

**UNIVERZITA SV. CYRILA A METODA V TRNAVE
INŠTITÚT MAPAŽMEPTY**



Riadenie ľudí v digitálnom svete

Zborník abstraktov z medzinárodnej vedeckej
konferencie

1. február 2023 – Zvolen



Trnava 2023

Partneri konferencie:



Vydanie zborníka abstraktov v spolupráci s Drevárskym kongresom vo Zvolene členom Zväzu slovenských vedecko technických spoločností bolo schválené Edičnou radou Univerzity sv. Cyrila a Metoda v Trnave a vedením Inštitútu manažmentu Univerzity sv. Cyrila a Metoda v Trnave.

Všetky práva vyhradené. Žiadna časť publikácie nesmie byť reprodukováná, rozširovaná alebo prenášaná akýmkoľvek spôsobom, vrátane elektronického, fotografického, či iného záznamu, bez predchádzajúceho písomného súhlasu autorov.

Spracovanie zborníka bolo podporené Slovenskou Akademickou Asociáciou pre Personálny Manažment a grantom KEGA 012UCM-4/2022 s názvom Riadenie ľudí v digitálnom svete – bilingválna (slovensko-anglická) vysokoškolská učebnica s podporou e-learningových modulov s multimediálnym obsahom.

© Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, 2023

© SAAPM

© OEŘSI ČAZV

© OEM SAPV

Vydavateľ: Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, 2023

Vydanie: prvé

Vydané online: www.imucm.sk

ISBN 978-80-572-0331-5

Editor:

doc. Ing. Zdenko Stacho, PhD.

Autori:

prof. Ing. Ľubica Bajzíkova, CSc.
prof. Ing. Alžbeta Kucharčíková, PhD.
prof. Ing. Miloš Hitka, PhD.
prof. Mgr. Peter Štarchoň, PhD.
doc. Ing. Cecília Olexová, PhD.
doc. Ing. Eva Nedeliaková, PhD.
doc. Ing. Jana Blštáková, PhD.
doc. Ing. Katarína Stachová, PhD.
doc. Ing. Mgr. Zuzana Joniaková, PhD.,
doc. Ing. Pavla Vrabcová, PhD.
doc. Ing. Silvia Lorincová, PhD.
doc. Ing. Lenka Ližbetinová, PhD.
doc. Ing. Zdenko Stacho, PhD.
doc. JUDr. PhDr. Silvia Treľová, PhD.
doc. Mgr. art. Svetlana Waradzinová
doc. PhDr. Jana Galera Matúšová, PhD.,
doc. PhDr. Michal Lukáč, PhD.
Ing. Andrea Vadkertiová, PhD.,
Ing. Hana Urbancová, PhD.
Ing. Jana Černá, PhD.
Ing. Jozef Ďurian, PhD.,
Ing. Lenka Mikle, PhD.
Ing. Michal Levický, PhD.

Ing. Renata Stasiak-Betlejewska, Ph.D.
Ing. Andrej Miklošik, PhD.
Mgr. Ing. Lukáš Smerek, PhD.
Mgr. Magdaléna Švecová, PhD.
Mgr. Michal Kabát, PhD.
Mgr. Peter Bajzík, PhD.
Mgr. Lenka Procházková, PhD.,
Peadr. Ľubica Varečková, PhD.
PhDr. Martin Halmo, PhD.
Ing. Erik Hegedűs
Ing. Jozef Sedmák
Ing. Jan Pečman
Ing. Michal Valla
Ing. Lasha Abuladze
Ing. Štaffenová Nikola
Mgr. Lucia Kočišová
Mgr. Michal Hamar
Mgr. Dominika Miklášová,
Červeňanská Lujza
Darnady Ivan
Christopher Wester Lars
Srňák Jakub
Uváčková Nikoleta

Odborní garanti konferencie

prof. Ing. Alžbeta Kucharčíková, PhD. - FRI ŽU Žilina (SK)
doc. Ing. Katarína Stachová, PhD. - IM UCM Trnava (SK)
doc. Ing. Jana Blštáková, PhD. - FPM EU Bratislava (SK)

Vedecký výbor konferencie

prof. Ing. Alžbeta Kucharčíková, PhD. - FRI ŽU Žilina (SK)
prof. Ing. Hitka Miloš, PhD. - DF TU Zvolen, (SK)
prof. Ing. Ľubica Bajzíkova, CSc. - FM UK Bratislava (SK)
prof. Ing. Lukáš Čechura, Ph.D. - PEF ČZU Praha (CZ)
prof. dr. Agota Giedrė Raišienė - MRU Vilnius (LT)
Prof. P.Cz. dr hab. inż. Robert Ulewicz - - CUT Czestochowa (PL)
prof. Dr. József Poór, DrSc. - MATE Gödöllő (HU)
doc. Ing. Zdenko Stacho, PhD. - IM UCM Trnava (SK)
doc. Ing. Katarína Stachová, PhD. - IM UCM Trnava (SK)
doc. Ing. Zuzana Joniaková, PhD. - FPM EU Bratislava (SK)
doc. Ing. Jana Blštáková, PhD - FPM EU Bratislava (SK)
doc. PhDr. Ing. Mgr. Ladislav Mura, PhD. MSc. - OF EU Bratislava (SK)
doc. Ing. Eva Nedeliaková, PhD. - FPEDS ŽU Žilina (SK)
doc. Ing. Silvia Lorincová, PhD. - DF TU Zvolen, (SK)
doc. Ing. Viktória Ali Taha, PhD. - FMEO Prešov (SK)
doc. Ing. Cecília Olexová, PhD. - PHF EU Košice (SK)
doc. Ing. Eva Rošková, PhD. - FF UK Bratislava (SK)
doc. Ing. Rudolf Kampf, ITB Ceske Budejovice (CZ)
prof. Ing. Monika Hudáková, PhD. - OEM SAPV
doc. Mgr. Ján Papula, PhD. - FM UK Bratislava (SK)
doc. Mgr. Zuzana Papulová, PhD. - FM UK Bratislava (SK)
doc. PhDr. Michal Lukáč, PhD. - IM UCM Trnava (SK)
doc. Ing. Emese Tokarčíková, PhD. - FRI ŽU Žilina (SK)
Ing. Hana Urbancová, PhD. - ČAZV Praha (CZ), OERŠI ČAZV, SAPV
doc. Ing. Lenka Ližbetinová, PhD. - VŠTE ČB (CZ)
Ing. Michal Levický, PhD. - FPV UKF Nitra (SR), OEM SAPV
Ing. Vladimír Nývlt, PhD. - ČVUT Praha (CZ)
Ing. Jozef Ďurian, PhD. - EF UMB Banská Bystrica (SK)
Ing. Renata Stasiak-Betlejewska, Ph.D. - CUT Czestochowa (PL)
Ing. Augustín Stareček, PhD. - MTF STU Trnava (SK)
doc. Ing. Pavla Vrabcová, Ph.D. - EF TUL (CZ)
Ing. Helena Smolová, Ph.D. - ČAZV (CZ), OERŠI ČAZV
doc. Mgr. Lucia Kohnová, PhD. - FM UK Bratislava (SK)
PaedDr. Ľubica Varečková, PhD. - IM UCM Trnava (SK)
doc. Mgr. Ing. Lukáš Smerek, PhD. - EF UMB Banská Bystrica (SK)
PhDr. Ildikó Némethová, PhD. - EU Bratislava (SK)
Ing. Michaela Harničárová, PhD. MBA. - FMEO Prešov (SK)

Organizačný výbor konferencie

Predseda: PaedDr. Ľubica Varečková, PhD. - IM UCM Trnava (SK)

Členovia: Ing. Alexandra Baroková - FM UK Bratislava
Ing. Lenka Mikle, PhD. - IM UCM Trnava
Mgr. Michal Hamar, MBA - FM UK Bratislava
Ing. Jozef Sedmak - DF TU Zvolen, (SK)
Ing. Erik Hegedus - FM UK Bratislava
PhDr. Ján Ganobčík, MSc. - FM UK Bratislava
Mgr. Monika Vojteková - FM UK Bratislava

OBSAH:

Hybridné modely ako alternatíva pracovných režimov	7
Zuzana Joniaková, Svetlana Waradzinová	
Vplyv ľudského faktora v digitálnom svete na výrobné procesy v nábytkárskych podnikoch.....	8
Miloš Hitka, Jozef Sedmák, Lars Christopher Wester	
Digitalizácia na Slovensku a v EÚ v kontexte ľudského kapitálu.....	9
Kucharčíková Alžbeta, Štaffenová Nikola	
Vzájomné prepojenie podnikovej kultúry a motivácie zamestnancov	10
Silvia Lorincová, Miloš Hitka	
Riadenie ľudí v dopravnom podniku v súvislosti s implementáciou prvkov Industry 04.....	11
Nedeliaková Eva, Valla Michal	
Doprava a logistika v kontextu HRM 4.0	12
Ližbetinová Lenka, Pečman Jan	
Marketingová orientácia na hotel poskytujúci služby kreatívneho turizmu..	13
Martin Halmo, Lujza Červeňanská	
Porovnanie realizácie personálnych procesov na Slovensku v rokoch 1998 – 2022	14
Lukáš Smerek, Jozef Ďurian	
Generácia Z a jej vplyv na procesy manažmentu ľudských zdrojov	15
Ľubica Bajzíkova, Dominika Miklášová, Peter Bajzík,	
Kryptomeny ako nový druh investičného portfólia.....	16
Andrea Vadkertiová, Jakub Srnák	
Špecifiká marketingu cestovného ruchu.....	17
Jana Černá, Nikoleta Uváčková	
Employer branding ako kľúčový faktor v konkurenčnom boji o zamestnanca	18
Jana Galera Matúšová ¹ , Michal Lukáč ²	
Řízení lidských zdrojů v kontextu principů udržitelného podnikání.....	19
Hana Urbancová, Pavla Vrabcová	
Gamifikácia- prvky zákazníckej orientácie v riadení ľudských zdrojov.....	20
Jana Blštáková, Lasha Abuladze	
Vznik a zánik podnikov na Slovensku v rokoch 2021 a 2022	21
Michal Levický	
Kryptomeny ako prostriedok na zveladenie podnikateľskej aktivity.....	22
Lenka Mikle, Ivan Darnady	

