

UNIVERZITA SV. CYRILA A METODA V TRNAVE

INŠTITÚT MANAŽMENTU



***SÚČASNOSŤ A PREDIKCIE ZMIEN V PERSONÁLNO
MANAŽMENTE***

Zborník abstraktov z 1. medzinárodnej vedeckej konferencie



Trnava 2021



Editor:

doc. Ing. Zdenko Stacho, PhD.

Autori:

prof. Ing. Ľubica Bajzíkova, CSc.
prof. Ing. Alžbeta Kucharčíková, PhD.
prof. Ing. Miloš Hitka, PhD.
doc. Ing. Viktória Ali Taha, PhD.
doc. Ing. Jana Blštáková, PhD.
doc. Ing. Monika Hudáková, PhD.,
doc. Ing. Zuzana Joniaková, PhD.
doc. Ing. Silvia Lorincová, PhD.
doc. PhDr. Ing. Ladislav Mura, PhD.
doc. Ing. Cecília Olexová, PhD.
doc. Ing. Eva Rošková, PhD.
doc. Ing. Zdenko Stacho, PhD.
doc. Ing. Katarína Stachová, PhD.
Ing. Jozef Ďurian, PhD.,
Ing. Alexandra Filová, PhD.
Ing. Veronika Hrdá, PhD.
Ing. Lenka Ližbetinová, PhD.
Ing. Lenka Mikle, PhD.
Mgr. Ing. Lukáš Smerek, PhD.
PeaDr. Ľubica Varečková, PhD.
Ing. Alexandra Baroková
Ing. Erik Hegedűs
Mgr. Michal Hamar
Ing. Jozef Sedmák
Ing. Lenka Sedmáková

Vydanie zborníka abstraktov v spolupráci s Drevárskym kongresom vo Zvolene členom Zväzu slovenských vedeckotechnických 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 reprodukováaná, 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 APVV-17-0656 s názvom Transformácia paradigmy manažmentu organizácií v kontexte priemyslu 4.0.

© Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, 2021

© SAAPM

© OEĽSI ČAZV

Vydavateľ: Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, 2021

Vydanie: prvé

ISBN 978-80-572-0198-4

Odborní garanti konferencie

prof. Ing. Miloš Hitka, PhD. – DF, TU Zvolen (SK)
doc. Ing. Katarína Stachová, PhD. – IM, UCM Trnava (SK), OEĽSI ČAZV
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), OEĽSI ČAZV
prof. Ing. Lubica Bajzíková, CSc. – FM, UK Bratislava (SK)
prof. Ing. Milota Vetráková, PhD. – EF, UMB Banská Bystrica (SK)
prof. Ing. Lukáš Čechura, Ph.D. – PEF, ČZU Praha (CZ), OEĽSI ČAZV
prof. dr. Agota Giedrė Raišienė - MRU Vilnius (LT)
prof. Dr. József Poór, DrSc. – MATE Gödöllő (HU)
doc. Ing. Zdenko Stacho, PhD. – IM, UCM Trnava (SK), OEĽSI ČAZV
doc. Ing. Katarína Stachová, PhD. – IM, UCM Trnava (SK), OEĽSI ČAZV
doc. Ing. Zuzana Joniaková, PhD. – FPM, EU Bratislava (SK), OEĽSI ČAZV
doc. Ing. Jana Blštáková, PhD. – FPM, EU Bratislava (SK)
doc. PhDr. Ing. Ladislav Mura, PhD. - Paneurópska vysoká škola -Bratislava (SK)
doc. Ing. Eva Nedeliaková, PhD. – FPEDS, ŽU Žilina (SK)
doc. Ing. Potkány Marek, PhD. – DF, TU Zvolen (SK)
doc. Ing. Silvia Lorincová, PhD. – DF, TU Zvolen, (SK), OEĽSI ČAZV
doc. Ing. Viktória Ali Taha, PhD. – FM, PO 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)
doc. Ing. Monika Hudáková, PhD. – FEM, SPU Nitra (SK), OEĽSI ČAZV
doc. Mgr. Ján Papula, PhD. – FM, UK Bratislava (SK)
doc. Mgr. Zuzana Papulová, PhD. – FM, UK Bratislava (SK)
doc. Mgr. Jana Fratričová, PhD. – FM, UK Bratislava (SK)
doc. Ing. Mária Ďurišová, PhD. – FRI, ŽU Žilina (SK)
doc. Ing. Emese Tokarčíková, PhD. – FRI, ŽU Žilina (SK)
Ing. Hana Urbancová, PhD. - ČAZV Praha (CZ), OEĽSI ČAZV
Ing. Lenka Ližbetinová, PhD. - VŠTE ČB (CZ), OEĽSI ČAZV
Ing. Pavla Lejsková, Ph.D. - Univerzita Pardubice (CZ)
Ing. Vladimír Nývlt, PhD. - ČVUT Praha (CZ)
Mgr. Peter Seemann, PhD. - UNIZA Žilina (SK)
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)
Ing. Katarína Havierniková, PhD. FSEV, TnUAD Trenčín (SK)
Ing. Pavla Vrabcová, Ph.D. – FLD, ČZU v Praze (CZ), OEĽSI ČAZV
Ing. Helena Smolová, Ph.D. – ČAZV (CZ), OEĽSI ČAZV
Mgr. Lucia Kohnová, PhD. – FM, UK Bratislava (SK)
Mgr. Ing. Lukáš Smerek, PhD. – EF, UMB Banská Bystrica (SK)
Mgr. Zuzana Kirchmayer, PhD. – FM, UK Bratislava (SK)

Organizačný výbor konferencie

Predseda: Ing. Lenka Mikle, PhD. – IM, UCM Trnava

Členovia: Ing. Martina Lipoldová – DF, TU Zvolen
Ing. Lenka Sedmáková – DF, TU Zvolen
Ing. Jozef Sedmák – DF, TU Zvolen
Ing. Alexandra Baroková – FM, UK Bratislava
MSc. Peter Seidner – FM, UK Bratislava
Mgr. Michal Hamar, MBA – FM, UK Bratislava
Ing. Erik Hegedus – FM, UK Bratislava
Ing. Mária Osvaldová – DF, TU Zvolen
Ing. Nikola Štaffenová – FRI, ŽU Žilina
Ing. Dana Kušnírová – FRI, ŽU Žilina
Ing. Patrícia Jánošová – FRI, ŽU Žilina

OBSAH:

Transformácia manažmentu ľudských zdrojov v kontexte priemyslu 4.0	5
Riadenie ľudí v podmienkach virtualizácie - výzvy a perspektívy slovenských podnikov	6
Priemysel 4.0 a ľudský kapitál	7
Predikcia vývoja motivácie zamestnancov drevospracujúceho priemyslu na Slovensku..	8
Personálny marketing v manažmente rozvoja inovatívnych foriem podnikania	9
Manažment talentov a angažovanosť zamestnancov v podmienkach zdravotníctva	10
Zdieľaná ekonomika vo vzťahu k trhu práce.....	11
Stratégie Job Craftingu ako regulátori well-beingu zamestnancov.....	12
Potenciál medzigeneračného manažmentu v procese digitálnej transformácie	13
Zelený manažment ľudských zdrojov ako predpoklad udržateľného rozvoja podniku .	14
Súčasnosť a prognóza vývoja podnikovej kultúry: Prípadová štúdia v podnikoch poskytujúcich služby na Slovensku	15
Generačná výmena ako aktuálny problém personálneho manažmentu v rodinných podnikoch	16
História a relevantnosť HR analýz.....	17
Výroba sedacieho nábytku pre barietrickú populáciu a jeho vplyv na podnikové personálne procesy	18
Rozvoj a bariéry cezhraničnej spolupráce v prihraničných oblastiach Slovenska s Poľskom	19
Potenciál multikultúrnych špecifik pracovnej sily pre zvýšenie konkurencieschopnosť v globálnom prostredí.....	20
Využitie agilných metód manažmentu pri implementácii princípov koncepcie priemyslu 4.0	21

Transformácia manažmentu ľudských zdrojov v kontexte priemyslu 4.0

Katarína Stachová, Zdenko Stacho, Ľubica Varečková

*Inštitút manažmentu, Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, Hajdóczyho 1, 917 01 Trnava
katarina.stachova@ucm.sk; zdenko.stacho@ucm.sk; lubica.vareckova@ucm.sk*

Abstrakt

V súvislosti s nástupom priemyslu 4.0 sa očakáva výrazný dopad na ľudské zdroje, zmeny v požiadavkách na ich štruktúru i účinné využívanie. Zo spoločenského pohľadu sa očakáva i významný dopad na zamestnanosť, vzdelávanie i rekvalifikáciu pracovníkov. Hlavná pozornosť existujúcich štúdií je venovaná dopadom automatizácie a počítačovej intenzifikácie na zmeny v zamestnanosti. Z pohľadu viacerých subjektov je dnes nedostatočná vedomosť o očakávaných zmenách v zručnostiach a spôsobilostiach zamestnancov v priemysle 4.0. Na očakávané zmeny v správaní, požiadavkách, zručnostiach a spôsobilostiach zamestnancov, však musia adekvátne reagovať nielen samotné podniky, ale rovnako, ako uvádza koncepcia ministerstva hospodárstva pre priemysel 4.0 "Smart Industry for Slovakia" aj výskumné a vzdelávacie inštitúcie. Tento príspevok aspiruje na vytvorenie skutočného obrazu pripravenosti podnikov v oblasti riadenia ľudských zdrojov na nastávajúce zmeny v konfrontácii s prognostickými štúdiami, čím poskytne priestor podnikateľskej praxi na včasnú reakciu a na implementáciu potrebných opatrení, v záujme zachovania, resp. odhalenia nových zdrojov konkurencieschopnosti slovenskej ekonomiky.

Transformation of Human Resources Management in the Context of Industry 4.0

Abstract

With regard to the arrival of industry 4.0, is expected a significant impact on human resources, changes in the requirements for their structure and effective use. From the social point of view, a significant impact on employment, training and retraining of workers is also expected. The main focus of various studies is oriented on the impact of automation and computer intensification on changes in employment. From a multi-subject point of view, there is currently insufficient knowledge of the expected changes in the skills and competencies of the industry's 4.0 employees. However, not only the companies themselves must respond adequately to the expected changes in the behaviour, requirements, skills, and competencies of employees, but also research and educational institutions, as stated in the concept of the Ministry of Economy for Industry 4.0 "Smart Industry for Slovakia". This paper aspires to create a real picture of the readiness of companies in the field of human resources management for the upcoming changes in confrontation with forecasting studies, thus providing space for business practice to respond in a timely manner and to implement the necessary measures to maintain, or more precisely to discover new sources of competitiveness of the Slovak economy.

This work was supported by the grant APVV-17-0656 entitled Transformation of Organizational Management Paradigm in the Context of Industry 4.0

Riadenie ľudí v podmienkach virtualizácie - výzvy a perspektívy slovenských podnikov

Jana Blštáková, Zuzana Joniaková

Fakulta podnikového manažmentu, Ekonomická univerzita v Bratislave, Dolnozemska cesta 1, 852 38 Bratislava

jana.blstakova@euba.sk; zuzana.joniakova@euba.sk

Abstrakt

Technologické inovácie formujú virtuálne prostredie, do ktorého vstupujeme. Súčasná pandemická kríza urýchlila budovanie aj vstup do nového sveta. Podniky reagujú na technologické inovácie digitálnou transformáciou svojich procesov. V nehmotnom svete zanikajú obmedzenia hmotného prostredia a vznikajú bariéry v podobe (ne)schopností potenciál virtuálneho priestoru využiť. Globálny svet práce vstupuje do virtuálneho prostredia, v ktorom zanikajú hranice trhu práce, pracovnej doby, pracovného prostredia. Digitálne transformujúce sa podniky formujú a využívajú virtuálny priestor pre podnikateľské aktivity, ktorého potenciál aj pripravenosť naň je potrebné preskúmať. Opodstatnenosť skúmania riadenia ľudí vo virtuálnom prostredí je podporená aj intenzívnym apelom na udržateľnosť a zelené podnikanie. Dôsledkom sú zmeny v nástrojoch riadenia ľudí v jednotlivých fázach životného cyklu zamestnanca. Virtualizácia je alternatíva interakcie ľudí, ktorá vstupuje do sveta podnikania, práce a vzdelávania. Považujeme za dôležité preskúmať postpandemický trend riadenia ľudí, ktorý definuje budúcnosť práce a vzdelávania.

People Management in the Era of Virtualization - Challenges and Perspectives of Slovak Organizations

Abstract

Technological innovations shape the virtual environment that surrounds us. The current pandemic crisis has accelerated the construction and entry into the virtual environment. Businesses are responding to technological innovations by digitally transforming their processes. In the intangible world, the limitations of the material environment disappear and barriers arise in the form of (in)ability to use the potential of virtual space. The global world of work is entering a virtual environment in which the boundaries of the labour market, working hours, and working environment disappear. Social distance has become one of the current challenges for people management caused by the pandemic crisis. The legitimacy of examining people management in a virtual environment is also supported by an intense appeal to sustainability and green business. The results call for changes in people management tools in the individual phases of the employee life cycle. We consider it important to examine the post-pandemic trend of people management, which defines the future of work and education.

