

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



Nové trendy vo vzdelávaní v oblasti RČZ

Zborník abstraktov z medzinárodnej vedeckej
konferencie

1. február 2024 - Žilina



Trnava 2024

Vydanie zborníka abstraktov 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 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, 2024
© SAAPM
© OEŘSI ČAZV
© OEM SAPV

Vydavateľ: Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, 2024
Vydanie: prvé
Vydané online: <https://imucm.sk/virtualna-studovna-im/>

ISBN 978-80-572-0435-0

Editor:

doc. Ing. Zdenko Stacho, PhD.

Autori:

prof. Ing. Miloš Hitka, PhD.
prof. Ing. Ľubica Bajzиковá, CSc.
prof. dr. Agota Giedrė Raišienė
prof. Ing. Alžbeta Kucharčíková, PhD.
doc. Ing. Lenka Ližbetinová, PhD.
doc. Ing. Cecília Olexová, PhD.
doc. Ing. Eva Nedeliaková, PhD.
doc. Ing. Katarína Stachová, PhD.
doc. Ing. Pavla Vrabcová, Ph.D.
doc. Ing. Zdenko Stacho, PhD.
doc. Mgr. Ing. Lukáš Smerek, PhD.
doc. PhDr. Jana Galera Matúšová, PhD.,
doc. PhDr. Dagmar Weberová, Ph.D. MBA
doc. Ing. Mariana Strenitzerová, PhD.
Ing. Andrea Vadkertiová, PhD.,
Ing. Hana Urbancová, PhD.
Ing. Jozef Ďurian, PhD.,
Peadr. Ľubica Varečková, PhD.
Ing. Roman Urban, Ph.D., MBA
Ing. Erik Hegedús
Mgr. Michal Hamar
Ing. Nina Dědečková
Ing. Miroslava Ostrihoňová
Msc. Rasa Rudaitienė
Msc. Justina Budreikaitė,
Msc. Violeta Rapuano
Mgr. Dominika Miklášová,
Philipp Boateng, M.Sc.

Recenzenti:

doc. Ing. Jana Blštáková, PhD.
doc. Ing. Mgr. Zuzana Joniaková, PhD.,
doc. Ing. Viktória Ali Taha, PhD.
doc. Ing. Silvia Lorincová, PhD.
doc. Ing. Eva Rošková, PhD.

Odborní garanti konferencie

prof. Ing. Alžbeta Kucharčíková, PhD. - FRI ŽU Žilina (SK)
doc. Ing. Eva Nedeliaková, PhD. - FPEDAS ŽU Žilina (SK)
doc. Ing. Cecília Olexová, PhD. - PHF EU Košice (SK)
doc. Ing. Katarína Stachová, PhD. - IM UCM Trnava (SK)

Vedecký výbor konferencie

prof. Ing. Alžbeta Kucharčíková, PhD. - FRI ŽU Žilina (SK)
prof. Ing. Hitka Miloš, PhD. - DF TU Zvolen, (SK)
prof. Ing. Lubica Bajzíková, 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. PhDr. Ing. Mgr. Ladislav Mura, PhD. MSc. - OF EU Bratislava (SK)
doc. Ing. Eva Nedeliaková, PhD. - FPEDAS ŽU Žilina (SK)
doc. Ing. Cecília Olexová, PhD. - PHF EU Košice (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)
doc. Mgr. Ing. Lukáš Smerek, PhD. - EF UMB Banská Bystrica (SK)
doc. Ing. Lenka Ližbetinová, PhD. - VŠTE ČB (CZ)
doc. Ing. Pavla Vrabcová, Ph.D. - EF TUL (CZ)
doc. Mgr. Lucia Kohnová, PhD. - FM UK Bratislava (SK)
Ing. Hana Urbancová, Ph.D., DBA - ČAZV Praha (CZ), OEŘSI ČAZV, SAPV
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)
Ing. Helena Smolová, Ph.D. - ČAZV (CZ), OEŘSI ČAZV
Ing. Martina Hlatká, PhD. - UTT, VŠTE v Českých Budějovicích (CZ)
PaedDr. Lubica Varečková, PhD. - IM UCM Trnava (SK)
PhDr. Ildikó Némethová, PhD. - EU Bratislava (SK)
Ing. Michaela Sirková, PhD. MBA. - FM PO Prešov (SK)
Mgr. Lenka Procházková, PhD. - FM UK Bratislava (SK)
doc. Ing. Mariana Strenitzerová, PhD. FPEDAS ŽU Žilina (SK)
dr. Roman Urban, AMBIS vysoká škola (CZ)
dr. Piotr Gorzelańczyk, ANS im. SS w Pile (PL)
dr. Vladimír Lupták, KDL, VŠTE v Českých Budějovicích (CZ)
dr. Pavla Lejsková, UPCE, Univerzita Pardubice (CZ)
dr. Miluše Balková, UPS, VŠTE v Českých Budějovicích (CZ)

Organizačný výbor konferencie

Predseda.: prof. Ing. Alžbeta Kucharčíková, PhD. - FRI ŽU Žilina (SK)
Členovia: doc. Ing. Eva Nedeliaková, PhD. - FPEDAS ŽU Žilina (SK)
doc. Ing. Emese Tokarčíková, PhD. - FRI ŽU Žilina (SK)
doc. Ing. Zdenko Stacho, PhD. - IM UCM Trnava (SK)
Mgr. Michal Hamar, MBA - FM UK Bratislava (SK)
Ing. Erik Hegedus - FM UK Bratislava (SK)
Ing. Michal Valla - FPEDAS ŽU Žilina (SK)
Ing. Peter Morihladko - FPEDAS ŽU Žilina (SK)

OBSAH

Cecília Olexová; Philipp Boateng	
Selected problems of implementing artificial intelligence tools in the recruitment process.....	7
Dominika Doktorová; Jana Hubinská	
Investigating interconnections between addiction on social networks and feeling of loneliness and differences between male and female students	8
Jozef Ďurian; Ľubica Varečková	
Assessment centre validity in a process of employee selection	9
Miloš Hitka	
The interaction of human resource management on technological innovation in chair manufacturing for bariatric responders.....	10
Alžbeta Kucharčíková; Emese Tokarčíková; Nikola Štaffenová	
Human capital management and Industry 4.0 in SMEs.....	11
Magdaléna Švecová	
Utilization of digital games for building team cohesion.....	12
Katarína Stachová; Ľuboslav Baláž; Michal Hamar	
The utilization of virtual reality within the employee well-being.....	13
Mariana Strenitzerová; Eva Pedeliaková	
Application of advanced quality management tools in monitoring employee satisfaction.....	14
Lukáš Smerek; Galera Matusová	
Innovative approaches to Management training: Challenges and opportunities in the conditions of Slovak companies.....	15
Zdenko Stacho; Erik Hegedűs	
The Impact of Digital Competitive Games on Employee Adaptation Process: An Experimental Study.....	16
Emese Tokarčíková; Alžbeta Kucharčíková; Nikola Štaffenová	
Human Capital Management Concept and Slovak SMEs	17
Hana Urbancová; Pavla Vrabcová	
Diversity management, udržiteľnosť, spoločenská zodpovednosť, výzkum, Česká republika	18
Katarína Stachová; Zdenko Stacho	
Implementation of diversity management in the context of multiculturalism to improve the working environment.....	19
Andrea Vadkertiová	
Cryptocurrencies as digital assets of organizations.....	20
Ľina Dědečková	
Human capital development in companies for digital environment.....	21
Dagmar Weberová	
Current trends in diversity and inclusion in a workplace	22
Miroslava Ostrihoňová	
Corporate culture as a factor of sustainable human resources management	23
Agota Giedrė Raišienė; Rasa Rudaitienė	
The challenges of workforce diversity: Self-development motivation and career continuity intentions among older adults.....	24
Agota Giedrė Raišienė; Justina Budreikaitė; Violeta Rapuano	
Career inclusivity of people with disabilities in the context of teleworking	25
Dominika Miklášová; Ľubica Bajžíková	
HR processes digitalization in Slovak business environment.....	26
Roman Urban; Lenka Ližbetinová; Zdenko Stacho	

Education: a Tool to Eliminate Security and Enviromental Threats	27
Katarína Stachová	
The Upcoming Era of Education: Integration of Augmented Reality into the Learning Environment	28
Ľubica Varečková	
Innovation of educational tools for students with disabilities	29

Vybrané problémy implementácie nástrojov umelej inteligencie v procese náboru

Cecília Olexová

Podnikovohospodárska fakulta so sídlom v Košiciach, Ekonomická univerzita v Bratislave,
cecilia.olexova@euba.sk

Philipp Boateng

Univerzita Komenského v Bratislave, Fakulta managementu
boateng1@uniba.sk

Abstrakt

Využívanie nástrojov umelej inteligencie prináša zmeny v spôsobe vykonávania jednotlivých činností manažmentu ľudských zdrojov. Cieľom príspevku je navrhnúť postup implementácie nástrojov umelej inteligencie v oblasti náboru zamestnancov a identifikovať faktory ovplyvňujúce úspešnosť zavedenia týchto nástrojov. Implementácia nástrojov umelej inteligencie si vyžaduje systematický postup pozostávajúci z týchto krokov: zhodnotenie potrieb podniku, výber vhodných nástrojov umelej inteligencie, správne nastavenie algoritmov a ich tréning na relevantných dátach, rozpočet nákladov, vyškolenie zamestnancov v oblasti nástrojov AI, pilotný projekt a plná implementácia nástrojov umelej inteligencie v procese náboru. Nevyhnutnosťou je neustále monitorovanie a zlepšovanie procesu náboru. Aktuálne používané nástroje umelej inteligencie na nábor zamestnancov sú napr. globálna platforma HireVue, Pymetrics, Talentuno, Olivia by Paradox alebo Fetcher AI. Faktory ovplyvňujúce úspešnosť zavedenia a využívania nástrojov umelej inteligencie sú schopnosť správne a jasne zadať požiadavky na uchádzačov; zabezpečenie transparentnosti algoritmov; minimalizácia obáv súvisiacich s predsudkami a diskrimináciou; postup riešenia problémov v prípade chýb, ale aj neúmyselnej zaujatosti umelej inteligencie a organizačná kultúra. Problémom využívania nástrojov AI môže byť kybernetická bezpečnosť, nedôvera ľudí v automatizovaný výber uchádzačov či presnosť predikcie.