Práca v zdieľanej ekonomike – vybrané problémy zdaňovania	23
Cecília Olexová	
Online predaj nábytku – výzva pre predajcov a zamestnancov nábytkárskych spoločností.....	24
Peter Štarchoň ¹ , Miloš Hitka ² , Andrej Miklošík ¹ , Lucia Kočišová ¹	
Ako očakávania generácie Z menia firemné právo	25
Lenka Procházková, Silvia Treľová, Lucia Kočišová	
Špecifiká adaptácie zamestnancov generácie Z.....	26
Varečková Ľubica ¹ , Stachová Katarína ¹ , Hamar Michal ²	
Agilné metódy riadenia a ich vplyv na získavanie zamestnancov generácie Z	27
Hegeduš Erik ² , Stacho Zdenko ¹ , Mikle Lenka ¹	
Riadenie projektového tímu v kontexte uplatnenia moderných technológií .	28
Renata Stasiak-Betlejewska	
Digitálna hra ako efektívny nástroj v riadení ľudských zdrojov	29
Kabát Michal, Švecová Magdaléna	

Hybridné modely ako alternatíva pracovných režimov

Zuzana Joniaková, Svetlana Waradzinová

*Katedra manažmentu FPM EU v Bratislave, Dolnozemska cesta 1, 852 35 Bratislava
zuzana.joniakova@euba.sk*

Abstrakt

V dôsledku nástupu pandémie v jednej chvíli začala obrovská časť našej planéty pracovať z domu. V predkrízovom období bola táto forma práce cenným benefitom. V krátkej dobe sa pre milióny zamestnancov po celom svete stala práca z domu povinnou a v mnohých prípadoch bola vnímaná skôr ako záťaž. Zamestnávateľia narážali na problémy ako nízka motivácia, malá možnosť socializácie, technické problémy. Mýtus, že home office rovná sa oddychové a nevykonné prostredie bol však vyvrátený. Potvrdilo sa, že s podporou technologických nástrojov a platforiem na spoluprácu dokážu zamestnanci odvádzať vysoký výkon aj bez priamej osobnej účasti na pracovisku. Po odznení pandémie stoja podniky pred výzvou, ako nastaviť nové pracovné režimy tak, aby využili pozitíva jednotlivých foriem práce a umožnili zamestnancov voľbu na základe ich osobných preferencií. Pre efektívne fungovanie remote working je podmienkou zabezpečenie bezprostrednej interakcie, no rovnako dôležitým faktorom je tiež kultúra dôvery, ktorú je potrebné dlhodobo budovať a podporovať. Zamestnávateľia, ktorí umožňujú zamestnancom pracovať na diaľku, by mali týmto poskytovať skutočnú autonómiu a flexibilitu, namiesto toho, aby sa snažili mikromanažovať ich prácu. Zámerom výskumu je skúmať alternatívne formy pracovných režimov, ktoré podnikom umožnia využiť učenie sa z krízy ako aj proces ich implementácie do riadenia ľudských zdrojov.

Hybrid models as an alternative to work modes

Abstract

In the wake of the onset of a pandemic, at one point a huge portion of our planet began working from home. In the pre-crisis period, this form of work was a valuable benefit. In a short time, working from home became mandatory for millions of employees around the world and in many cases was perceived as more of a burden. Employers encountered problems such as low motivation, little opportunity for socialisation, and technical problems. However, the myth that the home office equals a relaxing and unproductive environment has been debunked. It was confirmed that with the support of technology tools and collaboration platforms, employees can perform at a high level even without direct personal involvement in the workplace. In the wake of the pandemic, businesses face the challenge of how to set up new working arrangements to harness the positives of different forms of working and allow employees to make choices based on their personal preferences. Ensuring face-to-face interaction is a prerequisite for effective remote working, but an equally important factor is a culture of trust that needs to be built and fostered over the long term. Employers who allow employees to work remotely should give them real autonomy and flexibility, rather than trying to micromanage their work. The research intends to investigate alternative forms of working arrangements that will enable companies to benefit from learning from the crisis as well as the process of implementing them in human resource management.

Acknowledgment:

This research was supported by Slovak Academy of Sciences VEGA project No. 1/0623/22 Virtualization in people management – employee life cycle in businesses in the era of digital transformation.

Vplyv ľudského faktora v digitálnom svete na výrobné procesy v nábytkárskych podnikoch

Miloš Hitka, Jozef Sedmák, Lars Christopher Wester

*Drevárska fakulta, Technická univerzita vo Zvolene, Masaryka 24, 960 01 Zvolen hitka@tuzvo.sk;
jozef.sedmak01@gmail.com*

Abstrakt

Všeobecné princípy odvodené z anatomických a fyziologických štúdií pohybu a držania tela sa môžu pomocou digitálnych technológií aplikovať na návrhy nábytku vyhovujúceho pre bežnú populáciu. Na základe výšky respondenta je možné navrhnúť funkčné rozmery nábytku. Telesné proporcie umožnia spojiť hlavné konštrukčné rozmery nábytku s jedným antropometrickým parametrom a to ľudskou výškou. Výsledkom je metóda určovania optimálnych funkčných rozmerov nábytku pre zvolený rozsah veľkostí jej budúcich užívateľov len na základe informácií o výškových rozsahoch užívateľov. Uvedeným spôsobom je možné vplývať na technológiu výroby. Nezastupiteľné miesto v tomto procese má zamestnanec so skúsenosťami v digitálnych technológiách, ktorý dokáže pre respondenta aj s rozmermi neštandardnými pre bežnú populáciu navrhnúť vyhovujúci nábytok.

The influence of the human factor in the digital world on production processes
in furniture companies

Abstract

General principles derived from anatomical and physiological studies of movement and posture can be applied to the design of furniture suitable for the general population using digital technologies. Based on the respondent's height, it is possible to design the functional dimensions of the furniture. Body proportions will make it possible to combine the main structural dimensions of the furniture with one anthropometric parameter, namely human height. The result is a method of determining the optimal functional dimensions of furniture for the selected size range of its future users based only on information about the height ranges of the users. In this way, it is possible to influence the production technology. An irreplaceable place in this process is occupied by an employee with experience in digital technologies, who can design suitable furniture for the respondent even with non-standard dimensions for the general population.

Acknowledgment:

This work was supported by the grants APVV-20-0004 entitled The effect of an increase in the anthropometric measurements of the Slovak population on the functional properties of furniture and the business processes, VEGA 1/0161/21 entitled Dependence of the type of corporate culture on the industries of Slovak enterprises, selected socio-demographic factors and KEGA 012UCM-4/2022 Human Resources Management in a Digital World – A Bilingual (Slovak-English) Course Book with E-learning Modules based on Multimedia Content and KEGA 004TU Z-4/2023 Innovative methods for assessing the quality potential of forest stands.

Digitalizácia na Slovensku a v EÚ v kontexte ľudského kapitálu

Kucharčíková Alžbeta, Štaffenová Nikola

*Fakulta riadenia a informatiky, Žilinská univerzita v Žiline, Univerzitná 8215/1, 010 26 Žilina
kucharcikova.alzbeta@fri.uniza.sk; nikola.staffenova@fri.uniza.sk*

Abstrakt

Digitalizácia má v súčasnosti veľký vplyv na riadenie ľudského kapitálu v SR a celej EÚ. Vývoj digitálnych nástrojov a technológií prináša nové možnosti a výzvy pre riadenie, vývoj a využívanie ľudských zdrojov. Digitalizácia mení spôsob, akým spoločnosti pristupujú k riadeniu ľudského kapitálu a umožňuje im zlepšovať svoje procesy a zvyšovať efektivitu. Jedným z vplyvov digitalizácie na riadenie ľudského kapitálu je výskyt nových digitálnych nástrojov a technológií, ktoré pomáhajú v oblasti riadenia ľudských zdrojov. Online platformy na nábor, správu výkonu a riadenie odmien sa stávajú stále dôležitejšími. Tieto nástroje umožňujú efektívnejšiu komunikáciu medzi zamestnancami a zamestnávateľmi a umožňujú zamestnancom ľahšie sledovať svoj výkon a vývoj v pracovnom procese. Zvyšujúca sa flexibilita práce je ďalším vplyvom digitalizácie na riadenie ľudského kapitálu. Vďaka novým technológiám a nástrojom je možné pracovať na diaľku alebo v rôznych časoch. To umožňuje zamestnancom lepšie zosúladiť svoje pracovné a osobné povinnosti a znižuje potrebu fyzického prítomnosti v kancelárii. To zvyšuje spokojnosť zamestnancov a znižuje náklady na prevádzku kancelárií. Ďalším vplyvom digitalizácie je zvyšujúci sa dopyt po zamestnancoch s digitálnymi zručnosťami, ktoré sú potrebné pre úspešné využívanie digitálnych nástrojov a technológií v práci. Zamestnanci, ktorí majú tieto zručnosti, majú väčšie šance na zamestnanie a na postup v práci. Z tohto dôvodu je dôležité, aby spoločnosti poskytovali odborné vzdelávanie a rozvoj zručností pre svojich zamestnancov.

Digitalization in the Slovak Republic and the EU in the context of human capital

Abstract

Digitalization currently has a significant impact on human capital management in Slovakia and the whole EU. The development of digital tools and technologies brings new opportunities and challenges for the management, development, and utilization of human resources. Digitalization is changing the way companies approach human capital management and allows them to improve their processes and increase efficiency. One impact of digitalization on human capital management is the emergence of new digital tools and technologies that help in the area of human resource management. Online platforms for recruitment, performance management, and compensation management are becoming increasingly important. These tools enable more effective communication between employees and employers and allow employees to more easily track their performance and development in the workplace. Increasing work flexibility is another impact of digitalization on human capital management. Thanks to new technologies and tools, it is possible to work remotely or at different times. This allows employees to better balance their work and personal responsibilities and reduces the need for physical presence in the office. This increases employee satisfaction and reduces the costs of operating offices. Another impact of digitalization is the increasing demand for employees with digital skills necessary for successful utilization of digital tools and technologies in work. Employees with these skills have a greater chance of employment and career advancement. For this reason, it is important for companies to provide professional training and skill development for their employees.

