“ tak v španielskej ako aj v slovenskej literatúre a analyzuje slovtvornú štruktúru viacslovných pomenovaní, ktoré predstavujú jeden z najproduktívnejších spôsobov tvorenia španielskej odbornej terminológie manažmentu ľudských zdrojov.

Kľúčové slová: manažment ľudských zdrojov, slovtvorná štruktúra, španielska odborná terminológia, termín, viacslovné pomenovania

JEL klasifikácia: I2, I23

1. Úvod

Všetky zmeny, ktoré súvisia s rozvojom spoločnosti sa postupne odzrkadľujú v jazyku. Neprerušovaný rozvoj a rozmach vedy, techniky a ľudského poznania prinášajú stále nové pojmy a taktiež umožňujú dôslednejšie poznávanie a chápanie už existujúcich pojmov, čo si vyžaduje od jazyka dopĺňanie jeho slovníka novými slovami a výrazmi, ktoré sú potrebné pre vhodné označenie, pomenovanie a vyjadrenie týchto skutočností. Prostriedkom označenia a pomenovania je slovná zásoba jazyka, ktorá pohotovo reaguje na túto potrebu. Najčastejšie sa tvoria nové slová ako pomenovania pre nové pojmy v rôznych vedných, technických a výrobných odboroch. Z tohto dôvodu je prirodzené, že terminológia patrí k dôležitým a významným prostriedkom dopĺňovania a obohacovania slovnej zásoby konkrétneho celonárodného jazyka.

Príspevok poukazuje na heterogénnosť používania termínov v súvislosti so samotným pojmom „manažment ľudských zdrojov“ tak v španielskej ako aj v slovenskej literatúre a analyzuje slovtvornú štruktúru viacslovných pomenovaní, ktoré predstavujú jeden z najproduktívnejších spôsobov tvorenia španielskej odbornej terminológie manažmentu ľudských zdrojov.

1.1 Personalistika, personálna práca, personálne riadenie, personálny manažment, riadenie ľudských zdrojov alebo manažment ľudských zdrojov?

Manažment ľudských zdrojov môžeme definovať ako „integrálny a relatívne samostatný subsystém manažmentu organizácie, obsahom ktorého sú personálne stratégie, politiky, systémy a procesy realizované za účelom zabezpečenia kompetentných a motivovaných zamestnancov, s cieľom efektívne dosiahnuť stratégiu organizácie“ (Kravčáková, 2014, s. 9). Keďže ľudia predstavujú pre organizáciu to najcennejšie a dávajú do pohybu ostatné zdroje

(finančné, materiálne a informačné) potrebné na jej úspešné fungovanie, považuje sa manažment ľudských zdrojov za jadro a najdôležitejšiu oblasť celého riadenia organizácie.

V odbornej ekonomickej literatúre sa používajú rôzne názvy pre oblasť manažmentu ľudských zdrojov, čo môže viesť k polemike, či dané názvy zodpovedajú jednému alebo viacerým pojmom alebo či slúžia na vyjadrenie špecifických charakteristík toho istého pojmu.

V slovenskej odbornej literatúre sa stretávame s termínmi *personálna práca*, *personalistika*, *personálna administratíva (správa)*, *personálne riadenie*, *personálny manažment*, *riadenie ľudských zdrojov*, či *manažment ľudských zdrojov*. Tieto termíny bývajú často používané ako synonymá, ale z čisto teoretického hľadiska nimi nie sú, keďže niektoré termíny označujú rozdielne vývojové fázy, resp. rozdielne koncepcie personálnej práce. Termíny *personálna práca*, či *personalistika* sa zvyčajne používajú ako najvšeobecnejšie označenie pre túto oblasť riadenia organizácie. Ďalšie termíny potom označujú jednotlivé vývojové fázy či koncepcie personálnej práce a jej postavenie v hierarchii riadenia organizácie. *Personálna administratíva (správa)* predstavuje historicky najstaršie pojmami personálnej práce ako služby zaisťujúcej v prvom rade administratívne práce a administratívne procedúry spojené so zamestnávaním ľudí a s uchovávaním a aktualizáciou dokumentov týkajúcich sa zamestnancov a ich činnosti. Termín *personálne riadenie* sa začal objavovať už pred druhou svetovou vojnou v podnikoch s dynamickým a progresívnym vedením, ktoré si začalo uvedomovať, že existuje takmer nevyčerpatel'ný zdroj prosperity a konkurencieschopnosti a že týmto zdrojom je človek, ľudská pracovná sila. *Riadenie ľudských zdrojov* predstavuje najnovšiu koncepciu personálnej práce, ktorá sa v zahraničí začala formovať v priebehu 50. a 60. rokov minulého storočia. Riadenie ľudských zdrojov sa stáva jadrom organizácie, jeho najdôležitejšou zložkou a taktiež najdôležitejšou úlohou všetkých manažérov. Týmto sa dovŕšuje význam personálnej práce od administratívnej činnosti k skutočnému riadeniu ľudí (Koubek, 2015, s. 14-15).