Kľúčové slová: nástroje umelej inteligencie, nábor, ľudské zdroje

Selected problems of implementing artificial intelligence tools in the recruitment process

Abstract

The use of artificial intelligence tools brings changes in the way individual human resources management activities are performed. The aim of the contribution is to propose a procedure for the implementation of artificial intelligence tools in the field of employee recruitment and to identify factors affecting the success of the introduction of these tools. The implementation of artificial intelligence tools requires a systematic procedure consisting of the following steps: assessment of business needs; selection of suitable artificial intelligence tools; correct setting of algorithms and their training on relevant data; cost budget; training of employees in the field of AI tools; devising a pilot project; and full implementation of artificial intelligence tools to be used in the recruitment process. Continuous monitoring and improvement of the recruitment process are also necessary. Current artificial intelligence tools used for recruitment are, for example: global platform HireVue; Pymetrics; Talentuno; Olivia by Paradox; or Fetcher AI. Factors affecting the success of the introduction and use of artificial intelligence tools are: the ability to correctly and clearly specify requirements for applicants; ensuring the transparency of algorithms; minimizing concerns related to prejudice and discrimination; the procedure for solving problems in the case of errors, but also unintentional AI bias; and organizational culture. The problems of using AI tools can be: cyber security, people's distrust in the automated selection of applicants; or the accuracy of the prediction.

Keywords: artificial intelligence tools, recruitment, human resources

This contribution was published within the project KEGA 012UCM-4/2022 Managing people in the digital world – a bilingual (Slovak - English) university textbook with the support of e-learning modules with multimedia content.

Zisťovanie vzájomných konexií medzi závislosťou na sociálnych sieťach a pocitom osamelosti a rozdielov medzi študentmi a študentkami

Dominika Doktorová

Filozofická fakulta, Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave
dominika.doktorova@ucm.sk

Jana Hubinská

Filozofická fakulta, Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave
jana.hubinska@ucm.sk

Abstrakt

Práca zisťuje mieru využívania sociálnych sietí u študentov vysokých škôl. Cieľom výskumu je zistiť, do akej miery sa pocit osamelosti súvisí s využívaním sociálnych sietí. Výskumnú vzorku tvorilo 448 respondentov z toho 316 žien a 132 mužov. Zamerali sme sa na študentov vysokých škôl vo veku 19-26 rokov. Každý respondent obdržal online dotazník, ktorý následne vyplnil a poslal späť. Na zisťovanie miery pocitu osamelosti bol využitý dotazník UCLA Loneliness Scale Version 3. Pri zisťovaní intenzity využívania sociálnych sietí sme aplikovali SMEQ- Social Media Engagement Questionnaire. V rámci nášho výskumu sa nám potvrdilo, že miera využívania sociálnych sietí je vyššia u žien než u mužov a využívanie sociálnych sietí nemá významný dopad na mieru prežívania pocitu osamelosti. Taktiež sme zaznamenali vŕah medzi sledovanými premennými.

Kľúčové slová: závislosť na sociálnych sieťach, mladí dospelí, sociálne siete, osamelosť

Investigating interconnections between addiction on social networks and feeling of loneliness and differences between male and female students

Abstract

The work determines the rate of use of social networks among university students. The aim of the research is to find out to what extent the feeling of loneliness is related to the use of social networks. The research sample consisted of 448 respondents, of which 316 were women and 132 were men. We focused on university students aged 19-26. Each respondent received an online questionnaire, which they then filled out and sent back. The UCLA Loneliness Scale Version 3 questionnaire was used to determine the degree of loneliness. We applied the SMEQ- Social Media Engagement Questionnaire to determine the intensity of use of social networks. As part of our research, it was confirmed to us that the rate of use of social networks is higher among women than among men, and the use of social networks does not have a significant impact on the rate of experiencing loneliness. We also noted the correlation between the monitored variables.

Keywords: social media addiction, young adulthood, social media, loneliness

This contribution was published within the project KEGA 012UCM-4/2022 Managing people in the digital world – a bilingual (Slovak - English) university textbook with the support of e-learning modules with multimedia content.

Validita assessment centra v procese výberu zamestnancov

Jozef Ďurian

Ekonomická fakulta, Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici

jozef.durian@umb.sk

Ľubica Varečková

Inštitút manažmentu, Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave

lubica.vareckova@ucm.sk

Abstrakt

Assessment centre sa stalo odpoveďou na otázku personálnych manažérov „Čo môžeme urobiť, aby náš proces výberu zamestnancov bol lepší“. Odpoveďou je jedinečná kombinácia viacerých prvkov – metód, hodnotiteľov, oblastí hodnotenia (kompetencií) a ďalších. Výsledný postup mal zabezpečiť vyššiu a dlhodobu stabilnú validitu výberových konaní než iné metódy používané v procese výberu zamestnancov. Článok sa venuje hodnoteniu validity assessment centra prostredníctvom ukazovateľa komplexného hodnotenia assessmentu (Overall Assessment Rating – OAR). Ide o súhrnný ukazovateľ (zvyčajne priemer) koeficientov korelácie medzi dvomi a viacerými premennými. Ide o umelý konštrukt podobne ako v prípade merania a hodnotenia celkovej spokojnosti zamestnancov. Prvá štúdia zameraná na meranie validity assessment centra pochádza z roku 1985 s nameranou hodnotou 0,4. Patrí medzi historicky najvyššie hodnoty. Napriek neustálym snahám o zvyšovanie validity assessment centra sa hodnota validity mierne znižuje k hodnotám približne 0,2. Zaujímavé je, že v prípade prediktorov ako plnenie pracovných úloh je validita vďaka hodnoteniu manažérov vyššia ako napr. v prípade prediktora tímová práca, či vzťahovo orientované kompetencie. Štúdie vo všeobecnosti potvrdzujú, že assessment centre je validným nástrojom výberu zamestnancov.

Kľúčové slová: assessment centre, manažment ľudských zdrojov, výber zamestnancov, hodnotenie výkonnosti, kompetencie

Assessment centre validity in a process of employee selection

Abstract

Assessment centre (AC) is an answer to a question „What can we do to be better in employee selection process?“ The answer is a unique combination of essential elements – methods, assessors, dimension (competencies) and others. The final procedure should guarantee higher and in a long time period stable validity of employee selection in comparison with other methods. The article is dedicated to a measurement of assessment centre validity by Overall Assessment Rating (OAR). OAR means aggregated indicator (usually average) of correlation coefficients determining the relationship between two or more variables. The artificially made construct similar to indicator of employee overall satisfaction. First study focused on the measurement of AC validity comes from 1985 with the result of 0,4. This value belongs to the highest in history. In spite of the effort to increase the validity of AC the values of coefficient are decreasing to the value of 0,2. It is interesting, that in case of job performance and task accomplishment, the validity is higher in comparison to another predictors like teamwork, or relationship based competencies. The research in general underlines that AC became valid and useful tool of employee selection.

Keywords: assessment centre, human resources management, employee selection, performance evaluation, competences

This contribution was published within the project KEGA 012UCM-4/2022 Managing people in the digital world – a bilingual (Slovak - English) university textbook with the support of e-learning modules with multimedia content.

Interakcia riadenia ľudských zdrojov na technologické inovácie pri výrobe stoličiek pre bariatrických respondentov

Miloš Hitka

Drevárska fakulta, Technická univerzita vo Zvolene, Masaryka 24, 960 01 Zvolen
hitka@tuzvo.sk

Abstrakt

Hmotnosť užívateľa má zásadný vplyv na rozmerové riešenie a pevnostnú konštrukciu sedacieho nábytku. Na základe doterajších výskumov môžeme konštatovať, že okrem sekulárneho trendu rastu populácie, ktorý sa postupne spomaľuje, nárast hmotnosti sa neustále zvyšuje. Rastie počet užívateľov, ktorým súčasné rozmerové a hmotnostné normy sedacieho nábytku nevyhovujú. So zmenou rozmerov a pevnostných charakteristík sedacieho nábytku rastú však aj náklady na jeho výrobu. Od toho je závislá aj zmena technológie výroby a následný predaj výrobkov. V tejto fáze výroby má riadenie ľudských zdrojov nezastupiteľné miesto v oblasti organizácie výroby, marketingu, distribúcie a predaja výrobkov pre konečných bariatrických užívateľov.

Kľúčové slová: sedací nábytok, sekulárny trend populácie, bariatrickí respondenti, riadenie ľudských zdrojov.

The interaction of human resource management on technological innovation in chair manufacturing for bariatric responders

Abstract

The weight of the user has a fundamental influence on the dimensional solution and strength construction of the seating furniture. On the basis of research so far, we can conclude that, in addition to the secular trend of population growth, which is gradually slowing down, weight gain is constantly increasing. The number of users who are not satisfied with the current size and weight standards of seating furniture is growing. However, as the dimensions and strength characteristics of seating furniture change, so do the costs of its production. The change in production technology and the subsequent sale of products also depend on this. In this phase of production, human resources management has an irreplaceable place in the field of organization of production, marketing, distribution and sale of products for bariatric end users.

Keywords: seating furniture, secular population trend, bariatric respondents, human resources management.

This research was supported by 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, APVV-22-0001 Optimization of main health and safety risks in the use of forest biomass for energy purposes, KEGA 004TU Z-4/2023 Innovative methods for assessing the quality potential of forest stands 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.