Acknowledgment:

This contribution was published within the project KEGA 012UCM-4/2022 Human Resources Management in a Digital World – A Bilingual (Slovak-English) Course Book with e-learning Modules based on Multimedia Content

Vzájomné prepojenie podnikovej kultúry a motivácie zamestnancov

Silvia Lorincová, Miloš Hitka

*Drevárska fakulta, Technická univerzita vo Zvolene, T. G. Masaryka 24, 960 53 Zvolen;
silvia.lorincova@tuzvo.sk; hitka@tuzvo.sk*

Abstrakt

Podniky vstupujú do novej éry, v ktorej zdrojom konkurenčnej výhody nie sú technológie, ani nový systém riadenia, ani finančné prostriedky. Kľúčovými sa stávajú zamestnanci. V tomto kontexte je úlohou riadenia ľudských zdrojov práve starostlivosť o zamestnancov a vytváranie vhodných pracovných podmienok. Cieľom výskumu je pochopiť ako vplýva podniková kultúra na motiváciu zamestnancov. Pri skúmaní podnikovej kultúry bola využitá metodika Camerona a Quinna. Pomocou deskriptívnej štatistiky bola definovaná úroveň motivácie zamestnancov. Následne bola testovaná závislosť medzi podnikovou kultúrou a motiváciou. Poznanie vzájomného prepojenia týchto determinantov umožní riadiacim zamestnancom aktívne ovplyvňovať výkon zamestnancov, a tým konkurencieschopnosť a úspešnosť podniku z hľadiska jeho dlhodobej perspektívy.

Mutual Connection between Corporate Culture and Employee Motivation

Abstract

Companies are entering a new era. A technology, a new management system, finance are not the source of competitive advantage. The key element is the employees. In this context, the task of human resources management is the care of employees and the creation of suitable working conditions. The aim of the research is to understand how corporate culture influences employee motivation. The methodology of Cameron and Quinn was used in the investigation of corporate culture. Using descriptive statistics, the level of employee motivation was defined. Subsequently, the dependence between corporate culture and motivation was tested. Knowing the mutual connection of these determinants will enable managers to actively influence the performance of employees and thus the competitiveness and success of the company from the point of view of its long-term perspective.

Acknowledgment:

This work was supported by the grants VEGA 1/0161/21 entitled Dependence of the type of corporate culture on the industries of Slovak enterprises and selected socio-demographic factors, KEGA 012UCM-4/2022 Human resources management in a digital world – A bilingual (Slovak-English) course book with e-learning modules based on multimedia content, APVV-20-0004 entitled The effect of an increase in the anthropometric measurements of the Slovak population on the functional properties of furniture and the business processes.

Riadenie ľudí v dopravnom podniku v súvislosti s implementáciou prvkov Industry 04

Nedeliaková Eva, Valla Michal

*Fakulta prevádzky a ekonomiky dopravy a spojov, Žilinská univerzita, Univerzitná 8215/1, 010 26
Žilina*

eva.nedeliakova@uniza.sk; michal.valla@uniza.sk

Abstrakt

V priestore liberalizovaného dopravného trhu zohráva dôležitú úlohu dôsledné riadenie ľudských zdrojov v zmysle zachovania konkurencieschopnosti podniku. Dopravný trh sa formuje pod vplyvom rôznych zmien, požiadaviek zákazníkov a prvkov Industry 04. Vytvára tým tlak na kvalitu práce, odbornosť a neustále vzdelávanie zamestnancov podniku. Príspevok podáva nový pohľad na súlad práce ľudí, digitalizácie zariadení a automatizácie dopravných prostriedkov. Poukazuje na hlavné kritériá v rozhodovaní manažérov pri riadení ľudských zdrojov v aktuálnych podmienkach. Hodnotí vlastnou metodikou vychádzajúcou z výskumu procesy, ktoré ovplyvňujú riadenie ľudí v súčasnom trende digitalizácie a zmien na trhu práce. Výskum autorov charakterizuje vzdelávací systém, ktorý treba aplikovať v prostredí dopravných podnikov tak, aby zodpovedal rozvoju a požiadavkám praktickej prevádzky dopravného trhu. Vychádza zo zahraničných skúseností a z výsledkov monitorovania vzdelávania študentov v dopravných odboroch.

Humans resource management in transport undertaking in connection with
the implementation of Industry 04 elements

Abstract

In the area of the liberalized transport market, the consistent human resource management plays an important role in terms of maintaining the competitiveness of undertakings. The transport market is formed under the influence of various changes, customer requirements and elements of Industry 04. This creates pressure on the quality of work, expertise and continuous education of the undertaking's employees. The paper provides a new perspective on the harmony of people's work, the digitization of devices and the automation of transport vehicles. It points to the main criteria in the decision making of managers in the management of human resources in current conditions. It uses its own methodology based on research to evaluate the processes that affect the human resource management in the current trend of digitization and changes in the labour market. The authors' research characterizes the educational system, which must be applied in the environment of transport undertakings in such a way that it corresponds to the development and requirements of the practical operation of the transport market. It is based on foreign experience and the results of monitoring the education of students in transport fields.

Acknowledgment:

This work was supported by project VEGA 1/0379/20 Socio-economics aspects of rail transport market services deregulation in the context of EU legal framework and sustainable mobility

Doprava a logistika v kontextu HRM 4.0

Ližbetinová Lenka, Pečman Jan

*Ústav technicko-technologický, Vysoká škola technická a ekonomická v Českých Budějovicích,
Okružní 517, 370 01 České Budějovice, Česko
lizbetinova@mail.vstecb.cz; pecman@mail.vstecb.cz*

Abstrakt

Oblast dopravy a logistiky se neustále vyvíjí a také flexibilně reaguje na současnou situaci globalizovaného trhu. Globalizace obchodu přináší i stále se zvyšující poptávku po kvalitních dopravních a logistických službách, proto má nedostatek lidských zdrojů v této oblasti globálnější charakter. Nástup čtvrté průmyslové revoluce zatím problém nedostatku pracovníků zcela neřeší, ale naopak mu dává jiný rozměr. Postupná digitalizace a využití inteligentních systémů v dopravě a logistice mění nároky na potřebnou strukturu lidských zdrojů, jejich nezbytné kompetence nebo kvalifikaci a zároveň vytváří tlak na změny paradigmatu managementu. Vzhledem k tomu, že lidské zdroje jsou „srdcem a inovační hybnou silou“ podniků, je pro ně tato oblast klíčovou výzvou.

Transport and logistics in the context of HRM 4.0

Abstract

The field of transport and logistics is constantly developing and also responds flexibly to the current situation of the globalized market. The globalization of trade also brings an ever-increasing demand for quality transport and logistics services, which is why the lack of human resources in this area has a more global character. The onset of the fourth industrial revolution does not yet completely solve the problem of the lack of workers, but on the contrary gives it a different dimension. Gradual digitization and the use of intelligent systems in transport and logistics change the demands on the necessary structure of human resources, their necessary competences or qualifications, and at the same time create pressure for changes in the management paradigm. Since human resources are the "heart and innovation engine" of businesses, this area is a key challenge for them.

Acknowledgment:

This contribution was published within the project KEGA 012UCM-4/2022 Human Resources Management in a Digital World – A Bilingual (Slovak-English) Course Book with e-learning Modules based on Multimedia Content, 02SVV2325 Methodology proposal in the context of investigating the influence of the height profile of roads on the reduction of emissions from road transport

Marketingová orientácia na hotel poskytujúci služby kreatívneho turizmu

Martin Halmo, Lujza Červeňanská

*Inštitút manažmentu, Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, Hajdóczyho 1, 917 01 Trnava, email:
martin.halmo@ucm.sk; cervenanska2@ucm.sk*

Abstrakt

Hotelierstvo ako súčasť turizmu predstavuje súbor činností, zameraných na uspokojovanie najmä ubytovacích ako aj doplnkových potrieb, spätých s pohybom a zotrvaním osôb mimo svojho bydliska. Ide o rýchlo rozvíjajúci sa priestor, v rámci ktorého sa oba vyššie uvedené subjekty neustále rozvíjajú a zároveň jeden druhého navzájom ovplyvňujú. Pre rozvoj turizmu resp. hotelierstvo je na základe vyššie uvedeného nevyhnutné, aby do svojich činností implementovali také služby, ktoré budú držať krok s nastoleným trendom a budú schopné preraziť v silne konkurenčnom prostredí. Jednou z možností ako obohatiť ich poskytované služby je zamerať sa na kreativitu resp. kreatívny potenciál, ktorým disponujú, nakoľko ide o jeden z hlavných predpokladov neustáleho rozvoja a vývoja konkurencieschopnosti. Pod kreativitou môžeme v tomto prípade rozumieť vytáranie inovatívnych služieb alebo produktov, ktoré dokážu poskytovať. Na jednej strane tak stojí využívanie kreatívneho potenciálu, avšak na druhej strane je potrebné poukázať na schopnosť takéto služby a produkty zviditeľniť a samozrejme predáť. K tomu je potrebné mať vhodne zvolenú a fungujúcu marketingovú orientáciu a stratégiu. V tomto prípade hovoríme o pláne, ktorého cieľom je využiť potenciálu trhu, naplnenia potrieb spotrebiteľov a zároveň naplnenie cieľov konkrétneho hotela.

Marketing orientation for a hotel providing creative tourism services

Abstract

Hotel industry as a part of tourism represents a set of activities aimed at satisfying mainly accommodation and additional needs, connected with the movement and stay of people outside their place of residence. It is a rapidly developing space in which both the above-mentioned entities are constantly developing and at the same time influencing each other. For the development of tourism or based on the above, it is necessary for the hotel industry to implement such services in their activities that will keep up with the established trend and will be able to break through in a strongly competitive environment. One of the ways to enrich their services is to focus on creativity or the creative potential they possess, as it is one of the main prerequisites for continuous development and development of competitiveness. Under creativity in this case, we can understand the creation of innovative services or products that can provide. On the one hand, there is the use of creative potential, but on the other hand, it is necessary to point out the ability to make such services and products visible and, of course, to sell them. For this, it is necessary to have an appropriately chosen and functioning marketing orientation and strategy. In this case, we are talking about a plan whose goal is to use the potential of the market, to fulfil the needs of consumers and at the same time to fulfil the goals of a specific hotel.