This work was supported by the grant No. 1/0412/19 Systems of Human Resources Management in 4.0 Industry Era

Priemysel 4.0 a ľudský kapitál

Alžbeta Kucharčíková

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

Abstrakt

V súčasnosti sa ľudský kapitál považuje za dôležitý faktor, ktorý do značnej miery ovplyvňuje úspech podnikov. S pokrokom v technológiách a zavedením priemyslu 4.0 sa však pozícia ľudského kapitálu v podnikoch môže vzhľadom na očakávané zmeny meniť. Avšak, nové prvky, ktoré prináša priemysel 4.0, umožnia lepšie pracovať s ľuďmi a ich ľudským kapitálom v prospech zlepšenia výkonnosti a konkurencieschopnosti podnikov. Cieľom tohto článku je poukázať na očakávané dopady vybraných prvkov priemyslu 4.0 na ľudský kapitál a perspektívy práce s ľudským kapitálom už aj v kontexte Priemyslu 5.0 do budúcnosti.

Industry 4.0 and the Human Capital

Abstract

At present, human capital is considered to be an important factor that has a significant impact on the success of companies. However, with advances in technology and the introduction of Industry 4.0, the position of human capital in companies may change due to expected changes. However, the new elements brought by Industry 4.0 will make it possible to work better with people and their human capital in order to improve the performance and competitiveness of businesses. The aim of this article is to point out the expected impacts of selected elements of Industry 4.0 on human capital and the prospects of working with human capital already in the context of Industry 5.0 in the future.

This paper was supported by VEGA 1/0382/19 Building a sustainable relationship with business stakeholders through value creation using ICT, APVV-20-0004 The Effect of an Increase in the Anthropometric Measurement of the Slovak Population on the Functional Properties of Furniture and the Business Processes

Predikcia vývoja motivácie zamestnancov drevospracujúceho priemyslu na Slovensku

Miloš Hitka, Lenka Sedmáková

*Drevárska fakulta, Technická univerzita vo Zvolene, Ul. T. G. Masaryka 24, 960 01 Zvolen
hitka@tuzvo.sk; xsedmakova@tuzvo.sk*

Abstrakt

Riadenie ľudských zdrojov má vplyv na výkon jednotlivca a následne na celkový výkon podniku. Motivácia a napĺňanie potrieb zamestnancov, ako súčasť riadenia ľudských zdrojov, zásadne vplýva na zvyšovanie a udržiavanie výkonov. Úroveň motivácie však nie je nemenná. Môžu na ňu vplývať rôzne faktory externé, ale aj interné. Medzi externé patria makro a mikro ekonomické vplyvy (rok 2008), ale aj vplyvy pandemické (rok 2019). V práci na základe dlhodobého sledovania úrovne motivácie definujeme vývoj úrovne motivácie zamestnancov so zameraním na najdôležitejšie motivačné faktory drevospracujúceho priemyslu na Slovensku.

Prediction of the Development of Motivation of Employees of the Wood Processing Industry in Slovakia

Abstract

Human resource management affects the performance of the individual and subsequently the overall performance of the company. Motivation and meeting the needs of employees, as part of human resource management, has a major impact on increasing and maintaining performance. However, the level of motivation is not constant. It can be affected by various external as well as internal factors. External include macro and micro economic impacts (2008), but also pandemic impacts (2019). In the work, based on long-term monitoring of the level of motivation, we define the development of the level of motivation of employees with a focus on the most important motivational factors of the wood processing industry in Slovakia.

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 005TU Z-4/2020 entitled Economics, Management and Enterprising in Wood Industry Companies – university textbook with visualization support in virtual space, 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.

Personálny marketing v manažmente rozvoja inovatívnych foriem podnikania

Ladislav Mura

*Fakulta ekonómie a podnikania, Paneurópska vysoká škola, Tematínska 10, 851 05 Bratislava
ladislav.mura@paneurouni.com*

Abstrakt

Pokročilá konkurencia prináša nové a náročné situácie v podnikateľskej praxi. Manažment rozvoja podnikania je možný len pri akceptácii súčasných trendov a prispôsobovania sa trhovej situácii. Z pomedzi všetky podnikateľské subjekty sa inovatívne formy podnikania považujú za tie, ktoré skrývajú v sebe konkurenčnú schopnosť a majú priestor pre svoj rast. Avšak rozvoj inovatívne orientovaných podnikov nie je možný bez kvalifikovanej pracovnej sily disponujúcej nielen adekvátnym vzdelaním, ale aj patričnými skúsenosťami a zručnosťami. Manažment podnikov musí riešiť otázku, ako personálne zabezpečiť fungovanie a napredovanie inovatívnych foriem podnikaní. Jedna z aktuálnych možností je uplatňovanie personálneho marketingu ako cesty k získaniu kľúčových zamestnancov pre zabezpečenie realizácie inovácií, transferu inovácií do praxe a uspokojovania súčasných či budúcich potrieb zákazníkov. Personálny marketing reprezentuje jednu z aktívnych foriem či možností získania patričnej pracovnej sily pre zabezpečenie a dosiahnutie podnikových cieľov. Cieľom predloženého príspevku je poukázať na miesto a možnosti uplatňovania personálneho marketingu v manažmente rozvoja inovatívnych foriem podnikania.

Personnel Marketing in the Development Management of the Innovative Forms of Business

Abstract

Advanced competition brings new and challenging situations in business practice. Business development management is possible only by accepting the current trends and adapting to the market situation. Among all business entities, innovative forms of businesses are those that have hidden capacity for growth and competitiveness. However, the development of innovative enterprises is not possible without employing qualified workforce. Not only the adequate education, but also the appropriate experience and skills are essential. Business management must address the question of how to ensure the functioning and progress of innovative forms of business. One of the current possibilities is the application of personnel marketing, as a way to hire and employ key employees to ensure the implementation of innovations, transfer of innovations into practice and satisfy the current or future customer needs. Personnel marketing represents one of the active forms or possibilities of hiring the appropriate workforce to ensure and achieve business goals. The aim of this paper is to point out the place and possibilities of applying personnel marketing in the management of the development of innovative forms of business.

This work was supported by the Ministry of Education, Science, Research and Sport of the Slovak Republic, grant VEGA 1/0813/19 „Managing the development of innovative and start-up forms of businesses in international environment and verification of INMARK concept”.