Ako uvádzajú Casado a Sagardoy (2012, s. 9), v španielskej odbornej literatúre sa pre oblasť manažmentu ľudských zdrojov používajú tieto termíny: *Dirección de personas*, *Dirección de Personal*, *Dirección de Capital Humano*, *Dirección de Talento*, *Dirección de Relaciones Laborales*, *Dirección de Administración*, *Dirección de Recursos Humanos* a *Gestión de Recursos Humanos*. Ako ďalej autori konštatujú, všetky termíny označujú jeden pojem a ich používanie je závislé od preferencie konkrétnych autorov alebo podnikov, inštitúcií a organizácii, v ktorých sa daná terminológia uplatňuje.

V príspevku používame termíny *manažment ľudských zdrojov* a *riadenie ľudských zdrojov*. Termíny *manažment* a *riadenie* predstavujú synonymickú dvojicu: cudzie slovo (v tomto prípade anglicizmus) – domáce slovo, takže sa v texte môžu zamieňať bez toho, aby dochádzalo k významovým nezrovnalostiam.

1.2 Vymedzenie pojmu „terminológia“

Termínom *terminológia* sa v praxi označujú dva, prípadne tri pojmy. Slovo (pomenovanie) terminológia sa chápe predovšetkým ako súbor odborných termínov (slov) používaných v rozličných oblastiach, teda vo vede, výrobe, umení atď. Terminológiou sa však rozumie aj jazykovedná disciplína, náuka o vlastnostiach, tvorbe a používaní termínov (Masár, 2000, s. 11-12). Jazykovedci v snahe vyhnúť sa dvojznačnosti často uprednostňujú zložené pomenovanie *teória terminológie* pre označenie jazykovednej disciplíny. V slovenskej *Encyklopédii jazykovedy* (Mistrík a kol., 1993) sa pojem teória terminológie definuje obširnejšie ako „náuka o pomenovaní pojmov v určitých odboroch, o definovaní pojmov a o tvorbe systému pojmov, jej úlohou je skúmať vlastnosti termínov a z nich vypracovať všeobecne zásady ich tvorby a definícií“.

Katalánska terminologička Cabréová, ktorej kniha *La terminología. Teoría, metodología aplicaciones* (1993, s. 82) sa považuje za základné dielo španielskej terminológie, uvádza tri významy odborného slova terminológia. Podobne ako slovenskí jazykovedci rozlišuje teóriu terminológie vo význame *terminología ako veda* zaoberajúca sa štúdiom termínov a terminológiu vo význame *súbor termínov* v jednotlivých odboroch vedy alebo ľudskej činnosti. Terminológiu však chápe aj ako súbor zásad a pravidiel, ktoré sa uplatňujú pri terminografickej činnosti.

Pre potreby nášho výskumu budeme terminológiu chápať ako súbor odborných termínov používaných v oblasti manažmentu ľudských zdrojov.