Acknowledgment:

This contribution was published within the project KEGA 012UCM-4/2022 Human Resources Management in a Digital World – A Bilingual (Slovak-English) Course Book with e-learning Modules based on Multimedia Content

Porovnanie realizácie personálnych procesov na Slovensku v rokoch 1998 – 2022

Lukáš Smerek, Jozef Ďurian

*Ekonomická fakulta, Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, Tajovského 10,
975 90 Banská Bystrica*

lukas.smerek@umb.sk; jozef.durian@umb.sk

Abstrakt

K základným personálnym procesom zaraďujeme získavanie zamestnancov, tvorbu stratégií, politik a ďalších plánov, plánovanie počtu a štruktúry zamestnancov, adaptáciu zamestnancov, starostlivosť o zamestnancov, školenia a ďalšie vzdelávanie, analýzu pracovných miest, hodnotenie práce a pracovného výkonu zamestnancov, kontroling, manažment talentov až po uvoľňovanie zamestnancov. Každý proces sa plánuje, zabezpečuje organizačne, finančne, materiálne a personálne, priebežne kontroluje, aby sa preukázala jeho funkčnosť a opodstatnenosť. Zamestnanci sú objektom systému personálnej práce a od ich schopností, motivácie a príležitostí sa odvíja ich pracovný výkon. Cieľom príspevku je porovnať realizáciu personálnych procesov v podnikoch na Slovensku. Práca stavia na predošlých prieskumoch, realizovaných na Ekonomickej fakulte Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici. Výsledky skúmaní z rokov 1998, 2002, 2006, 2010, 2014 a 2018 už boli publikované. V tomto príspevku sú doplnené o najnovšie údaje zo skúmania v roku 2022.

Comparison of implementation of personnel processes in Slovakia in years 1998
– 2022

Abstract

Basic personnel processes include recruiting employees, creating strategies, policies and other plans, planning the number and structure of employees, adaptation of employees, employee welfare, training and further development, job analysis, evaluation of jobs and work performance of employees, personnel controlling, talent management or releasing employees. Each process is planned, provided organizationally, financially, materially and personally, and continuously controlled in order to demonstrate its functionality and validity. Employees are the object of the personnel work system and their work performance depends on their abilities, motivation and opportunities. The aim of the paper is to compare the implementation of personnel processes in Slovak enterprises. The paper builds on previous surveys, carried out at the Faculty of Economics of Matej Bel University in Banská Bystrica. The results of research from 1998, 2002, 2006, 2010, 2014 and 2018 have already been published. This paper is supplemented with the latest data from the 2022 survey.

Acknowledgment:

This contribution was published within the project KEGA 012UCM-4/2022 Human Resources Management in a Digital World – A Bilingual (Slovak-English) Course Book with e-learning Modules based on Multimedia Content

Generácia Z a jej vplyv na procesy manažmentu ľudských zdrojov

Ľubica Bajžíková, Dominika Miklášová, Peter Bajžík,

*Fakulta managementu, Univerzita Komenského v Bratislave, Odbojárov 10, P.O.BOX 95, 820 05
Bratislava 25*

lubica.bajzikova@uniba.sk; dominika.mikulasova@uniba.sk; peter.bajzik@uniba.sk

Abstrakt

Úspech organizácií je ovplyvnený spôsobom, akým sa vyvíjajú a implementujú procesy manažmentu ľudských zdrojov (ako je nábor, výber, motivácia, odmeňovanie atď.). Jedným z hlavných faktorov, ktoré vedú organizácie k úspechu alebo neúspechu, je pracovná sila, ktorá je základným prvkom týchto procesov. Dobře navrhnutý a implementovaný spôsob využívania pracovnej sily môže byť zdrojom konkurenčnej výhody a môže pozitívne ovplyvniť výkonnosť každého zamestnanca. Hlavná výzva, ktorej súčasťou súčasných organizácií čelia, je založená na generačnej rozmanitosti. Organizácie sa snažia pochopiť charakteristiky Generácie Z, jej hodnoty a postoje k organizáciám a práci, ako aj analyzovať vplyv na procesy manažmentu ľudských zdrojov. Cieľom výskumu je poukázať na to, že každá generácia, ktorá vstupuje na trh práce, prináša určité zmeny, a preto sa odborníci na ľudské zdroje zaoberajú hľadaním spôsobov, ako prispôbiť pracovné miesta potrebám a očakávaniam Generácie Z. Neznamená to len prilákať zamestnancov Generácie Z odlišným spôsobom a ponúknuť im rôzne zamestnanecké výhody súvisiace s ich udržaním v organizácii, ale aj prehodnotiť a stanoviť nový obsah pracovných pozícií pri prijímaní zamestnancov. Metodika použitá v štúdiu bude založená na analýze sekundárnych údajov, ktoré vyplynuli z medzinárodných databáz, výskumov a odborných časopisov. S cieľom poskytnúť prehľad o danej problematike sa uskutočnia rozhovory a prieskumy vo vybraných organizáciách.

Generation Z and Its Impact on HRM Processes

Abstract

The success of organizations is influenced by the way in which human resources management processes (such as recruitment, selection, motivation, compensation, etc.) are developed and implemented. One of the main factors that leads a company to success or failure is labor force, which is an essential element of these processes. A well - designed and implemented human resource process can be a source of competitive advantage and can positively influence performance of each employee. A major challenge facing companies today is based on the generation diversity. The companies try to understand the characteristics of Generation Z, its values and attitudes towards organizations and work, as well as to analyze the impact on the HRM processes. The research wants to show that each generation that enters the labor market brings certain changes which is why the human resource specialists are concerned with finding the ways to adapt the needs of Generation Z. This does not only mean attracting the Generation Z employees in a different way and offer them a variety of work-related benefits to keep them in the organization, but also redefining entry - level jobs. The methodology used in the study is based on analyzing the secondary data which arose from international database and journals. In order to provide an overview of the research topic, several interviews, studies and surveys will be conducted and reviewed.

Acknowledgment:

This paper was developed at Comenius University Bratislava, Faculty of Management within the project VEGA No. 1/0441/21 (1,0 share).

Kryptomeny ako nový druh investičného portfólia

Andrea Vadkertiová, Jakub Srnák

*Inštitút manažmentu, Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, Námestie Jozefa Herdu 2
917 01 Trnava
andrea.vadkertiova@ucm.sk, srnak1@ucm.sk*

Abstrakt

Kryptomeny predstavujú investičný nástroj, inovatívnu technológiu, ale aj úplne nový, revolučný pohľad na peniaze ako platobné prostriedky. Často sú kryptomeny charakterizované ako virtuálne meny. Príspevok sa venuje charakteristike a popisu kryptomien a ich špecifických vlastností v porovnaní s klasickými druhmi investovania. Charakterizuje aj možnosti, ako možno tieto virtuálne meny získať a aké sú výhody a nevýhody investovania do týchto alternatívnych investičných prostriedkov. Kryptomeny sú v porovnaní s inými spôsobmi investovania volatilné. Ich hodnota je nestála a dokážu ju veľmi rýchlo nadobudnúť, ale aj stratiť. Je preto dôležité poznať a sledovať aktuálnu hodnotu kryptomien v reálnom čase. V súčasnosti existuje viac ako 280 druhov kryptomien, preto je investovanie do kryptomien vhodným spôsobom diverzifikácie investičného portfólia, treba však poznať jeho zákonitosti.

Cryptocurrencies as a new type of investment portfolio

Abstract

Cryptocurrencies represent an investment tool, an innovative technology, but also a completely new, revolutionary view of money as means of payment. Cryptocurrencies are often characterized as virtual currencies. The article is devoted to the characterization and description of cryptocurrencies and their specific properties compared to classic types of investment. It also characterizes the possibilities of how these virtual currencies can be obtained and what are the advantages and disadvantages of investing in these alternative investment means. Cryptocurrencies are volatile compared to other forms of investment. Their value is unstable and they can gain and lose it very quickly. It is therefore important to know and track the current value of cryptocurrencies in real time. There are currently more than 280 types of cryptocurrencies, so investing in cryptocurrencies is a suitable way to diversify your investment portfolio, but you need to know its rules.

Acknowledgment:

This contribution is a partial result of the project VEGA no. 1/0432/22 What influences the volatility of cryptocurrencies during a pandemic?

Špecifiká marketingu cestovného ruchu

Jana Černá, Nikoleta Uváčková

*Inštitút manažmentu, Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, Námestie Jozefa Herdu 2
917 01 Trnava*

Jana.cerna@ucm.sk, uvackova1@ucm.sk

Abstrakt

Marketingový proces vychádza z výskumu potrieb spotrebiteľov a z tvorby ponuky vedúcej k jej uspokojeniu. Patrí k základným manažérskym funkciám. Marketing služieb v cestovnom ruchu sa uplatňuje na dvoch úrovniach: na úrovni podnikov a služieb, t. j. marketing producentov a sprostredkovateľov jednotlivých služieb a na lokálnej, regionálnej a štátnej úrovni, t. j. marketing cieľového miesta. Dlhodobé preferencie určitého typu cestovného ruchu sú ovplyvnené preferovanou motiváciou k cestovaniu, typom a počtom atraktivít v destinácii, kultúrnymi aspektmi, dĺžkou cestovania, cenovou a geografickou dostupnosťou a charakterom a kvalitou služieb cestovného ruchu. Cieľom príspevku bude skúmanie marketingovej komunikácie, ktorá môže efektívne ovplyvniť predovšetkým motiváciu cestovať.