Manažment talentov a angažovanosť zamestnancov v podmienkach zdravotníctva

Viktória Ali Taha

*Fakulta manažmentu, Prešovská univerzita, Konštantínova 16, 080 01 Prešov
viktoria.ali-taha@unipo.sk*

Abstrakt

Manažment talentov pokrýva širokú škálu procesov a praktík - plánovanie, identifikáciu, nábor a výber, vzdelávanie a rozvoj, udržanie a odmeňovanie talentov. Má vplyv na mnohé problémy, s ktorými sa dnes zdravotnícke organizácie stretávajú, ako je bezpečnosť pacienta, včasný prístup k starostlivosti či kontrola nákladov. Základom zamestnaneckej angažovanosti je silné emocionálne spojenie zamestnancov voči organizácii a práci a z toho vyplývajúca ochota vynakladať mimoriadne úsilie na zabezpečenie organizačného úspechu. Má mnoho pozitívnych prínosov pre organizácie, napríklad vyššiu produktivitu a výkonnosť, nižšiu fluktuáciu zamestnancov, pokles absencií, úrazovosti a chýb a nehôd spôsobených ľudským faktorom. Zohráva tiež kľúčovú úlohu pri získavaní, udržiavaní a rozvíjaní talentov. Angažovanosť zdravotníckych zamestnancov patrí medzi najdôležitejšie premenné, ktoré vplyvajú na úmrtnosť, zdravotné komplikácie, klinické výsledky a bezpečnosť pacientov. Záujem o túto skupinu zamestnancov je spôsobený aj tým, že zdravotnícky personál, je vystavený každodennému enormnému psychologickému tlaku a stresu, a preto má vyššie tendencie k vyhoreniu. Pandémia COVID-19 ešte prehĺbila vyčerpanosť a vyťaženosť zdravotníckych zamestnancov. Príspevok je tematicky rozdelený do dvoch častí – prvá časť je venovaná implementácii procesov a postupov riadenia talentov, druhá časť je zameraná na skúmanie miery angažovanosti zdravotníckych zamestnancov a identifikáciu organizačných predpokladov angažovanosti.

Talent Management and Employee Engagement in Healthcare Conditions

Abstract

Talent management covers a wide range of processes and practices - planning, identification, recruitment, selection, training, development, retention and remuneration of talents. It has an impact on many problems that healthcare organizations face today, such as patient safety, early access to care, and cost control. The basis of employee engagement is a strong emotional connection to the organization and work and the resulting willingness to make an extra effort to ensure organizational success. It has many positive benefits for organizations, such as higher productivity and performance, lower staff turnover, reduced absenteeism, injuries, human-caused errors and accidents. It plays a key role in attracting, retaining and developing talents. Engagement of healthcare professionals is one of the most important variables that affect patients' mortality, health complications, clinical outcomes and safety. The interest in healthcare staff is also due to the fact that this group is exposed to the enormous daily psychological pressure and stress, and therefore has a higher tendency to burn out. The COVID-19 pandemic has deepened the exhaustion and busyness of health workers. The paper is thematically divided into two parts - the first part is devoted to the implementation of talent management processes, the second part is focused on examining the level of work engagement of healthcare workers and identifying organizational factors of employee engagement.

This work was supported by the grant 012PU-4/2019 – KEGA Vypracovanie edukačných podkladov pre novo zavádzaný predmet „Talent manažment“.

Zdieľaná ekonomika vo vzťahu k trhu práce

Cecília Olexová

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

Abstrakt

S rozvojom informačno-komunikačných technológií a následne, využívaním digitálnych platforiem v zdieľanej ekonomike súvisí aj potreba právnej regulácie práce prostredníctvom online platforiem. Cieľom príspevku je definovať prácu v rámci zdieľanej ekonomiky a určiť výhody a nevýhody takejto práce. Hlavnými charakteristikami práce pre platformu sú využívanie online platforiem na prepojenie pracovníka a zákazníka, rozdelenie práce na úlohy a vykonanie zadanej úlohy alebo poskytnutie riešenia zadaného problému, pričom ide o službu na požiadanie a práca musí byť zmluvne dohodnutá. Výhodou práce pre digitálne platformy je najmä vysoká flexibilita, tiež vlastná organizácia práce a možnosť využiť takúto formu na zabezpečenie vedľajšieho príjmu. Na druhej strane, problémom je neistota práce, sociálno-právna ochrana takto pracujúcich ľudí (väčšinou ide o samostatne zárobkovo činné osoby, prípadne zamestnancov), rozvoj zručností pracovníkov a oblasť odmeňovania. Prehľad pracovníkov pracujúcich v rámci zdieľanej ekonomiky v literatúre chýba, navyše, títo pracovníci môžu pracovať aj pre viaceré platformy a preto je vplyv zdieľanej ekonomiky na zamestnanosť otázný. Odhaduje sa však, že podiel pracovníkov pre platformy je 0,15% až 3 % celkovej pracovnej sily (v závislosti od krajiny a sektora zdieľanej ekonomiky).

Sharing Economy in Relation to the Labour Market

Abstract

The development of information and communication technology and subsequently, the use of digital platforms in a shared economy necessitates the need for legal regulation of work through online platforms. The aim of the paper is to define work within a shared economy and to determine the advantages and disadvantages of such work. The main characteristics of the platform work are the use of online platforms for connecting the worker and the customer, breaking of jobs down into tasks and performing a given task or providing a solution to a given problem, while it is a service on demand and the work must be contracted out. The advantages of working for online platforms are, in particular, high flexibility, the ability to organize work independently and the use of such an opportunity to gain additional income. On the other hand, the problem is job insecurity, the social and legal protection of people working in this way (mostly self-employed persons or employees), the development of the skills of these workers and the remuneration. An overview of workers working in a shared economy is missing in publications, moreover, these workers can work for several platforms and therefore the impact of the shared economy on employment is questionable. However, it is estimated that the share of workers for online platforms is from 0.15% to 3% of the total workforce (depending on the country and the sector of sharing economy).

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

Stratégie Job Craftingu ako regulátori well-beingu zamestnancov

Eva Rošková

*Filozofická fakulta, Univerzita Komenského v Bratislave, Gondova ulica 2, 811 02 Bratislava 1
eva.roskova@uniba.sk*

Abstrakt

Redizajn pracovného miesta je zvyčajne „top-down“ proces, pri ktorom nadriadení určujú prácu svojich zamestnancov. Prednedávnom do povedomia vstúpil nový spôsob redizajnu pracovného miesta, job crafting, ktorý môžeme charakterizovať ako „bottom-up“ proces, v ktorom si jednotlivec prispôsobuje svoju prácu a jej podmienky tak, aby lepšie reflektovala jeho schopnosti a preferencie. Zamestnanci, ktorí sa rozhodnú meniť svoju prácu pomocou job craftingu, tak robia z vlastnej iniciatívy, s cieľom dosiahnuť svoje pracovné ciele. Vďaka job craftingu zamestnanci môžu zvýšiť svoju pracovnú motiváciu, výkon, well-being. Vychádzajúc z modelu požiadaviek a zdrojov cieľom štúdie bolo verifikovať modely predikcie pre pracovnú angažovanosť a vyhorenie vo vzťahu k štyroch stratégiám job craftingu: zvyšovanie štrukturálnych pracovných zdrojov, zvyšovanie vyzývajúcich pracovných nárokov, zvyšovanie sociálnych pracovných zdrojov a znižovanie obmedzujúcich pracovných požiadaviek. Model výskumu bol kvantitatívny, realizovaný na výbere 287 zamestnaných respondentov vo veku 20 až 58 rokov. Výsledky ukázali pozitívne vzťahy medzi craftovaním vyzývajúcich pracovných nárokov (napr. zapájanie sa, vyhľadávanie nových projektov, úloh), zvyšovaním sociálnych pracovných zdrojov (napr. spätná väzba na pracovný výkon) a pracovnou angažovanosťou. Behaviorálne stratégie spojené s vyhýbaním sa ťažkostiam v práci (znižovanie obmedzujúcich pracovných nárokov) spolu s nižším vekom respondentov fungujúcich na manažérskych pracovných pozíciách signifikantne významne prispievali k vyhoreniu. Výsledky štúdie sú prakticky uplatniteľné v organizáciách vo forme stimulácií, riadenia a podpory stratégií craftovania práce, pretože prispievajú k benefitom a efektívnosti na úrovni individuálnej aj organizačnej.