2. Dáta a metodológia

Odborná slovná zásoba je jedným z najdôležitejších spôsobov obohacovania slovnej zásoby konkrétneho jazyka. Vo všeobecnosti sa dá povedať, že každá oblasť ľudskej činnosti sa vyznačuje odbornými názvami, t.j. termínmi, ktoré pomenúvajú pojmy špecifické pre danú oblasť. V našom prípade sme sa zamerali na odbornú terminológiu riadenia ľudských zdrojov.

Korpus, ktorý tvoril základ nášho výskumu, sme získali analýzou a uvedomelou excerpciou termínov z odborných španielskych ekonomických textov. Základom pre excerpciu termínov boli odborné publikácie z oblasti manažmentu ľudských zdrojov, ktoré boli vydané vo vydavateľstvách ESIC a Díaz de Santos v období od 2005 – 2014. Konkrétne išlo o nasledovné publikácie: *Dirigir y gestionar personas en las organizaciones; Gestión de personas. Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones* a *Dirección y gestión de recursos humanos*. Pri získavaní korpusu sme sa opierali aj o španielske výkladové slovníky (*Diccionario LID. Empresa y economía; Diccionario de recursos humanos : organización y dirección* a *Gran enciclopedia de economía y empresa : Recursos humanos. Habilidades. VIII.*) a dvojjazyčné prekladové slovníky (*A Dictionary of Human Resource Management*).

Excerpciu sme získali 1000 termínov ktoré sme analyzovali z hľadiska ich slovotvornej štruktúry. V ďalšej časti príspevku prezentujeme čiastkové výsledky zamerané na analýzu štruktúr španielskych viacslovných termínov.

2.1 Tvorenie termínov z oblasti manažmentu ľudských zdrojov

Každý jazyk má k dispozícii inventár prostriedkov, postupov a spôsobov, ktoré používa na uspokojenie neutíchajúcich požiadaviek čo najvýstižnejšie pomenovať nové javy, predmety a pojmy mimojazykovej skutočnosti. V niektorých prípadoch sa pristúpi k zúženiu, rozšíreniu alebo modifikácii pôvodného významu už existujúceho slova, t.j. dochádza k sémantickému tvoreniu slov. Inokedy sa tvoria nové pomenovania prostredníctvom slovotvorných postupov: pridaním slovotvorných formantov k slovotvornému základu, spájaním slovných základov, skracovaním slov alebo vytváraním viacslovných pomenovaní, ktorých komponenty sú usporiadané na základe syntaktických pravidiel daného jazyka. Čoraz častejšie sa na pomenovanie novej skutočnosti preberajú slová z iných jazykov. Uvedenými spôsobmi sa obohacuje tak všeobecná, ako aj odborná slovná zásoba konkrétneho jazyka.

Pre odbornú slovnú zásobu je typické, že zásady a princípy tvorenia termínov sa v podstate zhodujú s princípmi tvorenia lexikálnych jednotiek neoborného jazyka. Napriek tomu sa tvorenie termínov vyznačuje aj niektorými špecifickými vlastnosťami, ktoré je treba mať na zreteli aj zo slovotvorného hľadiska. Na rozdiel od slov bežnej slovnej zásoby termín predstavuje vlastne zhustenú definíciu pojmu, a preto úlohou slovotvorných prostriedkov je adekvátne vyjadriť charakteristické príznaky príslušného pojmu, aby sa vytvorený termín mohol plnohodnotne uplatniť a spoľahlivo slúžiť v komunikačnej sfére v rámci konkrétneho

vedného odboru. Pojmy konkrétneho vedného odboru tvoria ucelený systém, ktorý je možné deliť na nižšie zložky. Keďže tieto tvoria organickú súčasť systému, aj výber jednotlivých slovotvorných prostriedkov musí byť dôsledný, aby sa mohli vytvoriť také termíny, ktoré budú verne odrážať tieto vzťahy. Táto skutočnosť nutne vyžaduje reguláciu procesu tvorenia termínov, ako aj uvedomelé a racionálne usporiadanie.

Je treba spomenúť, že niektoré slovotvorné postupy a prostriedky majú v terminológii väčšie funkčné zaťaženie, zatiaľ čo druhé sa vyskytujú zriedkavo. Jedným z najproduktívnejších spôsobov obohacovania a rozširovania odbornej terminológie v španielčine je tvorenie viacslavných pomenovaní (termínov).