Specifics of tourism marketing

Abstract

The marketing process is based not only on the research of consumer needs, but also on the offer that satisfies the needs. The marketing process is a basic management function. The marketing of services in the tourism industry is applied at two levels: at the level of businesses and services - that is, the marketing of producers and intermediaries of individual services, and at the local, regional and state level - that is, the marketing of the destination. Long-term preferences for a certain type of tourism are influenced by the preferred motivation for travel, the type and number of attractions in the destination, cultural aspects, length of travel, price and geographic availability, and the nature and quality of tourism services. The aim of the paper will be to investigate marketing communication that can effectively influence the motivation to travel.

Acknowledgment:

This contribution is a partial result of the project Vega no.1/0606/21 Change in preferences in buying behaviour of consumers in the context of the dynamics of marketing communication tools development.

Employer branding ako kľúčový faktor v konkurenčnom boji o zamestnanca

Jana Galera Matúšová¹, Michal Lukáč²

*Fakulta masmediálnej komunikácie, Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, Nám. J. Herdu 2,
91701 Trnava*

*Inštitút manažmentu, Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, Námestie Jozefa Herdu 2
917 01 Trnava*

jana.galera.matusova@ucm.sk, michal.lukac@ucm.sk

Abstrakt

Značka je to, čo vám zostane, keď vám zhorí fabrika. To je známy výrok D. Ogilviho. Komunikačné oddelenia sa dnes ale nezameriavajú len na to, ako je ich značka vnímaná spotrebiteľmi, ale aj budúcimi zamestnancami. Na trhu je dnes boj o kvalitného zamestnanca a tak sa Employer branding stáva čoraz dôležitejšou disciplínou. Potenciálny zamestnanec chce napríklad poznať hodnoty firmy a ako ich uplatňuje v praxi, aký má postoj k spoločenským témam a či sa k nim verejne vyjadruje. Portál PR Daily napríklad v top trendoch na rok 2023 uvádza práve to, že zamestnanci a spotrebiteľia čoraz viac požadujú od organizácií, aby sa zasadzovali napríklad za práva černošských komunit, životné prostredie a klimatické zmeny, podporu LGBT+ či práva žien na potraty. Napríklad Dedoles v rámci Pride mesiaca každoročne verejne komunikuje svoju súdržnosť s LGBT+ komunitou. Zároveň sa podpora LGBT+ komunity prejavila aj v rozšírení firemných benefitov, v ktorých sa už napríklad deň voľna neuplatňuje iba pri svadbách, ale aj pri uzavretí registrovaného partnerstva. Práve s hodnotou diverzity a inklúzie pracuje v niektorých svojich kampaniach aj Lidl, ktorý je viacnásobným TOP Employerom a najzamestnávateľom. Lidl nielen otvára otázky o problémoch spojených s diverzitou a inklúziou vo firemnej kultúre, ale aktívne sa ich snaží pretvárať do firemných procesov.

Employer branding as a key factor in the competitive struggle for an employee

Abstract

The brand is what you are left with when your factory burns down. This is the well-known saying of D. Ogilvi. Today, however, communication departments focus not only on how their brand is perceived by consumers but also by future employees. There is a struggle on the market today for a quality employee, so employer branding is becoming an increasingly important discipline. For example, a potential employee wants to know the values of the company and how he applies them in practice, what his attitude to social topics is, and whether he speaks publicly about them. For example, PR Daily reports in the top trends for 2023 that employees and consumers are increasingly demanding that organizations advocate for, for example, the rights of black communities, the environment and climate change, support for LGBT+, and women's rights to abortion. For example, as part of Pride Month, Dedoles publicly communicates his cohesion with the LGBT+ community every year. At the same time, the support of the LGBT+ community was also reflected in the expansion of corporate benefits, in which, for example, a day off is no longer applied only to weddings, but also to the conclusion of a registered partnership. It is with the value of diversity and inclusion that Lidl also works in some of its campaigns, which is a multiple TOP Employer and most employers. Lidl not only raises questions about issues related to diversity and inclusion in corporate culture but actively tries to transform them into corporate processes.

Acknowledgment:

This contribution was published within the project KEGA 012UCM-4/2022 Human Resources Management in a Digital World – A Bilingual (Slovak-English) Course Book with e-learning Modules based on Multimedia Content

Řízení lidských zdrojů v kontextu principů udržitelného podnikání

Hana Urbančová, Pavla Vrabcová

*Czech Academy of Agricultural Sciences and University of Economics and Management,
Department of Human Resources, Prague, Czech Republic;*

hana.urbancova@cazv.cz

*Department of Economic Statistics, Faculty of Economics, Technical University of Liberec,
Liberec, Czech Republic,
pavla.vrabcova@tul.cz*

Abstrakt:

Lidské zdroje patří mezi nejcennější zdroje organizace včetně jejich kompetencí, jež mají klíčový význam pro dosahování strategických cílů. Od organizací se v současném digitálním světě očekává, že se v rámci svých zaměření budou aktivněji zabývat aktuálními otázkami, mezi které mimo jiné patří sociální odpovědnost organizací směřující k udržitelnosti. Podle přístupu tradičního podnikání se však sociální aspekty a udržitelnost v cílech řízení často ignorují. Organizace, ve kterých je optimálně nastaven udržitelný management lidských zdrojů a mezigenerační učení, profitují v oblastech: zajišťují kontinuitu znalostí, využívají silné stránky a potenciál různých věkových skupin, budují dobré vztahy na pracovišti, prolamují negativní stereotypy (věkové, genderové i jiné diskriminace) a digitalizace v personální práci. Článek je založen na výsledcích kvantitativního a kvalitativního výzkumu ve vybraných organizacích v České republice ($n = 183$). Výsledky ukazují, že je kladen permanentní důraz organizací na co nejefektivnější zapojení člověka v pracovním procesu a akceptaci všech stránek jeho působení za pomoci digitalizace procesů.

Human Resources Management in the Context of Sustainable Business Principles

Abstract:

Human resources are the most valuable resources in an organizations, including their competencies, which are of key importance for achieving strategic goals. Organizations are expected to more actively address current issues within their focus in digital world, including corporate social responsibility towards sustainability. However, according to the traditional business approach, social aspects and sustainability are often ignored in management goals. Organizations in which sustainable human resource management and intergenerational learning are optimally set up benefit in the following areas: they ensure knowledge continuity, use the strengths and potential of different age groups, build good relationships in the workplace, break negative stereotypes (age, gender and other discrimination) and digitalization in personnel activities. The paper is based on the results of quantitative and qualitative research in selected organizations in the Czech Republic ($n = 183$). The results show that organizations place a permanent emphasis on the most effective involvement of people in the work process and the acceptance of all aspects of their actions in process digitalization.

Gamifikácia- prvky zákaznickej orientácie v riadení ľudských zdrojov

Jana Blštáková, Lasha Abuladze

*Katedra manažmentu, Fakulta podnikového manažmentu, Ekonomická univerzita v Bratislave,
Dolnozemska cesta 1, 852 38 Bratislava
jana.blstakova@euba.sk;*

Abstrakt

Gamifikáciu stavia na princípoch hravosti, a možno ju chápať ako nástroj podnecovania angažovanosti, lojality a motivácie existujúcich a potenciálnych zamestnancov k výsledkom podniku. V personálnom riadení nachádza gamifikácia uplatnenie v dosahovaní atraktívnosti a retencie zamestnancov, prostredníctvom funkcií ako je nábor a výber zamestnancov, adaptácia, vzdelávanie a rozvoj. Aplikácie gamifikácia sú tiež dôležitým zdrojom pre dátovú analytiku, personálny controlling a prediktívnu analytiku. Úspešné značky zamestnávateľa disponujú nie len atraktívnosťou, ale aj mierou plnenia prísľubu zamestnávateľa. Tieto dva atribúty sú v konečnom dôsledku určujúce, či podnik bude úspešný na trhu práce v roli zamestnávateľa tak, aby si dokázal budovať a udržať konkurencieschopnosť. Považujeme preto za opodstatnené venovať sa výskumu použitia gamifikácie v personálnom riadení a formulovať výskumné otázky, ktoré reflektujú výskumnú medzeru v súčasnom poznaní o personálnom riadení. Odpovedaním na tieto výskumné otázky chceme zistiť, ako gamifikácia pôsobí na efektívnosť procesov personálneho riadenia zameraných na uchádzačov, a procesov zameraných na súčasných zamestnancov. Záver výskumu je orientovaný na skúmanie celkového efektu používania prvkov gamifikácie vo všetkých procesoch personálneho riadenia. Výskum prináša poznanie o miere a spôsobe využívania gamifikácie a jej efektu na výsledky personálneho riadenia.

Gamification- elements of customer orientation in human resources
management

Abstract

Gamification is based on the principles of playfulness, and it can be understood as a tool to stimulate engagement, loyalty and motivation of existing and potential employees to the company's results. In personnel management, gamification finds application in achieving the attractiveness and retention of employees, through functions such as recruitment and selection of employees, adaptation, training and development. Gamification applications are also an important resource for data analytics, personnel controlling and predictive analytics. Successful employer brands have not only attractiveness, but also a degree of fulfillment of the employer's promise. These two attributes ultimately determine whether the company will be successful in the labor market as an employer, so that it can build and maintain competitiveness. We therefore consider it justified to research the use of gamification in personnel management and to formulate research questions that reflect the research gap in current knowledge about personnel management. By answering these research questions, we want to find out how gamification affects the effectiveness of HR processes focused on applicants and processes focused on current employees. The conclusion of the research is oriented towards examining the overall effect of using gamification elements in all personnel management processes. The research brings knowledge about the extent and method of using gamification and its effect on the results of personnel management.