Job Crafting Strategies as Regulators of Employee's Well-being

Abstract

Job redesign is usually known as a "top-down" process in which managers determine the work of their employees. Recently, a new way of job redesign came into, job crafting, which can be characterized as a "bottom-up" process in which an individual adapts his work and its conditions to better reflect his abilities and preferences. Employees who choose to change their jobs through job crafting do so on their own initiative in order to achieve their job goals. Thanks to job crafting, employees can increase their work motivation, performance, well-being. Based on the Job Demands-Resources Model, the aim of the study was to verify prediction models for work engagement and burnout in relation to four job crafting strategies: increasing structural job resources, increasing challenging job demands, increasing social job resources and reducing hindering job requirements. The research model was quantitative, implemented on a selection of 287 employed respondents aged 20 to 58 years. The results showed positive relationships between crafting of challenging job demands (eg. involvement, finding new projects, tasks), increasing social job resources (eg. feedback on work performance) and work engagement. Behavioral strategies associated with the avoidance of difficulties at work (decreasing of hindering job demands) together with the younger age of respondents working in managerial positions contributed significantly to burnout. The results of the study are practically applicable in organizations in the form of stimulation, management and support of job crafting strategies, because they contribute to benefits and efficiency at the individual and organizational level, as well.

This study was supported by the Slovak grant agency, grant scheme VEGA, contract number 1/0603/21, „Dark sides of information technology use: effects of technological stress on well-being and productivity at work“.

Potenciál medzigeneračného managementu v procese digitálnej transformácie

Lenka Ližbetinová

*Vysoká škola technická a ekonomická v Českých Budějovicích, Nemanická 436/7, 370 01 České Budějovice
lizbetinova@mail.vstecb.cz*

Abstrakt

Digitálna transformácia, ktorá je spojená s nástupom priemyslu 4.0, prináša progresívne inovácie do rôznych odvetví hospodárstva. V oblasti stavebníctva v Českej republike je predpoklad prechodu na virtuálnu 3D dokumentáciu vyžadovaný ministerstvom. Pre stavebné spoločnosti to znamená nielen zmenu kompetencií pracovníkov, ktorých je na trhu práce naďalej nedostatok, ale i zmenu nastavenia súčasných procesov. Odborne kompetentní pracovníci s dlhoročnými skúsenosťami v odbore stavebníctva znamenajú pre spoločnosti vysoký potenciál a konkurenčnú výhodu. Otázkou, pred ktorou stoja je, ako efektívne doplniť kompetencie tejto skupiny pracovníkov v rámci prechodu na digitálne technológie. Jednou z možných potenciálnych ciest je tzv. „zdieľanie kompetencií medzi generáciami“. Príspevok má za cieľ prezentovať výsledky pilotného projektu implementácie myšlienky vzájomného medzigeneračného zdieľania v procese digitalizácie v stavebníctve. Výsledky ukazujú, že potenciál využitia vzájomného zdieľania je v stavebných spoločnostiach vysoký a prináša so sebou sekundárne pozitívne efekty. Rizikový faktor aplikácie tejto metódy je v spôsobe implementácie, kde je potrebné podporiť existujúce prvky zdieľania napr. pri adaptácii nových pracovníkov a postupne ich transformovať do zaužívaných vzorcov v rámci podnikovej kultúry stavebnej spoločnosti.

The Potential of Intergenerational Management in the Process of Digital Transformation

Abstract

The digital transformation that is associated with the advent of Industry 4.0 brings progressive innovations to various sectors of the economy. In the field of construction in the Czech Republic, the assumption of the transition to virtual 3D documentation is required from the position of the state. For construction companies, this means not only a change in the competencies of workers, who are still in short supply on the labour market, but also a change in the setting of current processes. Professionally competent employees with many years of experience in the field of construction mean high potential and a competitive advantage for companies. The question before him is how to effectively complement the competences of this group of workers in the transition to digital technologies. One of the possible potential paths is the so-called "Sharing competences between generations". The paper aims to present the results of a pilot project to implement the idea of mutual intergenerational sharing in the process of digitization in construction. The results show that the potential for the use of mutual sharing is high in construction companies and brings with it secondary positive effects. The risk factor for the application of this method is in the method of implementation, where it is necessary to support existing elements of sharing, e.g. in the adaptation of new employees and gradually transform them into common patterns within the corporate culture of the construction company.

This work was supported by the grant TACR - program ETA - project TL 02 000017, Intergenerational management to support digitization in construction – INCOD

Zelený manažment ľudských zdrojov ako predpoklad udržateľného rozvoja podniku

Jozef Ďurian, Lukáš Smerek

*Ekonomická fakulta, Univerzita Mateja Bela, Tajovského 10, 975 90 Banská Bystrica
jozef.durian@umb.sk; lukas.smerek@umb.sk*

Abstrakt

Zelený manažment ľudských zdrojov je jeden z najnovších konceptov personálnej práce a stáva sa populárnym po celom svete. Môžeme ho chápať ako súbor politík, postupov a systémov, ktoré stimulujú ekologické správanie zamestnancov podniku s cieľom vytvoriť environmentálne citlivú, sociálne efektívnu a sociálne zodpovednú organizáciu. Stratégie trvalej udržateľnosti v dnešnej dobe rýchlo rastú v tisíckach spoločností, ako odpoveď na výzvy a katastrofy, ktoré zmena klímy prináša a stále viac hrozí, že sa budú pravidelne objavovať aj u nás. Rastúca úloha trvalo udržateľného rozvoja v rozvoji konkurenčnej výhody modernej spoločnosti vedie k popularizácii otázky, ako začleniť ekologické postupy do oblasti politiky ľudských zdrojov. Aby boli spoločnosti úspešné a napredovali na svojej ceste k udržateľnosti, je zásadný prístup zhora nadol, rovnako ako podpora vrcholového manažmentu, HR a samotných zamestnancov. Každý rozvoj a zmena filozofie však so sebou prinášajú určité ohrozenia a neistotu. Cieľom príspevku je zistiť, či sú slovenské podniky pripravené na implementáciu zelených postupov do manažmentu ľudských zdrojov. Prezентuje čiastkové výsledky dotazníkového prieskumu medzi slovenskými podnikmi, z ktorých vyplýva, že manažéri ani zamestnanci slovenských podnikov zatiaľ zelený manažment ľudských zdrojov nepovažujú za najdôležitejší predpoklad udržateľného rozvoja podniku.