Manažment ľudského kapitálu a Priemysel 4.0 v MSP

Alžbeta Kucharčíková, Emese Tokarcíková, Nikola Štaffenová

Fakulta riadenia a informatiky, Žilinská univerzita v Žiline

alzbeta.kucharcikova@uniza.sk, emese.tokarcikova@uniza.sk, nikola.staffenova@fri.uniza.sk

Abstrakt

Koncept manažmentu ľudského kapitálu (HCM) predstavuje prístup, prostredníctvom ktorého je možné riadiť, rozvíjať a vyhodnocovať efektívnosť ľudského kapitálu (HC) v podnikoch. Vďaka trom základným formám investícií do HC sa zvyšuje jeho hodnota, čo prispieva k zlepšeniu finančnej situácie podnikov. Priemysel 4.0 a sním súvisiaca digitalizácia a zavádzanie IS systémov v oblasti práce s ľuďmi predstavujú nové výzvy najmä pre malé a stredné podniky (SMEs). Z toho dôvodu sa článok zameriava práve na túto veľkostnú skupinu ekonomických subjektov, ktoré pôsobia na Slovensku. Cieľom článku je zistiť ako významne vnímajú SMEs na Slovensku investície do HC, či vyhodnocujú efektívnosť investícií do HC a ktoré z vybraných činností HCM súvisiacich s digitalizáciou považujú za dôležité pre ich budúce fungovanie. Zistili sme, že v roku 2020 až 49,56 % a v roku 2021 až 63,94 % respondentov považuje vynaložené finančné prostriedky do vzdelávania, ergonómie a zdravotného stavu nie za náklady, ale investície do HC. V roku 2020 vyhodnocovalo efektívnosť investícií do HC len 25,66 % SMEs a v roku 2021 to bolo už 34,17 % SMEs. Pozitívne je však to, že v roku 2021 vyhodnocovanie efektívnosti investícií do HC považovalo za dôležité až 43,19 % respondentov. V súvislosti s procesmi Industry 4.0 a digitalizáciou je prekvapujúce, že až 76,98 % SMEs v roku 2020 a 68,34 % respondentov v roku 2021 nevyužívalo personálny informačný systém (HRIS) a ešte väčší počet podnikov nevypracovalo ani reporty aj pre oblasť HC.

Kľúčové slová: manažment ľudského kapitálu, investície do ľudského kapitálu, informačné systémy, malé a stredné podniky

Human capital management and Industry 4.0 in SMEs

Abstract

The concept of human capital management (HCM) represents an approach through which it is possible to manage, develop and evaluate the effectiveness of human capital (HC) in enterprises. Thanks to three basic forms of investment in HC, its value increases, which contributes to the improvement of the financial situation of enterprises. Industry 4.0 and the associated digitization and implementation of IS systems in the field of human resources represent new challenges, especially for small and medium-sized enterprises (SMEs). For that reason, the article focuses on this large group of economic entities that operate in Slovakia. The aim of the article is to find out how significant SMEs in Slovakia perceive investments in HC, whether they evaluate the effectiveness of investment in HC and which of the selected activities of HCM related to digitization they consider important for their future functioning. We found that in 2020 up to 49.56% and in 2021 up to 63.94% of respondents consider the financial resources spent on education, ergonomics and health not as costs, but as investments in HC. In 2020, only 25.66% of SMEs evaluated the effectiveness of investments in HC, and in 2021 it was already 34.17% of SMEs. However, it is positive that in 2021, evaluating the effectiveness of investments in HC was considered important by up to 43.19% of respondents. In connection with Industry 4.0 processes and digitization, it is surprising that up to 76.98% of SMEs in 2020 and 68.34% of respondents in 2021 did not use a personnel information system (HRIS) and an even greater number of companies did not even prepare reports for the HC area.

Keywords: Human capital management, investments in the human capital, information system, SMEs

This contribution was published within the project KEGA 012UCM-4/2022 Managing people in the digital world – a bilingual (Slovak - English) university textbook with the support of e-learning modules with multimedia content, VEGA 1/0273/22 Resource efficiency and value creation for economic entities in the sharing economy and by project Slovak Research and Development Agency 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.

Využitie digitálnych hier na budovanie tímovej kohézie

Magdaléna Švecová

Faculty of Mass Media Communication, University of Ss. Cyril and Methodius in Trnava

magdalena.svecova@ucm.sk

Abstrakt

Táto štúdia sa zaoberá skúmaním vplyvu nových digitálnych technológií, najmä kompetitívnych digitálnych hier a prístupov gamifikácie na budovanie tímovej kohézie. S ohľadom na stále rastúci trend gamifikácie v rôznych oblastiach života, vrátane pracovného prostredia, je cieľom štúdie identifikovať, ako tieto prvky prispievajú k formovaniu a posilňovaniu vzťahov v tíme. V rámci výskumu budú analyzované konkrétne herné mechaniky a gamifikačné prvky, ktoré môžu ovplyvniť spoluprácu, komunikáciu a vytváranie tímovej identity. Taktiež sa bude skúmať, ako využitie digitálnych hier a gamifikácie môže pomôcť pri riešení konfliktov a zlepšení celkovej atmosféry v tíme. Štúdia si kládie za cieľ prekročiť hranice tradičného pohľadu na tímovú kohéziu a preskúmať inovatívne spôsoby, ako integrovať digitálne technológie a gamifikačné prvky do pracovného prostredia. Výsledky tejto štúdie by mohli slúžiť ako dôležitý základ pre manažérov, HR odborníkov a vývojárov, ktorí sa snažia vytvoriť prostredie, kde sa tímy cítia jednotné, motivované a pripravené na dosiahnutie spoločných cieľov.

Kľúčové slová: kompetitívne digitálne hry, gamifikácia, tímová kohézia

Utilization of digital games for building team cohesion

Abstract

This study focuses on examining the impact of new digital technologies, especially competitive digital games and gamification approaches, on building team cohesion. Considering the continually growing trend of gamification in various areas of life, including the work environment, the study aims to identify how these elements contribute to shaping and strengthening team relationships. The research will analyze specific game mechanics and gamification elements that can influence collaboration, communication, and the formation of team identity. Additionally, it will explore how the use of digital games and gamification can aid in conflict resolution and improve the overall team atmosphere. The study aims to transcend the boundaries of the traditional view of team cohesion and explore innovative ways to integrate digital technologies and gamification elements into the work environment. The results of this study could serve as an important foundation for managers, HR professionals, and developers striving to create an environment where teams feel unified, motivated, and prepared to achieve common goals.

Keywords: competitive digital games, gamification, team cohesion

This contribution was published within the project VEGA 1/0038/22 Application of competitive digital games for the team cohesion development and social adaptation of Generation Z

Využitie virtuálnej reality v rámci well-beingu zamestnancov

Katarína Stachová
Inštitút manažmentu, Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave
katarina.stachova@ucm.sk

Ľuboslav Baláž
VR Therapist
info@vrtherapist.online

Michal Hamar
Fakulta Managementu, Univerzita Komenského Bratislava
michal.hamar@uniba.sk

Abstrakt

Využitie virtuálnej reality (VR) v rámci témy well-beingu zamestnancov ponúka širokú škálu možností na podporu psychického a fyzického zdravia. VR môže poskytnúť prostredie na relaxáciu a meditáciu. Virtuálne scény s prírodou, hudbou a zvukmi môžu pomôcť zamestnancom znížiť stres. Možnosti využitia VR v diaľkovej práci, umožňuje prístup k wellness programom, ako sú virtuálne fitness kurzy, skupinové cvičenia alebo online podpora od wellness expertov. Naopak simulácie stresujúcich pracovných situácií v prostredí VR môžu zase pomôcť zamestnancom rozvíjať schopnosti zvládania stresu a riešenia konfliktov. Navyše ak sú zamestnanci vystavení dlhodobému pohľadu na obrazovku, VR môže poskytnúť cvičenia pre oči a odpočinok, aby sa predišlo očným problémom. Implementácia týchto prístupov v organizácii môže prispieť k lepšiemu well-beingu zamestnancov, zvýšiť ich produktivitu a zlepšiť celkovú pracovnú atmosféru. Prostredníctvom kvantitatívnych a kvalitatívnych analýz pômôžeme organizáciám zhodnotiť účinnosť implementácie VR v rámci well-beingu zamestnancov a následného vplyvu na výkonnosť a celkovú spokojnosť zamestnancov.

Kľúčové slová: virtuálna realita, well-being, výkonnosť zamestnancov

The utilization of virtual reality within the employee well-being

Abstract

The utilization of virtual reality (VR) within the theme of employee well-being offers a wide range of possibilities to support mental and physical health. VR can provide an environment for relaxation and meditation. Virtual scenes with nature, music, and sounds can help employees reduce stress. The use of VR in remote work allows access to wellness programs such as virtual fitness courses, group exercises, or online support from wellness experts. Conversely, simulations of stressful work situations in the VR environment can help employees develop stress management and conflict resolution skills. Moreover, if employees are exposed to prolonged screen time, VR can provide eye exercises and relaxation to prevent eye problems. The implementation of these approaches in an organization can contribute to improved employee well-being, increased productivity, and enhanced overall work atmosphere. Through quantitative and qualitative analyses, organizations can assess the effectiveness of VR implementation in employee well-being and its subsequent impact on performance and overall employee satisfaction.

Keywords: virtual reality, well-being, performance of employee

This contribution was published within the project KEGA 012UCM-4/2022 Managing people in the digital world – a bilingual (Slovak - English) university textbook with the support of e-learning modules with multimedia content.