2.2 Viacslovné pomenovania (termíny)

Nie vždy je možné jedným slovom alebo termínom presne a výstižne pomenovať mimojazykovú skutočnosť. Z tohto dôvodu sa pri tvorení nových slov často využívajú slovotvorné postupy a spôsoby, ktoré umožňujú výstižne opísať formálne jazykové jednotky. Tvorenie viacslavných (združených) pomenovaní je jedným z najproduktívnejších spôsobov tvorenia odbornej slovnej zásoby. Cabréová (1993, s. 189), chápe tvorenie združených pomenovaní ako slovotvorný postup, pri ktorom sa nová lexikálna jednotka tvorí na základe hierarchizovanej syntaktickej kombinácie slov. Takto vytvorené lexikálne jednotky rešpektujú kombinačné pravidlá konkrétneho jazykového systému a okrem plnovýznamových slov, ktoré sú ich základné komponenty, často obsahujú aj neplnovýznamové slová (predložky, členy).

Popredný slovenský hispanista Trup (1999, s. 150-151) definuje združené pomenovanie ako „*ustálené slovné pomenovanie zložené z dvoch alebo viacerých lexém, ktoré spolu označujú jeden predmet, jav alebo pojem*“. Sú to „*zvyčajne jednovýznamové pomenovacie jednotky vzniknuté spojením slov podľa syntaktických pravidiel konkrétneho jazyka.*“ (Masár, 1991, s.100). Kým v slovenskej slovotvorbe je tvorenie združených pomenovaní tradične vnímané ako samostatný slovotvorný postup, v španielskej lexikológii sa názory rozchádzajú. Niektorí autori (Lang (2009); Varela Ortega (2009); Alvar Ezquerro (2012)) zaraďujú združené pomenovania do kompozície, najmä kombinácie: substantívum + substantívum v apozičnom vzťahu, substantívum + prepozícia „de“ + substantívum, a kombináciu podstatné meno + adjektívum. Ďalší autori vnímajú viacslavné pomenovania ako samostatný spôsob obohacovania a rozširovania predovšetkým odbornej slovnej zásoby (Cabré (1993); Guerrero Ramos (2010)). Heterogénnosť názorov sa odzrkadľuje aj v terminologickej nejednotnosti, na ktorú narazíme pri analýze tvorenia a komparatívnom výskume viacslavných pomenovaní v španielčine a slovenčine. V odbornej jazykovednej literatúre majú združené pomenovania rôzne názvy: *lexías complejas* (Pottier), *sinapsias* (Benveniste), *sintemas* (Martinet), *unidades sintagmáticas* (Guilbert) alebo *compuestos sintagmáticos* (Lang). Rôznorodosť ich pomenovania naznačuje, že pri ich analýze sa kládol dôraz na rôzne roviny ich tvorenia a fungovania.

Na tvorení viacslavných pomenovaní sa podieľajú takmer všetky jazykové roviny: formálna rovina je zastúpená morfológiou, syntaxou a lexikológiou a významová rovina sémantikou. V morfologickej rovine sa jedná predovšetkým o typy kombinácií slovných druhov vstupujúcich do vzťahu, pri syntaktických, o spôsob ich spájania do jedného významového celku. Sémantické kritérium reprezentuje význam a jeho modifikácia, ktorá sa často uskutočňuje na tomto stupni tvorenia nových významových jednotiek. Považujeme za potrebné zdôrazniť, že sa nekladie rovnaký dôraz na sémantickú a formálnu stránku, pretože pri určitých štruktúrach sa preferuje význam a sémantická dominancia, napríklad v prípade kombinácie podstatného mena a adjektíva (v španielčine aj v slovenčine), pri iných dominuje forma, napríklad v spojení dvoch substantív, ktoré sú v apozičnom vzťahu (v španielčine). Práve neurčenie

jasných kritérií neumožňuje zreteľnejšie vyhranenie týchto štruktúr a ich jednoznačné odlíšenie napríklad od voľných syntagiem (Barriová, 2010).