Green Human Resource Management as a Prerequisite for Sustainable Business Development

Abstract

Green human resource management is one of the latest concepts in personnel work and is becoming popular all over the world. We can understand it as a set of policies, procedures and systems that stimulate the environmental behavior of company employees in order to create an environmentally sensitive, socially efficient and socially responsible organization. Sustainability strategies today are growing rapidly in thousands of companies in response to the challenges and disasters that climate change brings and there is an increasing risk that they will appear regularly in our country as well. The growing role of sustainable development in developing the competitive advantage of modern society is leading to the popularization of how to integrate environmental practices into human resources policy. For companies to be successful and move forward on their path to sustainability, a top-down approach is essential, as is the support of top management, HR and employees themselves. However, every development and change of philosophy brings with it certain threats and uncertainties. The aim of the paper is to find out whether Slovak companies are ready for the implementation of green procedures in human resource management. It presents partial results of a questionnaire survey among Slovak companies, which show that managers and employees of Slovak companies do not yet consider green human resources management to be the most important prerequisite for sustainable business development.

The paper is a part of the solution of the project VEGA 1/0705/19 The responsibility of selected market entities as a significant determinant for application of circular economy principles in Slovakia.

Súčasnosť a prognóza vývoja podnikovej kultúry: Prípadová štúdia v podnikoch poskytujúcich služby na Slovensku

Lubica Bajzíkova¹, Silvia Lorincová²

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

Bratislava 25

lubica.bajzikova@uniba.sk

² *Drevárska fakulta, Technická univerzita vo Zvolene, T. G. Masaryka 24, 960 53 Zvolen*

silvia.lorincova@tuzvo.sk

Abstrakt

Pandémia koronavírusu výrazne zasiahla do všetkých oblastí hospodárskeho života. Cieľom je zistiť, či celosvetová pandémia ovplyvnila aj podnikovú kultúru v podnikoch poskytujúcich služby na Slovensku. Výskum vychádza z metodiky Camerona a Quinna. Realizoval sa v rokoch 2020 a 2021. Metódami induktívnej štatistiky a prostredníctvom Tukeyovho testu na 5%-nej hladine významnosti testu je testovaná signifikantnosť rozdielov v podnikovej kultúre. Z výsledkov vyplýva, že pred krízou sa v podnikoch služieb uplatňovala hierarchická podniková kultúra. Dôraz sa kládol na spoľahlivosť dodávok, hladké plnenie harmonogramov a nízke náklady. Pod vplyvom celospoločenských zmien došlo k zmene orientácie na klanovú podnikovú kultúru. Väčší význam sa začal pripisovať starostlivosti o zamestnancov. Z hľadiska budúceho smerovania podnikovej kultúry by sa v podnikoch služieb mala v horizonte 5 – 10 rokov uplatňovať klanová podniková kultúra. Na základe dosiahnutých výsledkov odporúčame, aby sa stratégie podnikov poskytujúcich služby orientovali smerom rozvoja ľudských zdrojov, úspech by mal byť chápaný v súvislosti s dlhodobým investovaním do ľudských zdrojov.

The Present and Prediction of Corporate Culture: The Case Study of Slovak Service Companies

Abstract

The coronavirus pandemic has affected all areas of economic life. The aim is to find out whether the global pandemic has affected corporate culture in Slovak service companies, too. The research was based on the methodology of Cameron and Quinn. It was carried out in 2020 and 2021. Using the methods of inductive statistics and the Tukey's test at the level of significance of 5%, the significance of differences in corporate culture was tested. The results show that before the crisis, a hierarchical corporate culture was applied in service companies. The emphasis was on reliability of supply, smooth fulfillment of schedules and low costs. Under the influence of society-wide changes, there has been a change in the orientation towards a clan corporate culture. Greater importance began to be attached to the care of employees. In terms of the future direction of corporate culture, a clan corporate culture should be applied in service companies in the horizon of 5-10 years. Based on the achieved results, it is recommend to design the strategies of service companies towards the development of human resources, the success should be understood in connection with long-term investment in human resources.

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 005TU Z-4/2020 entitled Economics, Management and Enterprising in Wood Industry Companies – university textbook with visualization support in virtual space, 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.

Generačná výmena ako aktuálny problém personálneho manažmentu v rodinných podnikoch

Ladislav Mura

*Fakulta ekonómie a podnikania, Paneurópska vysoká škola, Tematínska 10, 851 05 Bratislava
ladislav.mura@paneurouni.com*

Abstrakt

Pôsobenie podnikov rodinného charakteru v sektore malého a stredného podnikania je čoraz významnejšie aj v podmienkach Slovenska, hoci rodinné podnikanie nemá u nás takú dlhú tradíciu ako v západných a anglosaských štátoch. Na prvý pohľad sa zdá, že v rodinných podnikoch nie je potrebné sa zaoberať otázkami personálnemu manažmentu. Nie je to však pravda a problémy, s ktorými sa musí vysporiadať vnútro podnikový manažment na úseku personálneho zabezpečenia chodu podnikania sú dnes pomerne vážne. Po tridsiatich rokoch fungovania rodinných podnikov na Slovensku je z pohľadu personálneho manažmentu mimoriadne páľčivým problémom zabezpečenie odovzdania podniku ďalšej generácii a realizácia generačnej výmeny. Doterajšie výskumy a štatistiky ukazujú, že za ukončením podnikania viacerých rodinných podnikov stojí fakt, že nebolo uskutočnené nástupníctvo a nemal kto v podnikaní pokračovať. Je to vážny problém nielen pre personálny manažment, ale aj pre celkový podnikový manažment rodinných podnikov. Cieľom predloženého príspevku je vyzdvihnúť význam a poukázať na urgentnú potrebu generačnej výmeny v slovenských rodinných podnikoch.

Generational Change as a Current Problem of Personnel Management in Family Businesses

Abstract

The activity of family businesses in the sector of small and medium-sized enterprises is increasingly important in Slovakia, although family entrepreneurship does not have such a long tradition in our country as it has in the Western and Anglo-Saxon states. At a first glance, it seems that in the case of family businesses there is no need to address the issue of personnel management. However, this is not true, and the problems that internal management has to deal with in the field of ensuring the appropriate employees to run the business are relatively serious today. After thirty years of operation of family businesses in Slovakia, ensuring the handover of the company to the next generation and the implementation of a generational change is a crucial issue from the perspective of personnel management. Research and statistics show that the closure of several family businesses is due to the lack of interest among family members to continue the business. It is a serious problem not only for personnel management, but also for the overall management of family businesses. The aim of the presented paper is to highlight the importance and point out the urgent need for generational change in Slovak family businesses.

This work was supported by the grant of Grant Agency Academia Aurea - GAAA 5-5/2020 „Development of family business in Slovak regions”.