Aplikácia pokročilých nástrojov riadenia kvality pri monitorovaní spokojnosti zamestnancov

Mariana Strenitzerová, Eva Nedeliaková
Fakulta PEDAS, Žilinská univerzita v Žiline
eva.nedeliakova@uniza.sk, mariana.strenitzerova@uniza.sk

Abstrakt

Pracovná spokojnosť je kľúčovým faktorom v živote zamestnanca ovplyvňujúcim jeho výkonnosť, preto skúmanie spokojnosti zamestnancov má dlhodobú históriu. Mnoho vedeckých výskumov je zameraných na monitorovanie spokojnosti zamestnancov, pri ktorých sú aplikované rôzne metódy, napr. Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), Job Descriptive Index (JDI), Job In General (JIG) a pod. Mnohé štúdie však poskytujú skreslený pohľad na spokojnosť zamestnancov, bez globálneho pohľadu na rôzne faktory ovplyvňujúce spokojnosť zamestnancov. Táto štúdia navrhuje nový pohľad na hodnotenie spokojnosti zamestnancov, ktorý nielen kvantifikuje celkovú spokojnosť, ale identifikuje pracovné atribúty a socio-demografické charakteristiky ovplyvňujúce spokojnosť a lojalitu zamestnancov. Navrhnutý diagnostický nástroj - model HRSI (Human Resource Satisfaction Index) vychádza zo všeobecného modelu ECSI (European Customer Satisfaction Index) a monitoruje šesť latentných premenných, ktoré majú zásadný vplyv na spokojnosť zamestnancov. Použitie asociačnej, regresnej a korelačnej analýzy poukázalo na skutočnosť, že nielen spokojnosť zamestnancov, ale aj situácia na trhu práce v regióne, vek zamestnanca, pracovná pozícia a dĺžka zamestnania majú silný vplyv na lojalitu zamestnancov.

Kľúčové slová: riadenie ľudských zdrojov, spokojnosť zamestnancov, lojalita zamestnancov, regresná a korelačná analýza, asociačná analýza

Application of advanced quality management tools in monitoring employee satisfaction

Abstract

Job satisfaction is a key factor in an employee's life affecting his performance, therefore the study of employee satisfaction has a long history. Many scientific research are aimed at monitoring employee satisfaction, in which various methods are applied, e.g. Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), Job Descriptive Index (JDI), Job In General (JIG), etc. However, many studies provide a distorted view of employee satisfaction, without a global view of the various factors influencing employee satisfaction. This study proposes a new perspective on the evaluation of employee satisfaction, which not only quantifies overall satisfaction, but also identifies job attributes and socio-demographic characteristics affecting employee satisfaction and loyalty. The proposed diagnostic tool - the HRSI (Human Resource Satisfaction Index) model is based on the general ECSI (European Customer Satisfaction Index) model and monitors six latent variables that have a major impact on employee satisfaction. The use of association, regression and correlation analysis pointed to the fact that not only employee satisfaction, but also the labor market situation in the region, the age of the employee, job position and length of employment have a strong impact on employee loyalty.

Keywords: human resource management, employee satisfaction; employee loyalty, regression and correlation analysis, association analysis

This contribution was published within the project KEGA 012UCM-4/2022 Managing people in the digital world – a bilingual (Slovak - English) university textbook with the support of e-learning modules with multimedia content.

Inovatívne prístupy k manažérskemu vzdelávaniu: Výzvy a príležitosti v podmienkach slovenských podnikov

Lukáš Smerek

Ekonomická fakulta, Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici
lukas.smerek@umb.sk

Jana Galera Matúšová

Fakulta masmediálnej komunikácie, Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave
jana.galera.matusova@ucm.sk

Abstrakt

Cieľom tohto príspevku je analyzovať vplyv inovatívnych prístupov k tréningu manažérov na ich kompetencie, motiváciu a výkonnosť v podmienkach slovenských podnikov. Inovatívne prístupy zahŕňajú použitie gamifikácie, virtuálnej reality, nanolearningu, rozšírenej reality, mixovanej reality, peer-to-peer learningu a flipped classroom. Tieto prístupy sú založené na aktívnom zapojení manažérov do zábavných, interaktívnych a personalizovaných aktivít, ktoré podporujú ich rozvoj a zvyšujú ich záujem o učenie. Výskum bol realizovaný formou dotazníka, ktorý bol distribuovaný medzi 26 manažérmi slovenských podnikov, ktorí absolvovali aspoň jeden z inovatívnych tréningov. Výsledky ukázali, že inovatívne prístupy k tréningu manažérov majú pozitívny vplyv na ich kompetencie, motiváciu a výkonnosť, pričom najviac ocenili gamifikáciu, virtuálnu realitu a peer-to-peer learning. Zároveň sa zistilo, že existujú určité bariéry a výzvy, ktoré bránia širšiemu uplatňovaniu inovatívnych prístupov k tréningu manažérov, ako sú napríklad nedostatok času, financií, technických prostriedkov alebo podpory zo strany vedenia. Príspevok ponúka niekoľko odporúčaní, ako prekonať tieto bariéry a využiť potenciál inovatívnych prístupov k tréningu manažérov v podmienkach slovenských podnikov.

Kľúčové slová: gamifikácia, virtuálna realita, nanolearning, rozšírená realita, mixovaná realita, peer-to-peer learning, flipped classroom

Innovative approaches to Management training: Challenges and opportunities in the conditions of Slovak companies

Abstract

The aim of this article is to analyse the impact of innovative approaches to managerial training on their competences, motivation and performance in the conditions of Slovak companies. Innovative approaches include the use of gamification, virtual reality, nanolearning, augmented reality, mixed reality, peer-to-peer learning and flipped classroom. These approaches are based on the active involvement of managers in fun, interactive and personalized activities that support their development and increase their interest in learning. The research was carried out in the form of a questionnaire, which was distributed among 26 managers of Slovak companies who had completed at least one of the innovative trainings. The results showed that innovative approaches to the training of managers have a positive effect on their competences, motivation and performance, while they appreciated gamification, virtual reality and peer-to-peer learning the most. At the same time, it was found that there are certain barriers and challenges that prevent the wider application of innovative approaches to managerial training, such as lack of time, finances, technical means or support from management. The article offers several recommendations on how to overcome these barriers and use the potential of innovative approaches to managerial training in the conditions of Slovak companies.

Keywords: gamification, virtual reality, nanolearning, augmented reality, mixed reality, peer-to-peer learning, flipped classroom

This contribution was published within the project KEGA 012UCM-4/2022 Managing people in the digital world – a bilingual (Slovak - English) university textbook with the support of e-learning modules with multimedia content.

Vplyv Digitálnych Kompetitívnych Hier na Proces Adaptácie Zamestnancov: Experimentálna Štúdia

Zdenko Stacho

University of Ss Cyril and Methodius in Trnava, Institute of Management
zdenko.stacho@ucm.sk

Erik Hegedús

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

Abstrakt

Digitálne kompetitívne hry sú populárnym nástrojom na rozvoj digitálnych zručností zamestnancov v procese adaptácie. Poskytujú prostredie na zdokonalenie zručností, podporujú timovú spoluprácu a efektívnu komunikáciu v pracovných prostrediach. Simulácie rôznych pracovných scenárov umožňujú praktické riešenie problémov a následné uplatňovanie skúseností v každodenných úlohách. Súťaživý charakter hier zvyšuje motiváciu zamestnancov a odmeny slúžia ako motivačné prostriedky, čo prispieva k celkovej angažovanosti. Poskytovanie štatistík a hodnotení výkonu umožňuje manažérom identifikovať silné a slabé stránky tímu alebo jednotlivca, čím sa prispôsobujú školenia a rozvojové plány. Hry podporujú inováčné myslenie a kreativitu zamestnancov, stimulujú tvorivé prístupy k práci. V rámci experimentálnej štúdie sme analyzovali vplyv hrania digitálnych kompetitívnych hier na proces adaptácie študentov.

Kľúčové slová: digitálne kompetitívne hry, rozvoj zručností zamestnancov, proces adaptácie

The Impact of Digital Competitive Games on Employee Adaptation Process: An Experimental Study

Abstract

Digital competitive games have become a popular tool for developing employees' digital skills during the adaptation process. They provide an environment for skill improvement, support teamwork, and enhance effective communication in work settings. Simulations of various work scenarios enable practical problem-solving and the application of gained experience in daily tasks. The competitive nature of the games boosts employee motivation, with rewards serving as motivational tools, contributing to overall engagement. The provision of statistics and performance evaluations allows managers to identify team or individual strengths and weaknesses, adapting training and development plans accordingly. Games foster innovative thinking and creativity among employees, stimulating creative approaches to work. Within an experimental study, we analyzed the impact of playing digital competitive games on the adaptation process of students.

Keywords: Digital competitive games, Employee skills development, Adaptation process

This contribution was published within the project VEGA 1/0038/22 Application of competitive digital games for the team cohesion development and social adaptation of Generation Z

Manažment ľudského kapitálu a slovenské MSP

Emese Tokarcíková, Alžbeta Kucharčíková, Nikola Štaffenová
Fakulta riadenia a informatiky, Žilinská univerzita v Žiline

emese.tokarcikova@uniza.sk, alzbeta.kucharcikova@uniza.sk, nikola.staffenova@fri.uniza.sk

Abstrakt

V súčasnosti sa čoraz viac diskutuje o manažmente ľudského kapitálu (HCM) a jeho pozitívnom i negatívnom vplyve na fungovanie ekonomických subjektov. Práve HCM umožňuje podnikom dosiahnuť stanovené ciele, pretože vďaka nemu dochádza k efektívnemu využívaniu ľudského kapitálu (HC) a k efektívnemu investovaniu do HC. HCM je výzvou najmä pre malé a stredné podniky (SMEs), preto sme sa v článku zamerali práve na SMEs, ktoré sídlia na Slovensku. Cieľom článku je vysvetliť podstatu HCM a zistiť ako malé a stredné podniky na Slovensku vnímajú koncept HCM a ktoré jeho činnosti vykonávajú a považujú za dôležité pre budúce fungovanie podniku. Zistili sme, že SMEs v roku 2021 v porovnaní s rokom 2020 v dôsledku COVID-19 realizovali viac činností v rámci konceptu HCM a zároveň v roku 2021 považovali tento koncept za viac významný pre svoju budúcnosť. Zároveň sme tiež zistili, že v roku 2020 až 40,76 % SMEs na Slovensku vnímalo zamestnancov stále len ako nákladovú položku v účtovníctve. Pritom až 46,77 % respondentov v roku 2020 a 34,59 % respondentov v roku 2021 nesledovali náklady na fluktuáciu. Potvrdil sa aj pozitívny vplyv konceptu HCM na finančnú situáciu a konkurencieschopnosť podniku.