Ako už bolo spomenuté, v niektorých prípadoch je zložité diferencovať viacslovné pomenovanie, v našom prípade viacslovný termín, od voľnej syntagmy. Podľa Ripku a Imrichovej (2006, s. 30) ich možno rozlíšiť predovšetkým na základe toho, že združené pomenovania „*sa v reči reprodukurujú ako pomenovacie jednotky, kým voľné spojenia sa tvoria spontánne v reči.*“ Autori ďalej poukazujú na skutočnosť, že jednotlivé členy združeného pomenovania nie je možné rozvíjať (*ľudské zdroje - *veľmi ľudské zdroje - *ľudské produktívne zdroje*), avšak v prípade voľného spojenia tento proces nepredstavuje problém (*malý plat – veľmi malý plat*).

V španielskej odbornej literatúre zameranej na terminológiu sa uvádzajú ďalšie kritériá, pomocou ktorých môžeme určiť, či viacslovný výraz zodpovedá jednému termínu a či je možné delimitovať začiatok a koniec pomenovacieho segmentu, ktorý ho reprezentuje. Treba poznamenať, že nie všetky tieto pravidlá sú produktívne v tej istej miere a rovnako relevantné. Cabréová (1993, p. 304-305) uvádza týchto deväť pravidiel:

- lexikálna jednotka musí byť usporiadaná okolo jedného lexikálneho základu (*acto de conciliación, control estadístico de calidad*);
- nemodifikovateľnosť – nie je možné pridávať žiadne ďalšie prvky medzi jednotlivé komponenty viacslovného termínu (**centro comercial de trabajo*);
- jednotlivé členy viacslovného termínu nemožno rozvíjať (**entrevista por panel blanco*);
- viacslovný termín je možné nahradiť synonymom alebo je jeho ekvivalentom v iných jazykoch jednoslovné pomenovanie (*accidente de trabajo – accidente laboral*);
- výskyt antonymického termínu v tej istej oblasti ;
- frekvencia používania termínu v odborných textoch určitej oblasti;
- význam celku sa nedá dedukovať z významov jeho komponentov;
- prítomnosť niektorých slovných druhov (napr. zámen alebo odporovacej spojky) vo vnútri syntagmy poukazuje na skutočnosť, že s najväčšou pravdepodobnosťou ide o voľné spojenie slov (**capital coste de renta o pensión*).

Ako sme už predtým uviedli, nie každý termín musí spĺňať všetky tieto kritériá. Ich splnenie naznačuje, že sa daný viacslovný výraz môže považovať za termín, avšak nesplnenie niektorých z nich (napr. existencia antonymického termínu v tej istej oblasti) nemusí svedčiť o opaku.

Na základe spomínaných názorov môžeme konštatovať, že združené pomenovania sú ustálené spojenia slov, ktoré vykazujú rôzne formálne štruktúry, čo do počtu lexém, slovnodruhových charakteristík a syntaktických vzťahov medzi ich jednotlivými komponentmi.

3. Výsledky a diskusia

Predmetom nášho výskumu bola analýza viacslovných termínov z oblasti manažmentu ľudských zdrojov. V našom korpuse sa nachádzajú dvoj a trojčlenné termíny. Zamerali sme sa na analýzu ich slovotvornej štruktúry, všimli sme si slovnodruhovou charakteristiku komponentov, ktoré sa spájali v rôznych kombináciách a vytvárali viaceré štruktúry, ktoré sme následne podrobnejšie opísali. Keďže náš výskum nebol ešte štatisticky vyhodnotený, neuvádzame percentuálny podiel viacslovných termínov v rámci všetkých analyzovaných termínov danej oblasti. Taktiež neuvádzame ani percentuálny výskyt jednotlivých slovných druhov a štruktúr, ktoré vytvárajú svojim spájaním v rámci viacslovných odborných pomenovaní.

Z hľadiska štruktúry patrí k základnej charakteristike viacslovných pomenovaní, že sa skladajú z dvoch alebo viacerých plnovýznamových slov, ktoré sú ich základnými komponentmi. Môžu však obsahovať aj ďalšie, neplnovýznamové slová (predložky, členy).