História a relevantnosť HR analýz

Katarína Stachová¹, Alexandra Baroková²

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

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

Abstrakt

Kvalita údajov, prístup k údajom a presnosť údajov je téma, ktorá sa opakovane rieši. Na druhej strane v mnohých častiach kde sa v minulosti hovorilo o potrebe pokroku v súčasnosti už pokrok zažívajú, prípadne v nich vidíme väčší pokrok ako sme predpokladali. Pôvodný pohľad bol len sledovanie údajov o zamestnancoch. Pred 10 rokmi sme sa museli pozerat' len späť na získané informácie o zamestnancoch a doplňujúce údaje bolo potrebné získavať z iných systémov. V súčasnosti ide o šírenie údajov, v rámci organizácií a analytických skupín zameraných na pracovné sily. HR analýza je to významná oblasť, v ktorej sme postupom času zaznamenali významné zmeny vo vývoji. Ak ide o centralizovaný analytický tím pracovnej sily s veľmi špecifickými obchodnými výzvami, môžu začať skúmať, v čom je problém alebo príležitosť, zistiť či sú k dispozícii údaje, alebo dokonca rovno zhromažďovať nové zdroje údajov. Preto keď ide o analytický typ projektu, existuje príležitosť byť účelnejší v tom, ako manažéri prechádzajú rôznymi zdrojmi údajov, ktoré majú. Na druhej strane sa stále častejšie objavujú reporty prispôbené aktuálnej potrebe. Pre priemerného koncového používateľa alebo profesionála v oblasti ľudských zdrojov je skutočne náročné porozumieť tomu, čo je užitočné a čo nie je užitočné medzi všetkými údajmi, ktoré sa v súčasnosti zhromažďujú.

History and Relevancy of HR Analytics

Abstract

Data quality, data access, data accuracy is a theme that comes up repeatedly and it was there at the start. On the other side some things that were discussed as pain points early on are now, we are seeing a lot more progress in it. One would be just having data on employees. 10 years ago, we could look at historical information on employees and supplementary data from other systems. Now it is almost like a proliferation of data where organizations and workforce analytics groups. This is another area where we have seen some changes in development over time. If it is a centralized workforce analytics team with very specific business challenges, they can start to hone in on what the problem or opportunity is, think about whether there is available data, or even collect new data sources. Therefore, when it is analytics type of project, there is an opportunity to be more purposeful in how managers are sifting through the different data sources they have. On the other side, more ad hoc reporting is reoccurring. For the average end user or HR professional it is challenging really to make sense of what is useful, what is not useful amongst all the data they are collecting.

This work was supported by the grant APVV-17-0656 entitled Transformation of Organizational Management Paradigm in the Context of Industry 4.0

Výroba sedacieho nábytku pre bariatrickú populáciu a jeho vplyv na podnikové personálne procesy

Miloš Hitka, Jozef Sedmák

*Drevárska fakulta, Technická univerzita vo Zvolene, Ul. T. G. Masaryka 24, 960 01 Zvolen
hitka@tuzvo.sk; xsedmak@tuzvo.sk*

Abstrakt

V priebehu časových období dochádza k rastovým a hmotnostným zmenám populácie. Sekulárne trendy sú v mnohých krajinách sveta už dlhodobo dokumentované. Ekonomický rast zapríčinil zintenzívnenie globalizácie trhu spolu s vyššou celkovou životnou úrovňou, lepšou dostupnosťou potravín a významne tak ovplyvnil stravovanie a celkový životný štýl ľudí. Spôsobilo to výrazné zvýšenie telesnej hmotnosti populácie na celom svete. Hlavne medzi mladými dospelými ľuďmi dochádza k veľmi rýchlemu nárastu telesnej hmotnosti. To je potrebné zohľadniť pri dimenzovaní najrôznejších produktov dennej spotreby (nábytok, odevy, obuv a pod.). S tým súvisia aj otázky technológie výroby a odbytu. Snaha výrobcov optimalizovať a štandardizovať sedací nábytok pre bariatrickú populáciu musí preto vychádzať zo znalostí aktuálnych telesných rozmerov užívateľov, technológie výroby, podnikových procesov a v neposlednom rade aj ľudského kapitálu.

Production of Seating Furniture for the Bariatric Population and its Impact on Corporate Personnel Processes

Abstract

Over time, there are growth and weight changes in the population. Secular trends have long been documented in many countries around the world. Economic growth has led to an intensification of market globalization, together with a higher standard of living, better food availability, and has significantly affected people's diets and overall lifestyles. This has caused a significant increase in the body weight of the world's population. Especially among young adults, there is a very rapid increase in body weight. This must be taken into account when dimensioning various products of daily consumption (furniture, clothing, footwear, etc.) as it is related to production technology and sales. Manufacturers' efforts to optimize and standardize seating furniture for the bariatric population must be based on knowledge of the current physical dimensions of users, production technology, business processes and, last but not least, human capital.

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 005TU Z-4/2020 entitled Economics, Management and Enterprising in Wood Industry Companies – university textbook with visualization support in virtual space, 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.

Rozvoj a bariéry cezhraničnej spolupráce v prihraničných oblastiach Slovenska s Poľskom

Monika Hudáková, Veronika Hrdá, Alexandra Filová,

Fakulta ekonomiky a manažmentu, Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre, Tr. Andreja Hlinku 2, 949 76 Nitra

monika.hudakova@uniag.sk; veronika.hrda@uniag.sk; alexandra.filova@uniag.sk

Abstrakt

Slovenská republika za jedného z najdôležitejších bilaterálnych partnerov považuje Poľsko, ktoré je našim druhým najväčším susedom. Spoločné hranice tvoria 541,1 km, čo predstavuje viac ako 15,4 % z celkovej dĺžky hraníc Poľska a 39,93% z celkovej dĺžky hraníc Slovenskej republiky. Význam cezhraničnej spolupráce nie je možné prehliadnuť, pretože slovensko-poľské pohraničie predstavuje oblasť, ktorá si je veľmi podobná svojou kultúrou, jazykom, históriou, prírodou, krajinou. Z tohto hľadiska medzi malými a strednými podnikmi na oboch stranách hranice dochádza k lepšej vzájomnej komunikácii a lepšiemu udržiavaniu kontaktov. Významným nástrojom na rozvoj cezhraničnej spolupráce Slovenska a Poľska je INTEREG, ktorý poskytuje prostriedky z Európskeho fondu regionálneho rozvoja na implementáciu projektov, rôzneho druhu so zameraním na cezhraničnú spoluprácu. Cieľom príspevku preto bude zhodnotiť stav malých a stredných podnikov v prihraničných regiónoch na úrovni NUTS II, zistiť či malé a stredné podniky v Prešovskom samosprávnom kraji využívajú ako potenciál pri svojom podnikaní cezhraničnú spoluprácu a porovnať podmienky podnikania na oboch stranách hraníc. V neposlednom rade identifikovať prípadné bariéry spolupráce v prihraničných regiónoch a navrhnúť možnosti zlepšenia cezhraničnej spolupráce.