Kľúčové slová: manažment ľudského kapitálu, malé a stredné podniky, finančná výkonnosť, konkurencieschopnosť

Human Capital Management Concept and Slovak SMEs

Abstract

Currently, there is more and more discussion about human capital management (HCM) and its positive and negative impact on the functioning of economic entities. It is HCM that enables companies to achieve their goals, as it enables effective use of human capital (HC) and effective investment in HC. HCM is a challenge especially for small and medium-sized enterprises (SMEs), so in the article we focused on SMEs that are based in Slovakia. The aim of the article is to explain the essence of HCM and to find out how small and medium-sized enterprises in Slovakia perceive the concept of HCM and which activities they perform and consider important for the future functioning of the enterprise. We found that SMEs in 2021 compared to 2020 due to COVID-19 implemented more activities within the concept of HCM and at the same time in 2021 considered this concept more significant for their future. At the same time, we also found that in 2020, up to 40.76% of SMEs in Slovakia still perceived employees only as a cost item in accounting. At the same time, up to 46.77% of respondents in 2020 and 34.59% of respondents in 2021 did not monitor turnover costs. The positive impact of the HCM concept on the company's financial situation and competitiveness was also confirmed.

Keywords: Human Capital Management, SMEs, Financial Performance, Competitiveness.

This contribution was published within the project KEGA 012UCM-4/2022 Managing people in the digital world – a bilingual (Slovak - English) university textbook with the support of e-learning modules with multimedia content, VEGA 1/0273/22 Resource efficiency and value creation for economic entities in the sharing economy and by project Slovak Research and Development Agency 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.

Rozvoj diverzity a inkluze pro zvýšení sociální odpovědnosti v organizacích

Hana Urbancová

Czech Academy of Agricultural Sciences - hana.urbancova@cazv.cz
Department of Human Resources, University of Economics and Management
hana.urbancova@vsem.cz

Pavla Vrabcová

Faculty of Economics of the Technical University of Liberec
pavla.vrabcova@tul.cz

Abstrakt

Rychle se měnící doba a neustálé změny na trhu práce nenabízí pouze mnoho příležitostí, ale také mnoho hrozeb v podobě nedostatku kvalifikovaných zaměstnanců a nevhodně nastavených pracovních podmínek ve všech typech organizací. Diverzity management je moderním trendem HR s důrazem na rozvoj lidského potenciálu založený na respektování inkluzivní kultury, genderové a etnické diverzity, rozvoje neurodiverzity, mnohostranné rovnosti či využívání virtuálních týmů při správně nastavených pracovních podmínkách, ne vždy je však správně aplikován a přináší tížené efekty a ne vždy je reflektována sociální odpovědnost. Cílem článku je identifikovat přístupy vybraných organizací k nastavení pracovních podmínek pro podporu diverzity managementu a rozvoje sociální odpovědnosti. Data byla získána kvantitativním výzkumem metodou CAWI ($n = 201$) ve vybraných českých organizacích a zpracována pomocí chí-kvadrát testu na hladině významnosti 0,05. Výsledky studie prokázaly, že investice do vzdělávání ohledně diverzity zůstávají klíčové, organizace začínají využívat metrik k monitorování pokroku diverzity a inkluze. Organizace začínají používat umělou inteligenci k odstraňování předsudků při náboru, identifikaci nerovností v odměňování a zajištění inkluzivity v online komunikaci.

Klíčová slova: diversity management, udržitelnost, sociální odpovědnost, výzkum, Česká republika

Diverzity management, udržitelnost, společenská odpovědnost, výzkum, Česká republika

Abstract

Rapidly changing times and constant changes in the labor market offer not only many opportunities, but also many threats in the form of a lack of qualified employees and inappropriately set working conditions in all types of organizations. Diversity management is a modern HR trend with an emphasis on the development of human potential based on respect for an inclusive culture, gender and ethnic diversity, the development of neurodiversity, multilateral equality or the use of virtual teams under properly set working conditions, but it is not always correctly applied and brings weighted effects and not social responsibility is always reflected. The aim of the article is to identify the approaches of selected organizations to setting working conditions to support management diversity and the development of social responsibility. Data were obtained through quantitative research using the CAWI method ($n = 201$) in selected Czech organizations and processed using the chi-square test at a significance level of 0.05. The results of the study showed that investing in diversity education remains key, with organizations beginning to use metrics to monitor diversity and inclusion progress. Organizations are beginning to use artificial intelligence to eliminate bias in hiring, identify pay inequities, and ensure inclusiveness in online communications.

Key words: diversity management, sustainability, social responsibility, research, Czech Republic

This contribution is the output of the international scientific projects number in which the author/authors participate: 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; VEGA (No. 1/0038/22) Application of competitive digital games for the team cohesion development and social adaptation of Generation Z; VEGA (No. 1/0429/22) Evaluation of the impact of property valuation on the financial health of agricultural enterprises in Slovakia; and internal grant number 4/2023-M, VSEMs Bratislava "The meaning and application of social responsibility in selected companies".

Implementácia diverzity manažmentu v kontexte multikulturalizmu pre zlepšenie pracovného prostredia

Katarína Stachová, Zdenko Stacho

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

Abstrakt

Implementácia diverzity manažmentu predstavuje strategický prístup, ktorý posilňuje pracovné prostredie v kontexte zložitého multikultúrneho prostredia. Zavádza sa prostredníctvom systémov a politík, ktoré zohľadňujú rôznorodosť v pracovnej sile, čím sa podporuje inkluzivita a zlepšuje celková efektívnosť organizačnej štruktúry. Diverzity manažment funguje ako nástroj pre riadenie komplexných interakcií v multikultúrnom prostredí s cieľom vytvoriť synergický a plodný pracovný kontext. Prostredníctvom adaptívnych politík, rozsiahlych tréningov a systematického hodnotenia sa zvyšuje kultúrne povedomie a buduje sa prostredie, kde sa jednotlivci cítia rešpektovaní a plne zapojení. Cieľom štúdie je vypracovať návrh modelu implementácie opatrení, ktorý umožní medzinárodným spoločnostiam dosiahnuť efektívne pracovné prostredie v kontexte zložitej kultúrnej rozmanitosti. Tento nástroj by mal byť navrhnutý s cieľom maximalizovať výhody, ktoré kultúrna diverzita prináša. Rámčovo možno túto tému zamerať na identifikáciu nástrojov, ktoré ovplyvňujú úspešnosť implementácie diverzity manažmentu a ich vplyv na spokojnosť zamestnancov, pracovné prostredie, vzťahy zamestnancov s kolegami a manažérmi. Výskum tejto témy by mal zohľadňovať špecifiká organizácií s multikultúrnym pracovným prostredím a zistiť, ako je možné požiadavky predstaviteľov rôznych kultúr prepojiť s ich preferenciami a potrebami.

Implementation of diversity management in the context of multiculturalism to improve the working environment

Abstract

The implementation of diversity management represents a strategic approach that strengthens the work environment in the context of a complex multicultural setting. It is introduced through systems and policies that consider diversity in the workforce, thereby promoting inclusivity and improving the overall efficiency of organizational structure. Diversity management serves as a tool for managing complex interactions in a multicultural environment to create a synergistic and fruitful working context. Through adaptive policies, extensive training, and systematic evaluation, cultural awareness is increased, and an environment is built where individuals feel respected and fully engaged. The goal of the study is to develop a proposal for the implementation model that enables international companies to achieve an effective working environment in the context of complex cultural diversity. This tool should be designed to maximize the benefits that cultural diversity brings. Broadly, the focus of this topic could be on identifying tools that influence the success of diversity management implementation and their impact on employee satisfaction, the work environment, relationships between employees and colleagues, and managers. Furthermore, it could explore how these factors influence performance and productivity, proposing measures to improve employee engagement. Research on this topic should consider the specifics of organizations with a multicultural work environment and find ways to align the requirements of representatives from different cultures with their preferences and needs.

This contribution was published within the project KEGA 012UCM-4/2022 Managing people in the digital world – a bilingual (Slovak - English) university textbook with the support of e-learning modules with multimedia content and project VEGA 1/0038/22 Application of competitive digital games for the team cohesion development and social adaptation of Generation Z

Kryptomeny ako digitálne aktíva organizácií

Andrea Vadkertiová

Inštitút manažmentu, Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, Hajdóczyho 1, 91701 Trnava

andrea.vadkertiova@ucm.sk

Abstrakt

Kryptomeny sú relatívne novým trendom vo svete ekonomiky a financií. Napriek relatívne krátkej dobe použitia však v súčasnom období existuje veľké množstvo rôznych kryptomien, ktoré sa odlišujú hlavne svojou využiteľnosťou, veľkosťou trhovej kapitalizácie, či existenciou vlastnej siete alebo využívaním niektorej z platforiem, ktorá bola na tieto účely vytvorená. Za tento čas si získali nielen svojich fanúšikov, ale i odporcov. Spôsob, akým tieto digitálne aktíva fungujú, je však do značnej miery zložitý a k úplnému porozumeniu danej problematiky sú potrebné znalosti z oblasti informatiky, ekonómie či financií. V príspevku preto predstavíme hlavné dôvody vzniku kryptomien, technológiu blockchain, ktorá je základom pre pochopenie ich fungovania a možnosti ich využitia pre dnešné moderné podniky či jednotlivcov. Popíšeme si nielen výhody, ktoré môžeme očakávať ich využitím, ale i nedostatky a riziká, s ktorými musíme pri obchodovaní s kryptomenami počítať. Napriek tomu, že trh kryptomien je značne volatilným trhom, treba počítať s tým, že využitie kryptomien je neustále sa rozširujúcim trendom a jeho prognózy využiteľnosti do budúcnosti sú veľmi optimistické.

