

Témy bakalárskych prác pre študijný program: Ľudské zdroje a personálny manažment schválené v AR 2025/26 pre AR 2026/27

schválené garantom študijného programu

P.č.	Téma
1	Význam nefinančných benefitov vo vybranom podniku
2	Využívanie sociálnych sietí v marketingovej komunikácii podniku
3	Formy pracovného času a ich vplyv na spokojnosť zamestnancov
4	Systémy odmeňovania a ich dopad na motiváciu pracovníkov vo vybranom podniku.
5	Spokojnosť zamestnancov ako faktor výkonnosti organizácie vo vybranom podniku.
6	Dopad motivácie zamestnancov na individuálny pracovný výkon vo vybranom podniku.
7	Hodnotenie výkonnosti zamestnancov ako nástroj personálneho manažmentu vo vybranom podniku.
8	Dopad personálneho marketingu na získavanie zamestnancov vo vybranom podniku
9	Fluktuácia zamestnancov vo vybranom podniku a návrh opatrení na jej zníženie
10	Úloha personálneho manažmentu pri napĺňaní sociálnych aspektov ESG stratégie vo vybranom podniku
11	Kariérne očakávania a rozvojové potreby príslušníkov Z
12	Vnímanie podnikových benefitov príslušníkmi generácie Z
13	Pracovná záťaž zamestnancov vo vybranej organizácii
14	Úloha manažéra ľudských zdrojov pri riadení krízových situácií
15	Vzdelávanie a príprava zamestnancov na krízové situácie
16	Moderné formy vzdelávania v oblasti krízového manažmentu
17	Postoje generácie Z k práci a zamestnávateľom
18	Generačné rozdiely v hodnotení benefitov a odmeňovania
19	Pracovná spokojnosť generácie Z v porovnaní s inými generáciami
20	Spokojnosť zamestnancov s využívaním digitálnych technológií vo vzdelávaní a rozvoji zručností vo vybranom podniku
21	Hodnotenie využívania digitálnych nástrojov pre tímovú spoluprácu vo vybranom podniku
22	Identifikácia faktorov súvisiacich s prejavmi quiet quittingu zamestnancov vo vybranom podniku
23	Rozdiely vo vnímaní pracovnej záťaže medzi vekovými skupinami zamestnancov vo vybranom podniku
24	Spokojnosť zamestnancov s digitálnou komunikáciou v kontexte firemnej kultúry vo vybranom podniku
25	Návrh opatrení na zlepšenie súčasného stavu spokojnosti zamestnancov vo vybranej organizácii.
26	Pripravenosť manažérov na využívanie umelej inteligencie v riadení ľudských zdrojov.
27	Vzdelávanie a rozvoj manažérov ako nástroj konkurencieschopnosti podniku
28	Generačné rozdiely vo vnímaní work-life balance zamestnancov vo vybranom podniku
29	Systémy starostlivosti o zamestnancov a ich vplyv na spokojnosť zamestnancov vo vybranom podniku
30	Vplyv flexibility práce na výkonnosť zamestnancov vo vybranom podniku