Acknowledgment:

This research was supported by Slovak Academy of Sciences VEGA project No. 1/0623/22 Virtualization in people management- employee life cycle in businesses in the era of digital transformation

Vznik a zánik podnikov na Slovensku v rokoch 2021 a 2022

Michal Levický

*Ústav ekonomiky a manažmentu, Fakulta prírodných vied a informatiky, Univerzita Konštantína
Filozofa v Nitre, Tr. A. Hlinku 1, 949 01 Nitra
mlevicky@ukf.sk*

Abstrakt

Celé národné hospodárstvo prešlo od roku 2020 turbulentným vývojom s výraznými zmenami v mnohých oblastiach. Na začiatku roku 2020 museli podniky po úvodnom šoku prijať opatrenia na fungovanie v nových podmienkach. Reštrikčné opatrenia čiastočne pretrvávali aj v roku 2021. Podnikanie skomplikovalo aj ukončenie pomoci štátu a nástup nárastu cien vstupov a problémov v dodávateľských reťazcoch. Napriek nepriaznivej situácii však počet založených podnikov vo väčšine odvetví v roku 2021 narastal a narastal aj čistý prírastok podnikov. Na základe vývoja týchto ukazovateľov teda možno hovoriť o rýchlom oživení ekonomiky. Pandémia teda nemala výrazný dopad na celkový počet vzniknutých a zaniknutých podnikov alebo na živnosti. Negatívny vývoj možno vidieť v odvetví ubytovania a reštauračných služieb. Najväčší počet nových podnikov vznikol v odvetví služieb a stavebníctva. Najväčší zánik podnikov bol v maloobchode a veľkoobchode, ale tiež v stavebníctve. Situácia na trhu podľa nášho názoru v signifikantnej miere zapríčinila intenzívnejší nárast podnikov v oblasti reklamy a drevospracujúceho a papierenského priemyslu. Najväčšie turbulencie možno v roku 2022 badať pri samozamestnávateľoch, kde počet vzniknutých i zaniknutých podnikov dosiahol najväčšie hodnoty za posledné roky. K najväčšiemu zániku živnostníkov došlo v oblasti finančného sprostredkovania.

Establishment and demise of businesses in Slovakia in 2021 and 2022

Abstract

The national economy has undergone turbulent development since 2020 with significant changes in many areas. At the beginning of 2020, businesses had to take measures to operate in new conditions after the initial shock. The restrictive measures partially persisted in 2021. Business was also complicated by the end of state aid and the increase in input prices and problems in supply chains. However, despite the unfavorable situation, the number of established businesses in most industries increased in 2021, and the net increase of businesses also increased. Based on the development of these indicators, it is possible that the economy will quickly recover. Thus, the pandemic did not have a significant impact on the total number of established and closed businesses or trades. Negative developments can be seen in the accommodation and restaurant services sectors. The largest number of new businesses was created in the services and construction industry. The biggest loss of businesses was in retail and wholesale, but also in construction. In our opinion, the situation on the market significantly caused the more intensive growth of companies in the field of advertising and the woodworking and paper industry. The greatest turbulence can be observed in 2022 among the self-employed, where the number of established and closed businesses reached the highest values in recent years. The biggest loss of self-employed people occurred in the field of financial services.

Acknowledgment:

This work was supported by the grant VEGA 1/0466/21 Evaluation of the quality of the business environment in Slovakia with an emphasis on starting a business in the pre- and post-pandemic period

Kryptomeny ako prostriedok na zveladenie podnikateľskej aktivity

Lenka Mikle, Ivan Darnady

*Inštitút manažmentu, Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, Hajdóczyho 1, 91701 Trnava
lenka.mikle@ucm.sk; darnady1@ucm.sk*

Abstrakt

Pojem podnikanie je v ekonomike rovnako starý ako vznik výmenného obchodu, avšak jeho význam nadobudol hodnotu podľa mnohých ekonómov až pri vzniku trhovej ekonomiky. Kľúčovú úlohu hrá podnikanie aj v znalostnej ekonomike, čo potvrdzuje aj súčasná ekonomická teória. Podnikateľské subjekty malej veľkostnej kategórie, ale veľké svojou funkciou a významom označujeme všeobecne ako malé a stredné podniky. Môžeme ich charakterizovať ako významný socio-ekonomický pilier ekonomiky vzhľadom na ich nemalý počet pozitív – podieľajú sa na znižovaní miery zamestnanosti vytváraním pracovných miest, rodinné podniky poskytujú lokálnu podporu v hladových dolinách, dokážu uspokojiť i tie najnáročnejšie spotrebiteľské preferencie a v neposlednom rade sa vďaka svojej veľkosti dokážu flexibilne prispôbiť aktuálnym požiadavkám trhu. Malé a stredné podniky môžu svoje vlastné voľné finančné prostriedky zhodnocovať aj na tzv. kryptotrhoch, kde si môžu podnikatelia vybrať spomedzi viacerých možností kryptomien. K najväčším výhodám kryptomien patria nízke transakčné poplatky v porovnaní so štandardnými bankovými poplatkami, nevratnosť transakcií čo umožňuje znižovanie podvodnosti, nepodliehanie inflácií, žiadna možnosť falšovania peňazí a v neposlednom rade jednotná globálna mena.

Cryptocurrencies as a means to enhance business activity

Abstract

The concept of entrepreneurship is as old in economics as the emergence of barter, but its meaning only gained value, according to many economists, with the emergence of the market economy. Entrepreneurship also plays a key role in the knowledge economy, as confirmed by contemporary economic theory. Businesses that are small in size but large in function and importance are generally referred to as small and medium-sized enterprises. They can be characterised as an important socio-economic pillar of the economy due to their considerable number of positives – they contribute to reducing the employment rate by creating jobs, family businesses provide local support in hungry valleys, they can satisfy even the most demanding consumer preferences and, last but not least, due to their size, they can flexibly adapt to current market requirements. Small and medium-sized enterprises can also capitalise on their own funds in so-called crypto markets, where entrepreneurs can choose from a range of cryptocurrency options. The biggest advantages of cryptocurrencies include low transaction fees compared to standard bank fees, the irreversibility of transactions which allows for a reduction in fraud, not being subject to inflation, no possibility of counterfeiting money and, last but not least, a single global currency.

Acknowledgment:

This contribution is a partial result of the project VEGA no. 1/0432/22 What influences the volatility of cryptocurrencies during a pandemic?

Práca v zdieľanej ekonomike – vybrané problémy zdaňovania

Cecília Olexová

*Katedra ekonómie a manažmentu, Podnikovohospodárska fakulta so sídlom v Košiciach,
Ekonomická univerzita v Bratislave, Tajovského 13, 041 30 Košice
cecilia.olexova@euba.sk*

Abstrakt

Zdieľaná ekonomika sa stala už bežnou súčasťou hospodárstva. Niektoré právne otázky v súvislosti s prácou prostredníctvom digitálnych platforiem a zdaňovaním príjmov však zostávajú nezodpovedané a aj prístupy rôznych krajín k právnej regulácii zdieľanej ekonomiky sa rôznia. Pracovníkmi v rámci zdieľanej ekonomiky môžu byť samostatne zárobkovo činné osoby, resp. zamestnanci, ktorí často pracujú len na čiastočné úväzky alebo príležitostne. Cieľom takýchto ekonomicky aktívnych osôb nie je hlavná pracovná činnosť v rámci zdieľanej ekonomiky, ale zabezpečenie doplnkového príjmu k hlavnej pracovnej aktivite, prípadne zabezpečenie príjmov v období medzi stratou práce a nájdením nového zamestnania. Cieľom príspevku je identifikovať všeobecné problémy týkajúce sa zdaňovania príjmov fyzických osôb súvisiacich s prácou v zdieľanej ekonomike. Problémy zahŕňajú najmä: ťažkosti pri identifikácii daňovníkov z dôvodu chýbajúcich informácií o poskytovateľoch služieb, nedostatočnú reguláciu podnikania v zdieľanej ekonomike, neznalosť predpisov poskytovateľmi služieb, náročnosť vymedzenia hranice medzi osobným využívaním aktív a ich využívaním na podnikateľské účely, nepriznanie dosiahnutých príjmov, resp. časti príjmov, obchádzanie povinnosti právnej aj sociálnej ochrany pracovníkov a vysoké hraničné náklady zdanenia občasnej práce.

Work in the sharing economy – selected tax issues

Abstract

The sharing economy has become a common part of the economy, but some legal questions regarding working through a digital platform and the taxation of income remain unanswered, and different countries approaches to the legal regulation of the sharing economy vary. Workers in the sharing economy can be self-employed or employees, often working part-time or occasionally. The goal of these economically active persons is not to have the main job in the sharing economy, but to earn additional income to the income from the main job or to earn income in the period between losing a job and finding a new job. The aim of the paper is to identify general problems related to the taxation of personal income in the sharing economy. The problems mainly include difficulties in identifying tax subjects due to a lack of information on service providers, insufficient regulation of business in the sharing economy, lack of knowledge of the legal regulations by service providers, the difficulty of defining the boundaries between personal use of assets and their use for business purposes, non-recognition of income, or part of income, circumventing the obligation of legal and social protection of workers and high marginal costs of taxation of occasional work.

Acknowledgment:

This work was supported by the Slovak Research and Development Agency under the contract No. APVV-19-0124.

Online predaj nábytku – výzva pre predajcov a zamestnancov nábytkárskych spoločností

Peter Štarchoň¹, Miloš Hitka², Andrej Miklošík¹, Lucia Kočišová¹

¹Fakulta managementu, Univerzita Komenského v Bratislave, Odbojárov 10, P.O.BOX 95, 820 05
Bratislava 25

peter.starchon@uniba.sk; andrej.miklosik@uniba.sk; lucia.kocisova@uniba.sk

²Drevárska fakulta, Technická univerzita vo Zvolene, T. G. Masaryka 24, 960 53 Zvolen
milos.hitka@tuzvo.sk

Abstrakt

V posledných rokoch prešiel technologickou zmenou aj nábytkársky sektor a do svojich predajných stratégií implementoval rôzne moderné technológie, ako je virtuálna a rozšírená realita. Preto si tento príspevok kladie za cieľ preskúmať vzťah medzi digitálnou gramotnosťou predajcov v nábytkárskych centrách a online predajom nábytku. V rámci nášho primárneho kvalitatívneho výskumu boli dopytovaní zástupcovia vybraných výrobcov nábytku a maloobchodných obchodných zástupcov. Následne boli porovnané hlavné výsledky týchto rozhovorov, aby sme zistili, či úroveň digitálnych znalostí zamestnancov skúmaných podnikov priamo ovplyvňuje predaj nábytku v digitálnom priestore. Ďalšími čiastkovými cieľmi bolo zistiť, či firmy aktívne podporujú a motivujú zamestnancov v digitálnom vzdelávaní a vytvárajú podmienky na implementáciu získaných technologických poznatkov. Výsledky výskumu tvorili východisko pre tvorbu návrhov pre digitálny vzdelávací systém zamestnancov zdieľajúcich „best practices“.