Kľúčové slová: kryptomena, Blockchain, Bitcoin, Ethereum, altcoin, token

Cryptocurrencies as digital assets of organizations

Abstract

Cryptocurrencies are a relatively new trend in the world of economics and finance. Despite the relatively short period of use, however, there are currently a large number of different cryptocurrencies, which differ mainly in terms of their usability, the size of their market capitalization, or the existence of their own network or the use of one of the platforms that was created for these purposes. During this time, they won not only their fans, but also opponents. However, the way in which these digital assets work is to a large extent complex, and a full understanding of the issue requires knowledge in the fields of computer science, economics or finance. In the post, we will therefore present the main reasons for the creation of cryptocurrencies, blockchain technology, which is the basis for understanding their functioning and the possibilities of their use for today's modern businesses or individuals. We will describe not only the benefits that we can expect from their use, but also the shortcomings and risks that we have to take into account when trading with cryptocurrencies. Despite the fact that the cryptocurrency market is a highly volatile market, it should be taken into account that the use of cryptocurrencies is a constantly expanding trend, and its forecasts of usability into the future are very optimistic.

Keywords: cryptocurrency, Blockchain, Bitcoin, Ethereum, altcoin, token.

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

Nástroje rozvoja ľudského kapitálu podnikov pre digitálne prostredie

Nina Dědečková

Fakulta podnikového manažmentu, Ekonomická univerzita v Bratislave

nina.dedeckova@euba.sk

Abstrakt

Slovensko v oblasti rozvoja ľudského kapitálu pre digitálnu dobu zastáva najnižšie priečky v rámci celej EU. Na trhu práce pretrvávajú boj o talenty, ktorý spôsobuje rastúci rozdiel medzi kompetentnosťou, ktorú podniky pre konkurencieschopnosť v digitálnej dobe potrebujú a uchádzači aj súčasní zamestnanci ponúkajú. Slovenské podniky potrebujú nástroje riadenia pre udržateľný rozvoj ľudského kapitálu pre digitálne prostredie. Slovenské podniky sú negatívne ovplyvnené nedostatočnou kvalifikáciou vlastných zamestnancov v oblasti IKT, a hrozbou neschopnosti túto kvalifikáciu systematicky rozvíjať, alebo z externého prostredia doplniť. Článok reaguje na výskumný priestor pre komplexný výskum na Slovensku zameraný na rozvoj ľudského kapitálu podniku pre digitálne prostredie. Výsledkom výskumu sú nástroje rozvoja ľudského kapitálu podnikov pre digitálne prostredie. Predmetom skúmania sú podnikové politiky a programy riadenia ľudí zamerané na rozvoj digitálnych zručností, ich výsledky a meranie efektu. Výskum je zameraný aj na kompetencie manažérov a lídrov, ktoré sú základom formovania podnikovej kultúry pre rozvoj zručností pre digitálnu dobu. Výskum prináša poznatky o kompetentnosti pre digitálnu dobu, vrátane znalostí, zručností a postojov. Výsledkom sú tiež implikácie pre riadenie ľudí v Slovenských podnikoch za účelom formovania ľudského kapitálu pre digitálnu budúcnosť Slovenskej ekonomiky.

Kľúčové slová: ľudský kapitál, digitálne prostredie, digitálne zručnosti, trh práce, vojna o talenty, riadenie ľudí

Human capital development in companies for digital environment

Abstract

In the field of human capital development for the digital age, Slovakia ranks lowest in the entire EU. There is an ongoing battle for talent in the labor market, which causes a growing gap between the competence that businesses need to compete in the digital age and that both applicants and current employees offer. Slovak businesses need management tools for the sustainable development of human capital for the digital environment. Slovak companies are negatively affected by the insufficient qualification of their employees in the field of ICT and by the threat of the inability to systematically develop this qualification or supplement it from an external environment. The article responds to the research space for complex research in Slovakia focused on the development of the human capital of the company for the digital environment. The result of the research are tools for developing the human capital of enterprises for the digital environment. The subject of research is corporate policies and people management programs aimed at developing digital skills, their results and measuring the effect. The research is also focused on the competencies of managers and leaders, which are the basis of forming a corporate culture to develop skills for the digital age. The research provides insights into competence for the digital age, including knowledge, skills and attitudes. The result also has implications for the management of people in Slovak companies to form human capital for the digital future of the Slovak economy.

Keywords: human capital, digital environment, digital skills, labor market, war for talent, people 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 digital transformation era.

Súčasný trendy v diverzite a inklúzii na pracovisku

Dagmar Weberová

Fakulta multimediálnych komunikácií, Univerzita Tomáša Bati v Zlíne

weberova@utb.cz

Abstrakt

Globálne trendy diverzity a inklúzie nie sú ničím iným ako tým, ako sa pracovisko môže stať inkluzívnejším, rozmanitejším a rovnocennejším. To znamená podporovať rozmanitosť a rovnosť pomocou správnych metód bez toho, aby sme niekoho urazili alebo zranili. Organizácie sa snažia tieto výzvy riešiť prijatím inkluzívnych praktík, ako je umožnenie prístupu ľudí k rodovo neutrálnym toaletám alebo vytváranie povedomia o používaní inkluzívneho jazyka pre rodovo nebinárnych a transrodových zamestnancov. Rozhodnutia prijaté na pracovisku nesmú byť založené na nevedomých alebo prirodzených zaujatostiach a predsudkoch voči jednotlivcovi alebo skupine. Organizácie by preto mali zaviesť systémové zmeny, ktoré pozitívne ovplyvnia fungovanie pracovísk. Okrem toho by manažéri a lídri mali urobiť všetko pre to, aby bojovali proti akejkoľvek diskriminácii nedostatočne zastúpených skupín v organizáciách. Je nutné zaviesť pravidlá, ktoré zabezpečia, že pracovisko bude bezpečným miestom pre každého zamestnanca. Na nájdenie riešení týchto problémov spoločnosti v súčasnosti najímajú odborníkov na diverzitu, ktorí vykonávajú množstvo úloh, ako je príprava a organizovanie vzdelávacích stretnutí o diverzite a inklúzii, vytváranie inkluzívnej kultúry na pracovisku, zakorenenie a presadzovanie používania inkluzívneho jazyka a riešenie sťažností týkajúcich sa obťažovania a diskriminácie na pracovisku.

Kľúčové slová: rozmanitosť, inklúzia, rovnosť, diskriminácia, pracovisko

Current trends in diversity and inclusion in a workplace

Abstract

Globally, diversity and inclusion trends are nothing but how a workplace can become more inclusive, diverse, and equal. This means promoting diversity and equity using the right methods without offending or hurting anyone. Organizations have been trying to deal with these challenges by adopting inclusive practices such as giving people access to gender-neutral restrooms or creating awareness around using inclusive language for gender non-binary and transgender employees. Decisions made in the workplace must not be based on unconscious or inherent biases and prejudices toward an individual or group. Therefore, organizations need to implement systemic changes that will positively impact the functioning of workplaces. In addition, managers and leaders should do their best to combat any discrimination against underrepresented groups in their organizations. Policies should be put in place to ensure that the workplace is a safe place for every employee. To find solutions to these problems, companies are now hiring diversity professionals who carry on a number of tasks such as preparing and organizing educative sessions on diversity and inclusion, creating an inclusive culture in the workplace, rooting and pushing for the use of an inclusive language, and managing complaints on harassment and workplace discrimination.

Keywords: diversity, inclusion, equity, discrimination, workplace

Acknowledgment:

This contribution was published within the project KEGA 012UCM-4/2022 Managing people in the digital world – a bilingual (Slovak - English) university textbook with the support of e-learning modules with multimedia content.

Podniková kultúra ako faktor udržateľného riadenia ľudských zdrojov

Miroslava Ostrihoňová

Fakulta podnikového manažmentu, Ekonomická univerzita v Bratislave

miroslava.ostrihonova@euba.sk

Abstrakt

Podniková kultúra je podstatným determinantom úspešnosti podniku. Predstavuje súbor hodnôt, presvedčení, návykov, normatívnych vzorov a spôsobov správania, ktoré sa vyvinuli v organizácii a ovplyvňujú jej vnútornú dynamiku a vzťahy medzi zamestnancami. Kultúra podniku je úzko spojená so zamestnaneckou angažovanosťou a výkonom, pričom riadenie ľudských zdrojov zohráva kľúčovú úlohu pri jej formovaní a posilňovaní. Zámerom príspevku je skúmať spôsob, ako podniky prispôbujú svoje podnikové kultúry v prostredí digitálnej transformácie a identifikovať faktory, ktoré determinujú schopnosť podniku využiť vlastnú kultúru pre podporu svojej úspešnosti a udržateľnosti podnikania. Digitálna transformácia výrazne mení spôsob, ako organizácie vnímajú a implementujú svoje hodnoty. Dôraz na flexibilitu a rýchlu adaptáciu, inovácia, kreativita a technologická zručnosť sa stávajú prioritou v podnikových hodnotách. Organizácie, ktoré ich dokážu integrovať do svojej kultúry, majú väčšiu pravdepodobnosť úspechu v digitálnom prostredí. Skúmanie prístupu podnikov k riadeniu vlastnej kultúry vychádza z terénneho výskumu, ktorý sa zameriava na identifikáciu zmien v hodnotovom nastavení a jednotlivých úrovniach podnikovej kultúry s ohľadom na procesy digitálnej transformácie a zmien na trhu práce. Zároveň tiež skúma kultúrnu citlivosť a pripravenosť manažérov implementovať potrebné zmeny kultúry, podporujúce využitie ľudského potenciálu pre udržateľnosť podnikania. Výsledky výskumu poskytnú poznatky o tom, ako organizácie môžu adaptovať svoje kultúry v digitálnom prostredí, systematicky prehodnocovať a prispôbovať svoje hodnoty s ohľadom na digitálnu éru.