31	Návrh opatrení na zlepšenie súčasného stavu vybranej činnosti riadenia ľudských zdrojov v konkrétnej organizácii.
32	Digitalizácia náborového procesu
33	Návrh opatrení na zlepšenie súčasného stavu komunikácie vo vybranej organizácii.
34	Využitie personálneho outsourcingu v podniku
35	Možnosti zlepšenia procesu získavania zamestnancov
36	Flexibilita pracovného pomeru a jej vplyv na spokojnosť zamestnancov
37	Faktory ovplyvňujúce fluktuáciu Generácie Z v organizáciách
38	Očakávania Generácie Z od pracovných podmienok na slovenskom trhu práce
39	Spokojnosť zamestnancov ako predpoklad udržania pracovnej sily
40	Vzdelávanie a rekvalifikácia pracovníkov 50+ vo vybranej organizácii
41	Vplyv umelej inteligencie na zmenu pracovných pozícií vo vybranej organizácii
42	Vekový manažment vo vybranej organizácii
43	Potenciál striebornej ekonomiky v SR
44	Medzigeneračné rozdiely v očakávaniach zamestnancov od zamestnávateľa v kontexte súčasného trhu práce
45	Riadenie vekovej diverzity v organizáciách a jej význam v podmienkach nedostatku pracovnej sily
46	Quiet quitting a generačné rozdiely v pracovnej angažovanosti zamestnancov
47	Medzigeneračné rozdiely v prístupe k pracovnej disciplíne a výkonu v organizáciách
48	Vplyv sociálnych sietí na pracovné správanie a kariérne očakávania generácie Z
49	Využitie umelej inteligencie v náboře zamestnancov vo vybranej organizácii
50	Online vzdelávanie ako nástroj rozvoja zamestnancov vo vybranej organizácii
51	Pracovné očakávania generácie Z pri vstupe na trh práce
52	Digitalizácia vzdelávania a rozvoja zamestnancov vo vybranej organizácii
53	Motivačné faktory zamestnancov vo vybranom podniku (inštitúcií)
54	Pracovné podmienky a ich vplyv na spokojnosť zamestnancov
55	Proces výberu zamestnancov vo vybranej organizácii
56	Vplyv pracovnej záťaže na spokojnosť zamestnanca
57	Vplyv finančných a nefinančných odmien na spokojnosť zamestnancov
58	Spokojnosť študentov generácie Z so systémom vysokoškolského vzdelávania
59	Fluktuácia zamestnancov generácie Z
60	Zmeny na trhu práce v kontexte ekonomickej situácie
61	Vplyv transparentnosti odmeňovania na motiváciu a výkonnosť
62	Využitie sociálnych sietí v procese budovania značky zamestnávateľa
63	Motivácia generácie Z na pracovisku
64	Pracovné hodnoty a očakávania Generácie Z pri vstupe na trh práce v SR
65	Vnímanie mzdových rozdielov medzi mužmi a ženami v podmienkach SR

66	Employer branding v malom a strednom podniku
67	Spokojnosť zamestnancov ako ukazovateľ udržateľnosti riadenia ľudských zdrojov
68	Riadenie multigeneračných tímov vo výrobných podnikoch: výzvy a príležitosti
69	Vplyv digitalizácie na vzdelávanie a rozvoj zamestnancov
70	Hybridné modely práce a ich vplyv na spokojnosť zamestnancov
71	Spätná väzba ako nástroj motivácie zamestnancov
72	Sociálne siete ako nástroj náboru zamestnancov
73	Návrh opatrení na zlepšenie súčasného stavu vybranej činnosti riadenia ľudských zdrojov v konkrétnej organizácii.
74	Digitalizácia náborového procesu vo vybranej organizácii
75	Efektivita a dopady aplikácie umelej inteligencie v náborových procesoch riadenia ľudských zdrojov
76	Vnímanie prínosov mikrokvalifikačného programu celoživotného vzdelávania v oblasti ľudských zdrojov
77	Vplyv mikrokvalifikačných programov na rozvoj odborných kompetencií v personálnom manažmente
78	Nedostatok pracovnej sily na trhu práce v SR
79	Regionálne rozdiely na trhu práce v Slovenskej republike
80	Vlastná téma po dohode so školiteľom
81	Pripravenosť rodinnej firmy na nástupníctvo: diagnostika rizík a návrh opatrení
82	Digitalizácia náboru a výberu pomocou ATS (Applicant Tracking System)
83	Onboarding a jeho vplyv na výkon a fluktuáciu zamestnancov
84	Motivácia k prítomnosti v práci: analýza faktorov podporujúcich pracovnú dochádzku
85	Využitie AI chatbota v personálnych činnostiach
86	Návrh opatrení zameraný na zmiernenie negatívnych situácií, v ktorých sa zamestnanci vyhýbajú používaniu AI chatbotov na pracovisku
87	Vzdelávanie zamestnancov pred zavedením AI chatbotov na pracovisko
88	Využitie umelej inteligencie v personálnych činnostiach
89	Získavanie a výber zamestnancov vo vybraných organizáciách
90	Zmeny na trhu práce v SR v kontexte emigrácie
91	Imigrácia v SR a jej vplyv na trh práce
92	Využitie umelej inteligencie vo vybraných organizáciách
93	Vnímanie udržateľnosti (ESG) v podniku z pohľadu zamestnancov
94	Využitie koučovacieho prístupu vo vedení tímov
95	Vzdelávanie a rozvoj zamestnancov v kontexte udržateľného podnikania
96	Vnímanie a realizácia environmentálne udržateľných návykov zamestnancov na pracovisku
97	Postoj malých a stredných podnikov k otázkam ESG
98	Bariéry implementácie ESG v podniku v kontexte ľudských zdrojov
99	Využitie umelej inteligencie (AI) pri získavaní a výbere zamestnancov
100	Uplatnenie generácie Z na trhu práce: príčiny a riešenie fluktuácie
101	manažmente organizácie
102	Analýza významu faktorov angažovanosti zamestnancov generácie Y v organizácii
103	Analýza významu faktorov angažovanosti zamestnancov generácie Z v organizácii
104	Úloha personálneho manažmentu pri budovaní zamestnaneckej skúsenosti (Employee Experience)
105	Motivačné nástroje a ich vplyv na pracovnú výkonnosť zamestnancov v organizácii