Development and Barriers of Cross-Border Cooperation in The Border Areas of Slovakia and Poland

Abstract

The Slovak Republic considers Poland, which is our second largest neighbor, to be one of the most important bilateral partners. The common borders amount to 541.1 km, which represents more than 15.4% of the total length of the Polish border and 39.93% of the total length of the border of the Slovak Republic. The importance of cross-border cooperation cannot be overlooked, because the Slovak-Polish border is an area that is very similar in its culture, language, history, nature, country. In this respect, there is better communication between SMEs on both sides of the border and better contacts. An important tool for the development of cross-border cooperation between Slovakia and Poland is INTEREG, which provides funds from the European Regional Development Fund for the implementation of projects of various kinds with a focus on cross-border cooperation. The aim of the paper will therefore be to assess the state of small and medium-sized enterprises in border regions at the NUTS II level, to find out whether small and medium-sized enterprises in the Prešov self-governing region use cross-border cooperation as potential in their business and to compare business conditions on both sides of the border. Last but not least, to identify possible barriers to cooperation in border regions and to suggest ways to improve cross-border cooperation.

This work a part of the solution of the project "Regionálne disparity v malom a strednom podnikaní v krajinách V-4 a na Ukrajine". Zámer 5: "Cezhraničná spolupráca ako vektor rozvoja malého a stredného podnikania".

Potenciál multikultúrnych špecifik pracovnej sily pre zvýšenie konkurencieschopnosti v globálnom prostredí

Lenka Mikle

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

Abstrakt

Globalizácia a s ňou súvisiace podnikové trendy veľmi úzko súvisia s ľudskými zdrojmi, ktoré sú aj v dnešnom svete základným a najdôležitejším fundamentom každého podniku, či organizácie. Multikultúrna národnosť takmer každej krajiny poskytuje široké spektrum pracovnej sily, no taktiež vyžaduje náročnú pripravenosť zo strany podnikov ohľadom tvorby pracovných miest. Každý zamestnanec predstavuje jedinečnú osobnosť so zvláštnymi preferenciami a požiadavkami, ktoré by mali byť predmetom správneho prístupu personálneho manažmentu voči zamestnancom. Malý, stredný, veľký podnik alebo medzinárodná spoločnosť s pobočkami vo viacerých krajinách by si mal dať záležať na kvalitatívne spracovanom personálnom manažmente a poskytovať tak šancu ľuďom nájsť si dobre ohodnotenú prácu.

The Potential of Multicultural Specifics of Manpower to Increase the Competitiveness of the Company in a Global Environment

Abstract

Globalization and related business trends are very closely related to human resources, which are in today's world the basic and most important foundation of every company or organization. The multicultural nationality of almost every country provides a wide range of workforces, but it also requires demanding job creation preparedness by companies. Each employee represents a unique personality with special preferences and requirements that should be the subject of the right approach of personnel management towards employees. A small, medium, large company or international company with branches in several countries should care about well-designed personnel management and thus provide a chance for people to find a well-valued job.

This work was supported by the grant APVV-17-0656 entitled Transformation of Organizational Management Paradigm in the Context of Industry 4.0

Využitie agilných metód manažmentu pri implementácii princípov koncepcie priemyslu 4.0

Zdenko Stacho¹, Erik Hegedús², Michal Hamar²

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

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

Abstrakt

Rýchle a významné zmeny v technológiách, hospodárstve, sociálnej a kultúrnej oblasti priniesli po celom svete žiadúce a dôležité výsledky v mnohých diskutovaných témach, ako komunikácia, informatika, výroba, tvorba dát, spotreba a vnímanie. Tieto zmeny vo veľmi vysokej miere ovplyvňujú spoločenský a pracovný život a čoraz viac pripravujú a oboznamujú ľudí s novou koncepciou priemyslu 4.0, digitalizácie a novej ekonomiky, ktorá by mala zasiahnuť každú oblasť spoločenských vied. Prebiehajúci vývoj priemyslu 4.0 prinesie do obchodného sektora veľa zmien. Byť manažérom a vedieť sa rýchlo rozhodnúť sú základnými piliermi na ceste k tomu, aby podniky za týmto vývojom nezaostávali. V rámci príspevku autori na základe definovaných agilných metód manažmentu interpretujú možnosti ich uplatnenia s cieľom zefektívniť implementáciu konceptu priemyslu 4.0 v podmienkach podnikateľskej praxe.

Use of Agile Management Methods in the Implementation of the Principles of the Industry 4.0

Abstract

Rapid and significant changes in technology, economy, social and cultural fields have produced desirable and important results around the world in many of the topics discussed, such as communication, informatics, production, data creation, consumption and perception. These changes have a very high impact on social and professional life and are increasingly preparing and making people more informed about the new concept of industry 4.0, digitalization and a new economy that should affect every area of social sciences. The ongoing development of industry 4.0 will bring a lot of change to the business sector. Being a manager and being able to make a quick decision are fundamental pillars on the road to not getting businesses behind these developments. Within the framework of the paper, authors interpret the possibilities of their application based on defined agile methods of management in order to streamline the implementation of the concept of industry 4.0 in the conditions of business practice.

This work was supported by the grant APVV-17-0656 entitled Transformation of Organizational Management Paradigm in the Context of Industry 4.0

SÚČASNOSŤ A PREDIKCIE ZMIEN V PERSONÁLNO M ANAŽMENTE
Zborník abstraktov z 1. medzinárodnej vedeckej konferencie

Editor:

doc. Ing. Zdenko Stacho, PhD.

Autori:

prof. Ing. Eubica Bajzíkova, CSc.
prof. Ing. Alžbeta Kucharčíková, PhD.
prof. Ing. Miloš Hitka, PhD.
doc. Ing. Viktória Ali Taha, PhD.
doc. Ing. Jana Blštáková, PhD.
doc. Ing. Monika Hudáková, PhD.,
doc. Ing. Zuzana Joniaková, PhD.
doc. Ing. Silvia Lorincová, PhD.
doc. PhDr. Ing. Ladislav Mura, PhD.
doc. Ing. Cecília Olexová, PhD.
doc. Ing. Eva Rošková, PhD.
doc. Ing. Zdenko Stacho, PhD.
doc. Ing. Katarína Stachová, PhD.
Ing. Jozef Ďurian, PhD.,
Ing. Alexandra Filová, PhD.
Ing. Veronika Hrdá, PhD.
Ing. Lenka Ližbetinová, PhD.
Ing. Lenka Mikle, PhD.
Mgr. Ing. Lukáš Smerek, PhD.
PeaDr. Eubica Varečková, PhD.
Ing. Alexandra Baroková
Ing. Erik Hegedűs
Mgr. Michal Hamar
Ing. Jozef Sedmák
Ing. Lenka Sedmáková

Vydavateľ: Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, 2021

Vydanie: prvé

Počet strán: 22

Vydané online: www.ucm.sk

ISBN 978-80-572-0198-4