Kľúčové slová: podniková kultúra, digitálna transformácia, riadenie ľudí, kultúrna zmena, hodnoty

Corporate culture as a factor of sustainable human resources management

Abstract

Corporate culture is an essential determinant of a company's success. It represents a set of values, beliefs, habits, normative patterns, and ways of behaviour that have evolved in an organisation and influence its internal dynamics and employee relations. Corporate culture is closely linked to employee engagement and performance, and human resource management plays a key role in shaping and reinforcing it. The purpose of this paper is to examine how businesses adapt their corporate cultures in a digital transformation environment and to identify the factors that determine a company's ability to leverage its own culture to support its business success and sustainability. Digital transformation is significantly changing the way organisations perceive and implement their values. The emphasis on flexibility and rapid adaptation, innovation, creativity, and technological prowess are becoming a priority in corporate values. Organisations that can integrate these into their culture are more likely to succeed in the digital environment. The exploration of companies' approach to managing their own culture is based on field research that focuses on identifying changes in the value settings and individual levels of corporate culture with respect to digital transformation processes and changes in the labour market. It also examines the cultural sensitivity and readiness of managers to implement the necessary cultural changes that support the use of human potential for business sustainability. The results of the research will provide insights on how organizations can adapt their cultures in the digital environment, systematically reassessing and adapting their values in light of the digital era.

Keywords: corporate culture, digital transformation, people management, cultural change, values

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 digital transformation era.

Výzvy rozmanitosti pracovnej sily: motivácia k sebarozvoju a zábery kontinuity kariéry medzi staršími dospelými

Agota Giedrė Raišienė, Rasa Rudaitienė

Social Inclusion and Leadership Research Laboratory, Mykolas Romeris University

agotar@mruni.eu, rasos.rudaitienes@gmail.com

Abstrakt

Štatistiky naznačujú, že priemerná dĺžka života v západných krajinách sa zvyšuje, zatiaľ čo pôrodnosť klesá. V dôsledku toho, ak budú tieto trendy pretrvávajúť, čoraz viac jednotlivcov bude v budúcnosti žiť osamote a starší ľudia budú musieť pracovať dlhšie. Inštitúcie verejného sektora aj podnikateľské organizácie budú mať záujem o rekvalifikáciu starších ľudí, pretože príležitosti pracovať v niektorých profesiách sa s vekom menia. Vzhľadom na uvedené okolnosti je dôležité preskúmať opatrenia, ktoré môžu pomôcť zabezpečiť občanom čo najdlhší nezávislý a kvalitný život, ako aj opatrenia, ktoré ich povzbudia k vytváraniu pridanej hodnoty pre spoločnosť. Cieľom tejto štúdie je preskúmať motiváciu starších ľudí (65+) zapojiť sa do sebazvdelávania a pracovných aktivít po odchode do dôchodku. Údaje boli zhromaždené prostredníctvom hĺbkových rozhovorov s 20 informátormi. Výskum naznačuje, že sociálne prostredie jednotlivca má najväčší vplyv na jeho motiváciu zapojiť sa do aktivít sebarozvoja. Tí, ktorí majú dostatok príležitostí na kvalitnú socializáciu vo svojom bezprostrednom okolí, si menej pravdepodobne vyberú vzdelávacie aktivity poskytované vzdelávacími inštitúciami. Naš výskum tiež odhalil, že jednotlivci s vysokou kvalifikáciou a výnimočnými kompetenciami majú tendenciu pokračovať v práci. Finančná motivácia môže byť hnacou silou pre jednotlivcov, aby zmenili profesiu alebo pokračovali v práci. Naš výskum potvrdzuje pretrvávajúci význam konceptu celoživotného vzdelávania v budúcnosti. Organizácie však budú musieť nájsť nové spôsoby, ako motivovať starších ľudí, aby sa ďalej vzdelávali.

Kľúčové slová: starší ľudia, motivácia, sebarozvoj, celoživotné vzdelávanie.

The challenges of workforce diversity: Self-development motivation and career continuity intentions among older adults

Abstract

Statistics indicate that life expectancy in Western countries is increasing, while birth rates are decreasing. Consequently, if these trends persist, more and more individuals will live alone in the future, and elderly people will have to work longer. Both public sector institutions and business organizations will be interested in retraining older individuals as opportunities to work in some professions change with age. Due to the aforementioned circumstances, it is important to study measures that can help ensure citizens have the longest possible independent and high-quality life, as well as measures that encourage them to create added value for society. The purpose of this study is to investigate the motivation of elderly people (65+) to engage in self-education and work activities after retirement. The data was collected through in-depth interviews with 20 informants. Research indicates that an individual's social environment has the greatest influence on their motivation to engage in self-development activities. Those who have ample opportunities for quality socialization in their immediate surroundings are less likely to choose educational activities provided by educational institutions. Also, our research revealed that individuals with high qualifications and exceptional competences tend to continue working. Financial motivation can be a driving force for individuals to change professions or continue working, too. Our research confirms the continued relevance of the concept of lifelong learning in the future. However, organisations will need to find new ways to motivate older individuals to pursue further self-education.

Keywords: elderly people, motivation, self-development, lifelong learning.

Acknowledgment:

This contribution was published within the project KEGA 012UCM-4/2022 Managing people in the digital world – a bilingual (Slovak - English) university textbook with the support of e-learning modules with multimedia content.

Kariérna inklúzia osôb so zdravotným postihnutím v kontexte práce na diaľku

Agota Giedrė Raišienė, Justina Budreikaitė, Violeta Rapuano
Social Inclusion and Leadership Research Laboratory, Mykolas Romeris University
agotar@mruni.eu, justina.budreikaite@outlook.com, violeta.rapuano@yahoo.com

Abstrakt

V Agende trvalo udržateľného rozvoja (OSN, 2015) sa zdôrazňuje význam vytvárania inkluzívnej spoločnosti. Stanovuje sa v ňom úsilie o dosiahnutie podmienok vedúcich k dôstojnej práci pre všetkých do roku 2030, pričom sa zohľadňujú rôzne úrovne schopností. Dosiahnutie účinného sociálneho začlenenia si vyžaduje riešenia, ktoré riešia rôzne výzvy, ktorým čelia zraniteľné skupiny. Výskum týkajúci sa inkluzívnosti v oblasti práce a kariéry a nových foriem práce pre ľudí so zdravotným postihnutím je však stále nedostatočne rozvinutý. Význam štúdie je umocnený rozšírením práce na diaľku a hybridných pracovných modelov po pandémie. Tieto zmeny nielen rozšírili možnosti zamestnania, ale vytvorili aj možnosti podnikania a kariérneho postupu pre jednotlivcov so zdravotným postihnutím. Podľa Ministerstva sociálneho zabezpečenia a práce Litovskej republiky (2023) sa však podiel zamestnaných osôb v skupine osôb so zdravotným postihnutím v produktívnom veku v Litve v roku 2022 znížil. Táto štúdia sa zameriava na začlenenie ľudí so zdravotným postihnutím ako potenciálnych zamestnancov. Zdôrazňuje potrebu modelu založeného na výskume, ktorý by vysvetlil faktory, ktoré významne ovplyvňujú pracovné začlenenie osôb so zdravotným postihnutím do kontextu práce na diaľku.

Kľúčové slová: práca na diaľku; riadenie rozmanitosti zamestnancov; kariérna inkluzívnosť; sociálna integrácia; ľudské zdroje.

Career inclusivity of people with disabilities in the context of teleworking

Abstract

The Sustainable Development Agenda (UN, 2015) highlights the significance of creating an inclusive society. It sets out the efforts to achieve conditions conducive to decent work for everyone by 2030, while considering diverse levels of ability. Achieving effective social inclusion necessitates solutions that address the diverse challenges faced by vulnerable groups. However, research on work and career inclusivity, and new forms of work for people with disabilities are still underdeveloped. The study's significance is amplified by the proliferation of remote work and hybrid working models post-pandemic. These shifts have not only expanded employment options but also created avenues for entrepreneurship and career advancement for individuals with disabilities. However, according to The Ministry of Social Security and Labour of the Republic of Lithuania (2023), the share of employed persons in the group of working-age people with disabilities in Lithuania decreased in 2022. The present study focuses on the inclusion of people with disabilities as potential employees. It emphasises the need for a research-based model to explain the factors significantly impacting the work inclusion of people with disabilities in the telework context.

Keywords: teleworking; employee diversity management; career inclusivity; social integration; human resources.

Acknowledgment:

This contribution was published within the project KEGA 012UCM-4/2022 Managing people in the digital world – a bilingual (Slovak - English) university textbook with the support of e-learning modules with multimedia content.

Digitalizácia HR procesov v slovenskom podnikateľskom prostredí

Dominika Miklášová, Ľubica Bajžíková
Fakulta managementu, Univerzita Komenského v Bratislave
miklasova39@uniba.sk, bajzikova1@uniba.sk

Abstrakt

Využívanie moderných technológií mení ľudské zdroje (HR) a odsúva tradičné prístupy na vedľajšiu koľaj. Spoločnosti čoraz viac automatizujú aj personálne procesy a tým prinášajú digitálnu transformáciu založenú na údajoch. Digitálna transformácia ľudských zdrojov je proces zavádzania technológií do ich činností s cieľom zefektívniť procesy, zvýšiť skúsenosti zamestnancov a zvýšiť efektivitu. Zahŕňa využívanie digitálnych nástrojov a dátovej analýzy, na základe ktorých môžu personalisti lepšie formulovať rozhodnutia a pripraviť účinné stratégie, využívať technológie na automatizáciu rutinných úloh v oblasti ľudských zdrojov, zvyšovať ich efektivnosť a poskytovať informácie založené na údajoch pre rozhodovanie. Článok má za cieľ analyzovať vyvíjajúce sa prostredie ako aj procesy manažmentu ľudských zdrojov (HRM) v malých a stredných podnikoch (MSP) v kontexte digitalizácie. Diskutuje sa aj o úlohe podnikateľov/vlastníkov MSP pri riadení procesu digitalizácie. Na základe výsledkov mnohých výskumov – HR oddelenia stále nemajú dostatočne skúsenosti s digitalizáciou, sotva využívajú svoje dáta a nie vždy sa pripájajú k iným IT systémom v rámci spoločnosti. Pri vypracovaní článku sa uplatnila štandardná metodika spracovania textov, t. j. zber údajov, metodika analýzy textu a opisu, ako aj dotazníkový prieskum vo vybraných MSP na Slovensku. Získané informácie boli analyzované a podrobené kritickému hodnoteniu z kvantitatívneho, absolútneho a relatívneho prierezového hľadiska.