106	Význam work-life balance a well-being programov v podniku
107	Vplyv finančnej situácie podniku na personálnu politiku
108	Náklady na zamestnancov a ich vplyv na hospodársky výsledok podniku
109	Vplyv a úloha odborovej organizácie na spokojnosť zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
110	Vplyv a úloha odborovej organizácie na spokojnosť zamestnancov vo výrobnom podniku
111	Pracovná motivácia pedagogických zamestnancov vysokých škôl v Slovenskej republike.
112	Pracovná mobilita v rámci EÚ a jej dopad na trh práce SR
113	Návrh vzdelávacieho a rozvojového plánu zamestnancov v MSP
114	Návrh systému vzdelávania zamestnancov s podporou umelej inteligencie
115	Prínosy inkluzívneho zamestnávania v podniku
116	Prediktívne modelovanie fluktuácie zamestnancov pomocou pokročilých regresných a machine-learning metód
117	Analýza determinantov pracovnej spokojnosti pomocou faktorovej analýzy a štrukturálneho modelovania (SEM)
118	Identifikácia skupín zamestnancov na základe správania a výkonu pre inteligentné HR zásahy
119	Modelovanie retencie zamestnancov naprieč organizačnými jednotkami: dopad benefitov a odmeňovania
120	Analýza absencií a predikcia rizika dlhodobej práceneschopnosti pomocou survival analýzy (Coxov model)
121	Vplyv leadership štýlov na pracovný výkon a angažovanosť zamestnancov
122	Skúmanie determinantov úspešného nábora zamestnancov
123	Skúmanie účinnosti tréningových programov a ich dopadu na zamestnancov
124	Analýza kariérneho postupu a identifikácia faktorov povýšenia pomocou ordinal regression a diskriminačnej analýzy
125	Analýza vývoja mzdových nákladov v podniku a ich vplyv na celkovú nákladovosť
126	Mzdy ako rozhodujúca položka osobných nákladov podniku
127	Analýza nákladovej štruktúry podniku so zameraním na osobné náklady
128	Vplyv zmeny minimálnej mzdy v SR na malé a stredné podniky a trh práce.
129	Implementácia elektronickej mzdovej agendy v podniku: Výhody, riziká a efektivita.
130	Porovnanie daňovo-odvodovej záťaže SZČO a zamestnancov po konsolidačnom balíčku 2025
131	Vplyv flexibilných foriem odmeňovania na spokojnosť zamestnancov.
132	Mzdy v kontexte inflácie: Ako firmy prispôsobujú odmeňovanie v roku 2026
133	Význam vzdelania pre rozvoj ľudského kapitálu
134	Starnutie populácie a jeho dopad na trh práce a ponuku pracovnej sily
135	Vplyv veku na vnímanie významu vzdelania a kariérneho rastu medzi zamestnancami
136	Home office-možnosti, ciele a efektivnosť
137	Nástroje work-life balance vo vybranom podniku