Online Furniture Selling – a Challenge for Sellers and Employees of Furniture
Companies

Abstract

In recent years, the furniture sector has also undergone a technological change and implemented various modern technologies in its sales strategies, such as virtual and augmented reality. Therefore, this paper aims to investigate the relationship between the digital literacy of sellers in furniture centres and online sales of furniture. As part of our primary qualitative research, we interviewed representatives of selected furniture manufacturers and retail sales representatives. We then compared the main results of these interviews to determine whether the digital knowledge level of companies' employees directly impacts furniture sales in the digital space. Other partial aims were to determine whether companies actively support and motivate employees in digital education and create conditions for implementing acquired technological knowledge. The results are merged by creating suggestions for a digital educational system of employees sharing "best practices".

Acknowledgment:

This research was supported by the project APVV-20-0004 The Effect of an Increase in the Anthropometric Measurements of the Slovak Population on the Functional Properties of Furniture and the Business Processes.

Ako očakávania generácie Z menia firemné právo

Lenka Procházková, Silvia Treľová, Lucia Kočišová

*¹Fakulta managementu, Univerzita Komenského v Bratislave, Odbojárov 10, P.O.BOX 95, 820 05
Bratislava 25*

lenka.prochazkova@uniba.sk; silvia.trelova@uniba.sk; lucia.kocisova@uniba.sk

Tento príspevok si kladie za cieľ preskúmať správanie generácie Z na pracovisku a jeho vplyv na zmeny v spoločnostiach z pohľadu firemného práva. V rámci nášho primárneho kvalitatívneho výskumu sme viedli rozhovory so zástupcami vybraných spoločností a manažermi personálnych oddelení. Z ich odpovedí môžeme identifikovať niekoľko podstatných oblastí, ktoré sa upravujú tak, aby vyhovovali potrebám a očakávaniam tejto generácie. Určili rôzne citlivé témy, ktoré sú pre generáciu Z zásadné a očakávajú, že budú na pracovisku rešpektované. Zároveň upozornili, že najvýraznejšou zmenou v prepojení na pracovné a firemné právo je automatické rešpektovanie modelu práce na diaľku a flexibilita pracovného času počas takzvaného „home office“. Výsledkom je, že po identifikácii kritických črt správania generácie Z sú spoločnosti nútené prispôbiť sa a vytvoriť nové právne modely a interné regulačné smernice, ktoré budú flexibilne reagovať na zmeny, ktoré táto generácia prináša na pracovisko. Ako manažérske nástroje by ich mohli implementovať napríklad vedúci tímov, vedúci oddelení alebo iní vedúci pracovníci, aby motivovali zamestnancov a lepšie ich navigovali pri výkone ich práce.

How Generation Z Expectations Change Corporate Law

Abstract:

The purpose of this paper is to examine Generation Z's behaviour in the workplace and its impact on change in companies from a corporate law perspective. As part of our primary qualitative research, we interviewed representatives of selected companies and managers of human resources departments. From their responses, we can identify several key areas that are fundamentally modified to meet their needs and expectations. They identified several sensitive issues that are fundamental rules for this generation, which they expect to be respected in the workplace. At the same time, they pointed out that the most significant change related to corporate law is the automatic respect of the remote working model and the flexibility of working hours during the so-called "home office". Consequently, after identifying the critical behavioural characteristics of Generation Z, companies are forced to adapt new legal models and internal regulatory guidelines that respond flexibly to the changes that this generation brings to the workplace. These could be implemented as management tools e.g. by team leaders, department heads or other managers to motivate employees and manage their performance.

Acknowledgment:

This paper was developed at Comenius University Bratislava, Faculty of Management within the project VEGA No. 1/0441/21 (1,0 share)

Špecifiká adaptácie zamestnancov generácie Z

Varečková Ľubica¹, Stachová Katarína¹, Hamar Michal²

¹*Inštitút manažmentu, Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, Hajdóczyho 1, 91701 Trnava
lubica.vareckova@ucm.sk; katarina.stachova@ucm.sk*

²*Fakulta managementu, Univerzita Komenského v Bratislave, Odbojárov 10, P.O.BOX 95, 820 05
Bratislava 25
michal.hamar@uniba.sk*

Abstrakt

Generácia Z je charakteristická tým, že vyrastala s technologickými zariadeniami a má iné požiadavky a preferencie vzhľadom na prácu ako predchádzajúce generácie. Zamestnávateľia sa musia prispôbiť týmto požiadavkám a zabezpečiť, aby boli ich zamestnanci produktívni a spokojní. Táto téma je dôležitá z niekoľkých dôvodov. Po prvé, generácia Z je najväčšou generáciou na svete a bude tvoriť väčšinu pracovnej sily v nasledujúcich rokoch. Preto je dôležité pochopiť, ako sa prispôbiť ich požiadavkám a preferenciám. Po druhé, ak zamestnávateľia nebudú schopní prispôbiť sa generácii Z, môžu sa stretnúť so znižujúcim sa počtom kvalifikovaných uchádzačov o prácu a zvýšenou fluktuáciou zamestnancov. Generácia Z očakáva flexibilné pracovné podmienky a možnosť práce z domu. Zamestnávateľia by mali byť otvorení tomuto konceptu a zabezpečiť, aby zamestnanci mohli pracovať z rôznych miest a v rôznych časoch. Ďalším faktorom je technológia. Zamestnávateľia by mali zabezpečiť moderné technologické nástroje, ktoré zamestnanci používajú v súkromí a očakávajú ich aj v práci. Okrem toho by mali zamestnávateľia zabezpečiť príležitosti pre neustále vzdelávanie a rozvoj zamestnancov. Okrem flexibilných pracovných podmienok a technológií majú zamestnanci generácie Z aj vysoké nároky na spoločenskú zodpovednosť a etiku. Zamestnávateľia by mali preto zabezpečiť, aby ich podnikanie bolo etické a udržateľné a aby zamestnanci mali príležitosť zapojiť sa do spoločensky prospešných aktivít.

Specifics of adaptation of Generation Z employees

Abstract

Generation Z is characterized by growing up with technological devices and having different work-related demands and preferences than previous generations. Employers need to adapt to these requirements and ensure that their employees are productive and satisfied. This topic is important for several reasons. Firstly, Generation Z is the largest generation in the world and will make up the majority of the workforce in the coming years. Therefore, it is important to understand how to adapt to their demands and preferences. Secondly, if employers are unable to adapt to Generation Z, they may face a decreasing number of qualified job applicants and increased employee turnover. One of the main factors of adaptation is flexibility in the workplace. Generation Z expects flexible working conditions and the ability to work from home. Employers should be open to this concept and ensure that employees can work from different locations and at different times. Another factor is technology. Employers should provide modern technological tools that employees use in their personal lives and expect in their work. Additionally, employers should provide opportunities for continuous learning and employee development. In addition to flexible working conditions and technology, Generation Z employees also have high expectations for corporate social responsibility and ethics. Employers should, therefore, ensure that their business practices are ethical and sustainable and that employees have the opportunity to participate in socially beneficial activities.

Acknowledgment:

This contribution was published within the project KEGA 012UCM-4/2022 Human Resources Management in a Digital World – A Bilingual (Slovak-English) Course Book with e-learning Modules based on Multimedia Content

Agilné metódy riadenia a ich vplyv na získavanie zamestnancov generácie Z

Hegeduš Erik², Stacho Zdenko¹, Mikle Lenka¹

¹*Inštitút manažmentu, Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, Hajdóczyho 1, 91701 Trnava
zdenko.stacho@ucm.sk; lenka.mikle@ucm.sk*

²*Fakulta managementu, Univerzita Komenského v Bratislave, Odbojárov 10, P.O.BOX 95, 820 05
Bratislava 25
erik.hegedus@uniba.sk;*

Abstrakt

Agilné metódy riadenia sa v súčasnosti stávajú čoraz populárnejšími, keďže sa zdajú byť účinnejšie v rýchlo sa meniacom a neistom prostredí. Tieto metódy majú vplyv nielen na spôsob práce, ale aj na to, akých zamestnancov si firmy nájdu a ako ich udržia, najmä v prípade generácie Z. Generácia Z, ktorá je zvyknutá na digitálne technológie a rýchle riešenia, vyžaduje od svojich zamestnávateľov pružnosť a flexibilitu. Agilné metódy riadenia tak môžu byť pre túto generáciu príťažlivé, keďže sa zameriavajú na rýchle reakcie na zmeny a prispôbovanie sa novým podmienkam. V rámci agilných metód riadenia sa často využíva princíp samosprávy tímu, kde členovia tímu majú väčšiu zodpovednosť za svoju prácu a sú schopní rýchlo reagovať na zmeny a prijímať rozhodnutia. To môže byť pre generáciu Z príťažlivé, keďže táto generácia sa väčšinou vyhýba hierarchickým štruktúram a preferuje väčšiu mieru nezávislosti a kreativity. Agilné metódy riadenia tiež často zahŕňajú pravidelné feedbacky a zlepšovanie procesov. Tieto prvky môžu byť pre generáciu Z veľmi dôležité, keďže táto generácia je zvyknutá na časté spätné väzby a rýchle zlepšovanie procesov na základe získaných informácií. Ďalšou výhodou agilných metód riadenia pre generáciu Z môže byť ich flexibilita v rámci pracovných miest. Agilné metódy riadenia sa často zameriavajú na to, aby tímy boli schopné pracovať na viacerých projektoch súčasne a aby členovia tímu boli schopní sa prispôbiť novým výzvam. To môže byť pre generáciu Z príťažlivé.