Kľúčové slová: digitálna transformácia; digitálne ľudské zdroje; stratégia ľudských zdrojov; digitálna vyspelosť; MSP

HR processes digitalization in Slovak bussiness environment

Abstract

The use of modern technology is changing Human Resources (HR), pushing traditional approaches to the sidelines. Companies are increasingly automating their HR processes and bringing about data-driven digital transformation. HR digital transformation is the process of infusing technology into HR operations to streamline processes, elevate employee experience, and enhance efficiency. It includes leveraging digital tools and data analytics on the basis of which HR professionals can make well-informed decisions and prepare effective strategies. It involves the use of digital tools and data analytics to help HR professionals better formulate decisions and develop effective strategies, apply technology to automate routine HR tasks, increase their efficiency, and provide data-driven information for decision-making. The article aims to analyze the evolving environment as well as human resource management (HRM) processes in small and medium-sized enterprises (SMEs) in the context of digitalisation. The role of the entrepreneurs/owners of SMEs in driving the digitalization process also is discussed. In accordance with the findings derived from the literature – HR departments still do not have sufficient experience with digitization, hardly use their data and do not always connect to other IT systems within the company. For developing the article, standard methodology of text processing has been applied, i.e. data collection, text analysis and description methodology as well as survey in selected SMEs companies. The gathered information has been analyzed and subjected to critical assessment from quantitative, absolute and relative cross-sectional perspectives.

Key words: digital transformation; digital human resources; human resources strategy; digital maturity; SMEs

This contribution was published within the project KEGA 012UCM-4/2022 Managing people in the digital world – a bilingual (Slovak - English) university textbook with the support of e-learning modules with multimedia content.

Vzdělávání: nástroj k eliminaci bezpečnostních a environmentálních hrozeb

Roman Urban

Department of Security and Law, Ambis
urban.r@centrum.cz

Lenka Ližbetinová

Faculty of Technology, Institute of Technology and Business in České Budějovice
lizbetinova@mail.vstecb.cz

Zdenko Stacho

University of Ss Cyril and Methodius in Trnava, Institute of Management
zdenko.stacho@ucm.sk

Abstrakt

Tento dokument má poukázat na vztah mezi bezpečností a jejím klíčovým nositelem, kterým jsou samotní lidé. Představuje možnost posílení bezpečnosti cílevědomým vzděláváním lidí a jejich komplexním výcvikem, který může přinášet žádoucí výsledky nejen v mírovém řešení konfliktů, ale také v snižování environmentálního zatížení prostředí. Cílem příspěvku je prezentovat výsledky výzkumu, které ukazují, dopady na snížení nehodovosti a také zatížení emisemi, pokud by vodiči cestných motorových vozidel byli vhodně vzděláváni.

Klíčové slová: vzdělávání, bezpečnost, ekologie, globalizace, hrozby, emise

Education: a Tool to Eliminate Security and Environmental Threats

Abstract

This document aims to highlight the relationship between security and its key bearer, which is the people themselves. It represents the possibility of strengthening security through purposeful education of people and their comprehensive training, which can bring desirable results not only in the peaceful resolution of conflicts, but also in reducing the environmental burden on the environment. The aim of the contribution is to present the results of research that show the impact on the reduction of accidents and also the load of emissions, if the drivers of road motor vehicles were appropriately educated.

Keywords: education, security, ecology, globalisation, threats, emissions,

Acknowledgment:

This contribution was published within the project KEGA 012UCM-4/2022 Managing people in the digital world – a bilingual (Slovak - English) university textbook with the support of e-learning modules with multimedia content, and the project 02SVV2325 Methodology proposal in the context of investigating the influence of the height profile of roads on the reduction of emissions from road transport.

Nastupujúca éra vzdelávania: Integrácia rozšírenej reality do učebného prostredia

Katarína Stachová

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

Abstrakt

Integrácia kooperatívnych aplikácií a médií do vzdelávania má za cieľ zlepšiť vzdelávacie skúsenosti a uľahčiť prístup k vzdelávacím zdrojom. Rozšírená realita (AR), na rozdiel od iných technológií, poskytuje študentom autentický, pohlcujúci a interaktívny vzdelávací zážitok. V posledných rokoch sa významne vyvinuli vzdelávacie aplikácie využívajúce technológiu rozšírenej reality. Poskytujú jedinečnú príležitosť upútať pozornosť študentov, umožňujú vykonávať experimenty a vykonávať ich opakovane a robia učiteľov menej závislými od dostupných zdrojov a podmienok na školách. Skutočných vzdelávacích materiálov dostupných pre učiteľov v školách je však stále málo, najmä v neanglicky hovoriacich krajinách. Cieľom projektu ARphymedes bolo vyvinúť vzdelávací nástroj, ktorý kombinuje používanie kníh a AR prostredníctvom aplikácie pre smartfóny alebo tablety. Spojením pohodlného zviazaného formátu knihy, ktorá poskytuje hmatateľný výstup a zdroj informácií pre hlboké učenie, s aplikáciou AR, ktorá poskytuje príležitosť upútať a udržať pozornosť, sme vytvorili most medzi tradičným a digitálnym učením. Prostredníctvom rozprávania príbehov vzdelávacie nástroje privádzajú študenta na cestu skúmania s možnosťou interaktívneho testovania a experimentovania.

Kľúčové slová: Integrácia, Vzdelávanie, Aplikácia, Rozšírená realita

The Upcoming Era of Education: Integration of Augmented Reality into the Learning Environment

Abstract

Integration of cooperative applications and media into education aims to enhance educational experiences and facilitate access to educational resources. Augmented Reality (AR), unlike other technologies, provides students with an authentic, immersive, and interactive educational experience. In recent years, educational applications utilizing augmented reality technology have significantly evolved. They offer a unique opportunity to capture students' attention, enable them to conduct experiments, repeat them, and make teachers less dependent on available resources and conditions in schools. However, there is still a shortage of authentic educational materials available to teachers, especially in non-English-speaking countries. The goal of the ARphymedes project was to develop an educational tool that combines the use of books and AR through an application for smartphones or tablets. By combining the convenient bound format of a book, which provides tangible output and a source of information for deep learning, with an AR application that provides an opportunity to capture and maintain attention, we have created a bridge between traditional and digital learning. Through storytelling, educational tools guide students on a journey of exploration with the opportunity for interactive testing and experimentation.

Keywords: Integration, Education, Application, Augmented Reality

Acknowledgment:

This contribution was published within the project Erasmus+ no. 2020-1-SK01-KA201-078391 AR Physics made for students

Inovácia vzdelávacích nástrojov pre študentov so zdravotným postihnutím

Ľubica Varečková

Inštitút manažmentu, Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave

lubica.vareckova@ucm.sk

Abstrakt

Potenciál nových informačných a komunikačných technológií prispôbiť učebnice, vzdelávacie materiály a nástroje individuálnym potrebám študentov so zdravotným postihnutím nie je plne využitý. Projekt ARphymedes Plus je rozšírením projektu ARphymedes, ktorý sa zameriaval na vývoj sady vzdelávacích nástrojov na výučbu s využitím rozšírenej reality (AR). Cieľom projektu ARphymedes Plus bolo sprístupniť plný potenciál intelektuálnych výstupov projektu ARphymedes študentom so zdravotným postihnutím. Projekt integruje nové technológie, ako sú rozšírená realita, konverzia textu na reč, modifikácia užívateľského rozhrania, strojové učenie, do vzdelávacích nástrojov na výučbu fyziky pre žiakov so zdravotným postihnutím na základných školách. Projekt sa zameriava na atraktivitu obsahu pre vzdelávanie, pričom využíva vedu, technológiu a históriu ako východiská na usmerňovanie študentského prieskumu, dialógu a kritického myslenia.

Kľúčové slová: Integrácia, Vzdelávanie, Rozšírená realita, Modifikácia užívateľského rozhrania

Innovation of educational tools for students with disabilities

The potential of new information and communication technologies to tailor textbooks, educational materials, and tools to the individual needs of students with disabilities is not fully realized. The ARphymedes Plus project is an extension of the ARphymedes project, which focused on developing a set of educational tools for teaching using augmented reality (AR). The ARphymedes Plus project aimed to make the full potential of the intellectual outcomes of the ARphymedes project accessible to students with disabilities. The project integrates new technologies such as augmented reality, text-to-speech conversion, user interface modification, machine learning into educational tools for the physics education of students with disabilities in elementary schools. The project focuses on the attractiveness of content to education, using science, technology, and history as access points for guiding student inquiry, dialogue, and critical thinking.

Keywords: Integration, Education, Augmented Reality, Modification of User Interface

Acknowledgment:

This contribution was published within the project Erasmus+ no. 2020-1-SK01-KA226-SCH-094415 AR physics made for students with special educational needs

Nové trendy vo vzdelávaní v oblasti RĽZ
Zborník abstraktov z medzinárodnej vedeckej konferencie

Partneri konferencie:



ŽILINSKÁ UNIVERZITA
V ŽILINE



© Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, 2024

© SAAPM

© OĚRSI ČAZV

© OEM SAPV

Vydavateľ: Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, 2024

Vydanie: prvé

Vydané online: <https://imucm.sk/virtualna-studovna-im/>

ISBN 978-80-572-0435-0