Komponentmi združených pomenovaní môžu byť domáce slová (*centro de trabajo, complementos salariales, ambiente laboral*) alebo slová prevzaté z iných jazykov, najmä z angličtiny (*coaching ejecutivo, outplacement colectivo*).

Mnohé komponenty patria do bežnej slovnej zásoby a charakter termínu nadobúdajú len ako súčasť viacslovného pomenovania (*círculo de calidad, acción protectora*). Iné vznikli slovotvornými procesmi, aby pomenovali určitý jav alebo pojem charakteristický pre danú oblasť (*recursos humanos, categoría profesional*).

Komponenty združeného pomenovania môžu byť okrem základných slov aj odvodené slová, rekonpozitá, zložené alebo skratkové slová. Taktiež je dôležité mať na zreteli aj ich slovnodruhovú zaradenie a vzťahy, ktoré medzi nimi existujú.

Ako už bolo spomenuté, v našom korpuse sa vyskytujú dvojčlenné a trojčlenné odborné názvy. Pri opise ich štruktúry budeme používať nasledujúce symboly:

S – substantívum

A – adjektívum

prep – prepozícia

pl – plurál

← - šípky označujúce vzťah determinácie v trojčlenných termínoch

→

3.1 Dvojslovné združené pomenovania

Skupina dvojčlenných termínov sa skladá z dvoch plnovýznamových a vo väčšine prípadov aj ďalších neplnovýznamových slov. Komponentmi sú podstatné a prídavné mená, ktoré sa spájajú vo viacerých kombináciách a vytvárajú rôzne štruktúry.

Prvá štruktúra je tvorená dvoma substantívami, ktoré sa spájajú pomocou predložky. V odbornej terminológii sa na spojenie dvoch podstatných mien používa najčastejšie predložka „de“. Okrem nej sa v dvojčlenných termínoch vyskytujú aj predložky „en“ a „por“.

1. **S + prep + S** : *accidente de trabajo, acto de conciliación, calidad de servicio, centro de trabajo, círculo de calidad, contrato de trabajo, contrato en grupo, compensación por enfermedad, entrevista por panel, gestión de personal* etc.

V rámci tejto štruktúry vyčleňujeme dva varianty: a) určované substantívum je v množnom čísle, b) určujúce substantívum vystupuje v množnom čísle:

- a) **S_(pl) + prep + S** : *bases de cotización, bolsas de trabajo, empleados de hogar, productos en especie, redes de comunicación* etc.
- b) **S + prep + S_(pl)** : *compensación de deudas, detección de necesidades, dinámica de grupos, escala de valores, plan de pensiones, reingeniería de procesos* etc.

Druhá štruktúra dvojčlenných pomenovaní je spojenie substantíva a adjektíva. Keďže aj trpné prídavné má charakter adjektíva, zaraďujeme do tejto skupiny aj termíny, v ktorých je podstatné meno rozvítené participiom.

Čo sa týka poradia komponentov, vo všetkých prípadoch je prídavné meno postponové. Aj táto štruktúra predstavuje variant, v ktorom sú oba členy v množnom čísle.

1. **S + A** : *acción protectora, ambiente laboral, asistencia sanitaria, calidad total, cambio organizacional, categoría profesional, capital humano, comunicación*

descendente, comunicación oral, empresario financiero, entrevista semiestructurada etc.

- a) $S_{(pl)} + A_{(pl)}$: *beneficios sociales, coeficientes reductores, complementos salariales, decretos legislativos, equipos interdisciplinarios* etc.

Zaujímavú štruktúru predstavujú termíny, v ktorých je prvým komponentom podstatné meno prevzaté z iného jazyka, konkrétne z angličtiny. Toto substantívum si zachováva svoju pôvodnú formu a je bližšie určované adjektívom (*coaching ejecutivo, outplacement colectivo, problem-solving estratégico*).