Agile management methods and their impact on acquiring Generation Z employees

Abstract

Agile management methods are becoming increasingly popular as they appear to be more effective in a rapidly changing and uncertain environment. These methods not only impact the way work is done but also who companies hire and how they retain employees, especially in the case of Generation Z. Generation Z, who are accustomed to digital technologies and quick solutions, require flexibility and adaptability from their employers. Agile management methods can therefore be attractive to this generation as they focus on quickly responding to changes and adapting to new conditions. Within agile management methods, the principle of team self-management is often used, where team members have greater responsibility for their work and are able to quickly respond to changes and make decisions. This can be attractive to Generation Z as this generation usually avoids hierarchical structures and prefers greater independence and creativity. Agile management methods also often involve regular feedback and process improvement. These elements can be very important to Generation Z as this generation is used to frequent feedback and quickly improving processes based on acquired information. Another advantage of agile management methods for Generation Z may be their flexibility within job positions. Agile management methods often focus on teams being able to work on multiple projects at once and team members being able to adapt to new challenges. This can be attractive to Generation Z.

Acknowledgment:

This contribution was published within the project KEGA 012UCM-4/2022 Human Resources Management in a Digital World – A Bilingual (Slovak-English) Course Book with e-learning Modules based on Multimedia Content

Riadenie projektového tímu v kontexte uplatnenia moderných technológií

Renata Stasiak-Betlejewska

*Faculty of Management, Czestochowa University of Technology, Poland
r.stasiak-betlejewska@pcz.pl*

Abstract

Ľudské zdroje predstavujú kľúčový prvok pre úspešnú organizáciu. Pretože bez kvalifikovaných a motivovaných pracovníkov by žiadna spoločnosť nemohla prosperovať. Preto je nevyhnutné, aby organizácie investovali do rozvoja svojich ľudských zdrojov a implementovali stratégie moderných trendov. S pokrokom v oddelení ľudských zdrojov vo firmách sa v priebehu času postupne transformovalo, aby sa prispôbilo novým výzvam. V dôsledku globálnej pandémie koronavírusu COVID-19 sa však ľudské zdroje museli rýchlo prispôbiť novým výzvam. Keďže sa počty zamestnancov v mnohých spoločnostiach kolíšu a najmä sa objavujú nové technológie, HR oddelenia sa stali zodpovednými za reagovanie na obchodné priority. Trendy v riadení projektových tímov sa teraz týkajú najmä umelá inteligencia a technológie. Vývoj technológií sa rýchlo posúva dopredu a je nevyhnutné, aby spoločnosti nezaostávali. Pretože použitie nových technológií môže priniesť konkurenčnú výhodu a viesť k efektívnejšej a produktívnejšej práci. Jedným z hlavných trendov v riadení projektových tímov je použitie umelá inteligencie. Táto technológia dokáže zlepšiť efektivitu a kvalitu práce tímov. Umelá inteligencia môže pomôcť s automatizáciou určitých činností, čím sa zvýši rýchlosť a presnosť práce. Okrem toho, technológie ako virtuálne zasadnutia, cloudové technológie a rôzne nástroje na riadenie projektov umožňujú tímom pracovať na projektoch odkiaľkoľvek a kedykoľvek. To znamená, že tímy môžu pracovať spolu aj na diaľku, čo umožňuje flexibilnejšiu prácu a zvyšuje ich produktivitu.

Project team management in the context of modern technology applying

Abstract

Human resources are an invaluable resource for any organization. In order for a company to be successful, it is necessary to take care of the development of human resources by implementing strategies that incorporate modern trends. With advancements in HR departments in companies, transformations have gradually occurred over time. The global COVID-19 pandemic has brought HR to the forefront of reacting to business priorities that are assigned to fluctuating numbers of employees and/or, perhaps most importantly, responding to the challenge of new technologies. Current trends in project team management are primarily related to artificial intelligence and technology. Human resources are a key element for successful organizations because without qualified and motivated employees, no company could thrive. Therefore, it is essential for organizations to invest in the development of their human resources and implement strategies that incorporate modern trends. However, due to the global COVID-19 pandemic, human resources had to quickly adapt to new challenges. As the number of employees in many companies fluctuates and new technologies emerge, HR departments have become responsible for responding to business priorities. Trends in project team management now primarily relate to artificial intelligence and technology. The development of technology is rapidly advancing and it is essential for companies not to lag behind. Because the use of new technologies can bring a competitive advantage and lead to more efficient and productive work. One of the main trends in project team management is the use of artificial intelligence. This technology can improve the efficiency and quality of team work. Artificial intelligence can help automate certain tasks, increasing the speed and accuracy of work. Furthermore, technologies such as virtual meetings, cloud technologies, and various project management tools allow teams to work on projects from anywhere and at any time. This means that teams can work together remotely, allowing for more flexible work and increasing their productivity.

Digitálna hra ako efektívny nástroj v riadení ľudských zdrojov

Kabát Michal, Švecová Magdaléna

*Fakulta masmediálnej komunikácie, Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, Nám. J. Herdu 2,
91701 Trnava
magdalena.svecova@ucm.sk; michal.kabat@ucm.sk*

Abstrakt

Digitálne hry môžu byť použité ako efektívny nástroj na zvýšenie angažovanosti zamestnancov, zlepšenie spolupráce a komunikácie v tíme, rozvoj potrebných zručností a schopností a zlepšenie celkovej kvality práce zamestnancov. Vďaka interaktívnosti a zábavnej povahy digitálnych hier, môžu byť zamestnanci motivovaní a zapojení do rôznych aktivít, ktoré by inak mohli byť pre nich nudné alebo nezaujímavé. Využitie digitálnej hry ako nástroja v riadení ľudských zdrojov je aktuálnou témou, pretože organizácie sa snažia nájsť nové a inovatívne spôsoby, ako zlepšiť výkon a efektívnosť zamestnancov. V dnešnej dobe sú digitálne hry stále populárnejšie a dostupnejšie, čo ich robí vhodným nástrojom na zlepšenie rôznych aspektov riadenia ľudských zdrojov. Tento príspevok preskúma úlohu digitálnych hier v riadení ľudských zdrojov (HR). Digitálne hry môžu byť využité na tréning zamestnancov, zlepšenie tímovej práce a zvýšenie motivácie. Tento článok analyzuje vplyv digitálnych hier na produktivitu a spokojnosť zamestnancov, ako aj na znižovanie fluktuácie pracovníkov. Okrem toho sa článok zameriava aj na kritické faktory, ktoré ovplyvňujú úspešné implementovanie digitálnych hier v HR. Výsledky tejto analýzy môžu byť cenným zdrojom pre manažérov a HR profesionálov pri rozhodovaní o využití digitálnych hier ako súčasti ich stratégií riadenia zamestnancov.

The digital game as an effective tool in human resources management

Abstract

Digital games can be used as an effective tool to increase employee engagement, improve teamwork and communication, develop necessary skills and abilities, and enhance overall work quality. Thanks to the interactive and entertaining nature of digital games, employees can be motivated and engaged in various activities that might otherwise be boring or uninteresting for them. The use of digital games as a tool in human resources management is a current topic because organizations are trying to find new and innovative ways to improve the performance and effectiveness of their employees. Nowadays, digital games are becoming increasingly popular and accessible, which makes them a suitable tool to improve various aspects of human resources management. This post explores the role of digital games in human resources management (HR). Digital games can be used for employee training, improving teamwork, and increasing motivation. This article analyzes the impact of digital games on employee productivity and satisfaction, as well as on reducing employee turnover. Additionally, the article focuses on critical factors that affect the successful implementation of digital games in HR. The results of this analysis can be a valuable resource for managers and HR professionals in deciding to use digital games as part of their employee management strategies.

Acknowledgment:

This contribution was published within the project KEGA 012UCM-4/2022 Human Resources Management in a Digital World – A Bilingual (Slovak-English) Course Book with e-learning Modules based on Multimedia Content

RIADENIE ĽUDÍ V DIGITÁLNOH SVETE
Zborník abstraktov z medzinárodnej vedeckej konferencie

Editor:

doc. Ing. Zdenko Stacho, PhD.

Autori:

prof. Ing. Ľubica Bajzíkuvá, CSc.
prof. Ing. Alžbeta Kucharčíková, PhD.
prof. Ing. Miloš Hitka, PhD.
prof. Mgr. Peter Štarchoň, PhD.
doc. Ing. Cecília Olexuvá, PhD.
doc. Ing. Eva Nedeliaková, PhD.
doc. Ing. Jana Blštáková, PhD.
doc. Ing. Katarína Stachuvá, PhD.
doc. Ing. Mgr. Zuzana Joniaková, PhD.,
doc. Ing. Pavla Vrabcová, Ph.D.
doc. Ing. Silvia Lorincuvá, PhD.
doc. Ing. Lenka Ližbetinuvá, PhD.
doc. Ing. Zdenko Stacho, PhD.
doc. JUDr. PhDr. Silvia Treľuvá, PhD.
doc. Mgr. art. Svetlana Waradzinuvá
doc. PhDr. Jana Galera Matúšová, PhD.,
doc. PhDr. Michal Lukáč, PhD.
Ing. Andrea Vadkertiová, PhD.,
Ing. Hana Urbancuvá, PhD.
Ing. Jana Černá, PhD.
Ing. Jozef Ďurian, PhD.,
Ing. Lenka Mikle, PhD.
Ing. Michal Levický, PhD.

Ing. Renata Stasiak-Betlejewska, Ph.D.
Ing. Andrej Miklošík, PhD.
Mgr. Ing. Lukáš Smerek, PhD.
Mgr. Magdaléna Švecuvá, PhD.
Mgr. Michal Kabát, PhD.
Mgr. Peter Bajzík, PhD.
Mgr. Lenka Procházková, PhD.,
PeadDr. Ľubica Varečková, PhD.
PhDr. Martin Halmo, PhD.
Ing. Erik Hegedűs
Ing. Jozef Sedmák
Ing. Jan Pečman
Ing. Michal Valla
Ing. Lasha Abuladze
Ing. Štaffenuvá Nikola
Mgr. Lucia Kočíšová
Mgr. Michal Hamar
Mgr. Dominika Miklášová,
Červeňanská Lujza
Darnady Ivan
Christopher Wester Lars
Srňák Jakub

© Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, 2023

© SAAPM

© OEŘSI ČAZV

© OEM SAPV

Vydavateľ: Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, 2023

Vydanie: prvé

Vydané online: www.imucm.sk

ISBN 978-80-572-0331-5