V našom korpuse sa vyskytujú aj kalky, t.j. termíny, ktoré vznikli doslovným prekladom anglického termínu (*efecto halo* – halo effect, *análisis de necesidades* – needs analysis).

3.2 Trojslovné združené pomenovania

Podobne ako v dvojčlenných pomenovaniach, aj v tomto prípade sú komponenty reprezentované substantívom a adjektívom, ktoré sa spájajú viacerých kombináciách a vytvárajú rôzne štruktúry.

Napriek tomu, že sa tieto termíny skladajú z viacerých slov, možno ich rozčleniť na dve zložky: určovaný člen (t.j. jadro) a určujúci člen. Jedna zo zložiek je vždy jednoslovná. Druhá zložka pozostáva zo spojenia viacerých slov, ktoré tvoria skoro výlučne mennú syntagmu. Už samotné členenie napovedá, že medzi týmito dvoma zložkami je vždy podrad'ovací vzťah (Šuhan, 1982, s. 27-43).

Prvé dve skupiny tvoria trojčlenné termíny, v ktorých je prvý komponent určovaným členom a ten je rozvinutý syntagmou, v ktorej je určovaným členom druhý komponent a určujúcim tretí komponent. Určovaným členom je vždy substantívum a určujúca syntagma sa s ním spája pomocou predložky „de“ a „a“.

Determinujúca syntagma je v prvej skupine zložená zo substantív, ktoré sa spájajú pomocou predložiek „de“, „a“ alebo „por“. V druhej skupine je determinujúca syntagma tvorená podstatným menom a postponovým prídavným menom.

1. $S \leftarrow (S \leftarrow S)$: *código de cuenta de cotización, contrato de puesta a disposición, impreso de solicitud de empleo* etc.
2. $S \leftarrow (S \leftarrow A)$: *contrato de trabajo temporal, contrato a tiempo parcial, contrato por tiempo indefinido, ejercicio de cargo público, empresa de trabajo temporal, trabajador por cuenta ajena, plan de comunicación interna, sistema de clasificación profesional* etc.

Nasledujúce dve skupiny trojčlenných termínov tvoria pomenovania, ktorých určovaným členom je syntagma a určujúcim plnovýznamové slovo. V rámci syntagmy je prvý komponent určovaný a druhý určujúci. V prvom prípade sa určovaná syntagma skladá z podstatného mena a postponového prídavného mena a ďalej ju rozvíja ďalšie prídavné meno. V druhom prípade má určovaná syntagma to isté zloženie ako v prvom prípade, rozdiel je v tom, že ju determinuje substantívum, ktoré sa k nej viaže pomocou predložky „de“ a „por“.

3. $(S \leftarrow A) \leftarrow A$: *equidad salarial externa, equidad salarial interna, gestión empresarial, integral, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente absoluta, perfil humano profesional, retribución variable anual, salario mínimo interprofesional* etc.
4. $(S \leftarrow A) \leftarrow S$: *control estadístico de calidad, enseñanza asistida por ordenador, suspensión temporal de trabajo* etc.

Záverom považujeme za potrebné poznamenať, že v príspevku neuvádzame všetky typy trojslovných pomenovaní. Zamerali sme sa len na najfrekvencovanejšie štruktúry, do ktorých sa spájajú komponenty trojčlenných termínov.

4. Záver

V ostatnom období sa do popredia záujmu lingvistov dostáva skúmanie odbornej slovnej zásoby, ktorej úlohou je čo najvýstižnejšie označiť a pomenovať predmety, pojmy a javy charakteristické pre danú oblasť vedy, techniky a výroby. Keďže je odborná lexika súčasťou celonárodného jazyka, tvorenie termínov v zásade podlieha princípom a pravidlám tvorenia bežnej slovnej zásoby. Je treba spomenúť, že niektoré slovotvorné postupy a prostriedky majú v terminológii väčšie funkčné zaťaženie, zatiaľ čo druhé sa vyskytujú zriedkavo. Táto skutočnosť je dôležitá, pretože znalosť princípov tvorenia termínu ako aj sémantických vzťahov medzi nimi je dôležitým predpokladom pre efektívne ovládanie daného odborného jazyka.

Potrebu nových pomenovaní uspokojuje jazyk rôznymi spôsobmi, ktorým je vlastné ich zákonité nadväzovanie na už existujúce slová a dodržiavanie slovotvorných postupov vhodných pre foneticko-morfologický a sémantický systém daného jazyka. Samozrejme, tieto postupy môžu byť v rôznych jazykoch odlišné, čo je zreteľné najmä pri komparatívnej a/alebo kontrastívnej analýze typologicky odlišných jazykov, akými sú aj španielčina a slovenčina.

Literatúra

- [1] Alvar Ezquerro, M. (2012). *La formación de palabras en español* (8. ed.). Madrid: Arco Libros, S.L.
- [2] Barriová, A. (17. december 2010). Rôznorodosť definovania viacslovných pomenovaní v španielčine a slovenčine. In M. Chovanec, & J. Sipko (Eds.), *6. Študentská vedecká konferencia : Zborník príspevkov* (s. 615-622). Prešov: Prešovská univerzita v Prešove. Cit. 18. február 2016. Dostupné na Internet: <http://www.pulib.sk/elpub2/FF/Chovanec2/index.html>
- [3] Cabré, T. M. (1993). *La terminología. Teoría, metodología, aplicaciones*. (C. Tebé, Prekl.) Barcelona: Editorial Empúries.
- [4] Casado, J. M., & Sagardoy, I. (2012). *Diccionario LID. Dirección de personas y relaciones laborales*. Madrid: LID Editorial Empresarial.
- [5] Elousa, M. (2007). *Diccionario Lid empresa y economía* (11. vyd.). Madrid: LID Editorial empresarial.
- [6] Fernández-Ríos, M. (1999). *Diccionario de recursos humanos : organización y dirección*. Madrid: Editorial Díaz de Santos, S.A.
- [7] *Gran enciclopedia de economía y empresa : Recursos humanos. Habilidades VIII.* (2005). Madrid: ESIC.
- [8] Guerrero Ramos, G. (2010). *Neologismos en el español actual* (3. ed.). Madrid: Arco Libros, S.L.
- [9] Heery, E., & Noon, M. (2001). *A Dictionary of Human Resource Management*. New York: Oxford University Press.
- [10] Koubek, J. (2015). *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky* (5. vyd.). Praha: Management Press.
- [11] Kravčáková, G. (2014). *Manažment ľudských zdrojov*. Prešov: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach. Cit. 20. Február 2016. Dostupné na Internet: http://unibook.upjs.sk/image/data/knihy%202014/FVS/Kravcakova_Manazment_ludskych_zdrojov.pdf
- [12] Lang, M. (2009). *Formación de palabras en español. Morfología derivativa productiva en el léxico moderno* (4. ed.). Madrid: Ediciones Cátedra.
- [13] Masár, I. (1991). *Príručka slovenskej terminológie*. Bratislava: VEDA.

- [14] Porret Gelabert, M. (2006). *Recursos humanos : Dirigir y gestionar personas en las organizaciones*. Madrid: ESIC.
- [15] Porret Gelabert, M. (2014). *Gestión de personas. Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones* (6. vyd.). Madrid: ESIC.
- [16] Puchol, L. (2005). *Dirección y gestión de recursos humanos* (6. vyd.). Madrid: Editorial Díaz de Santos, D.L.
- [17] Ripka, I., & Imrichová, M. (2006). *Základy slovenskej lexikológie*. Prešov: Prešovská univerzita v Prešove, Fakulta humanitných a prírodných vied.
- [18] Šuhan, J. (1982). Algunas cuestiones de la formación de nuevas denominaciones en el español moderno. *Philologica XXXIII. Zborník Filozofickej fakulty Univerzity Komenského* (s. 27-43). Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo.
- [19] Trup, L. (1999). *Španielska lexikológia*. Banská Bystrica: Filozofická fakulta Univerzity Mateja Bela.
- [20] Varela Ortega, S. (2009). *Morfología léxica : La formación de palabras*. Madrid: Editorial Gredos, S.A.