138	Systém vzdelávania a rozvoj zamestnancov vo vybranom podniku
139	Trendy vo vzdelávaní pracovníkov v ére digitalizácie a AI
140	Vzdelávanie a rozvoj zamestnancov ako nástroj budovania talent manažment
141	Technologické zmeny v priemyselnej výrobe a ich vplyv na štruktúru pracovných miest v podniku
142	Problematické aspekty trhu práce SR v rámci procesu konsolidácie ekonomiky
143	Postavenie pracovnej sily z Ukrajiny na trhu práce v SR
144	ESOP - zamestnanecký program odmeňovania podielmi v spoločnosti
145	Psychosociálne riziká a stres pri práci
146	Zástupca zamestnancov v dozornej rade obchodnej spoločnosti
147	Pracovné podmienky stážistov
148	Normovanie práce v podniku
149	Spoločenská zodpovednosť vybraného podniku v oblasti starostlivosti o ľudské zdroje
150	Kompetenčné disparity na trhu práce v kontexte generačnej príslušnosti
151	Pracovné očakávania generácie Z a zamestnávateľov pri vstupe na trh práce vo vybranom odvetví SK NACE
152	Záujem študentov FSEV o ďalšie vzdelávanie
153	Implementácia well-being stratégie ako nástroja zvyšovania pracovnej spokojnosti
154	Adaptácia vysokoškolských študentov v podmienkach FSEV
155	Pracovná spokojnosť zamestnancov v čase konsolidácie
156	Rozvoj mäkkých zručností personálnych manažérov ako nástroj zvyšovania efektívnosti HR procesov
157	Návrh vzdelávacieho programu na zlepšenie mäkkých zručností riadiacich pracovníkov strednej úrovne
158	Návrh vzdelávacieho programu na zlepšenie mäkkých zručností líniových manažérov
159	Identifikácia kompetenčných nedostatkov novoprijatých zamestnancov a návrh rozvojových opatrení
160	Silné a slabé stránky internej komunikácie vo vybranom podniku
161	Využívanie nástrojov work life balance v organizáciách
162	Valorizácia minimálnej mzdy a jej dopady na organizácie
163	Využívanie flexibility pracovného času v organizáciách
164	Generačné rozdiely v preferovaní zamestnaneckých výhod
165	Využívanie opatrení vo vzťahu k zamestnávaniu zdravotne postihnutých
166	Motivácia a rozvoj zručností ako nástroj na zvýšenie kvality zamestnancov v podniku
167	Dôvody fluktuácie zamestnancov v zariadeniach cestovného ruchu
168	Návrh zdokonalenia komunikačných procesov vo vybranej organizácii
169	Návrh zdokonalenia súčasného systému riadenia talentov vo vybranej organizácii
170	Návrh zdokonalenia motivačného systému zamestnancov vo vybranej organizácii
171	Návrh opatrení na zdokonalenie systému výberu zamestnancov vo vybranej organizácii

172	Zdokonalenie systému vzdelávania zamestnancov vo vybranej organizácii
173	Efektívne využitie gamifikačných nástrojov počas adaptácie
174	Systémy hodnotenia a odmeňovania pracovníkov a ich dopad na stabilitu zamestnancov.
175	Nové formy získavania pracovníkov
176	Vývoj minimálnych miezd a ich vplyv na mzdovú politiku v organizácii
177	Mzdové očakávania generácie Z
178	Nefinančné benefity ako nástroj zvyšovania stability zamestnancov v
179	Cudzí jazyk ako súčasť pracovného pohovoru z pohľadu recruitera
180	Kľúčové kompetencie a nároky na recruitera v súčasnosti
181	Zvyšovanie kvality náborového procesu prostredníctvom rozvoja jazykových zručností recruiterov

<p>Ing. Jaroslav Belás, PhD. jaroslav.belas@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Význam nefinančných benefitov vo vybranom podniku • Využívanie sociálnych sietí v marketingovej komunikácii podniku • Formy pracovného času a ich vplyv na spokojnosť zamestnancov
<p>Ing. Tatiana Masárová, PhD. tatiana.masarova@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Využívanie nástrojov work life balance v organizáciách • Valorizácia minimálnej mzdy a jej dopady na organizácie • Využívanie flexibility pracovného času v organizáciách • Generačné rozdiely v preferovaní zamestnaneckých výhod • Využívanie opatrení vo vzťahu k zamestnávaniu zdravotne postihnutých
<p>doc. Ing. Adriana Grenčíková, PhD. adriana.grencikova@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Úloha manažéra ľudských zdrojov pri riadení krízových situácií • Vzdelávanie a príprava zamestnancov na krízové situácie • Moderné formy vzdelávania v oblasti krízového manažmentu • Postoje generácie Z k práci a zamestnávateľom • Generačné rozdiely v hodnotení benefitov a odmeňovania • Pracovná spokojnosť generácie Z v porovnaní s inými generáciami
<p>Ing. Matej Húževka, PhD. matej.huzevka@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Využitie personálneho outsourcingu v podniku • Možnosti zlepšenia procesu získavania zamestnancov • Flexibilita pracovného pomeru a jej vplyv na spokojnosť zamestnancov
<p>uiprof. PhDr. Zoltán Rózsa, PhD. zoltan.rozsa@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vnímanie prínosov mikrokvalifikačného programu celoživotného vzdelávania v oblasti ľudských zdrojov • Vplyv mikrokvalifikačných programov na rozvoj odborných kompetencií v personálnom manažmente
<p>Ing. Jakub Sokol jakub.sokol@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Motivácia a rozvoj zručností ako nástroj na zvýšenie kvality zamestnancov v podniku • Dôvody fluktuácie zamestnancov v zariadeniach cestovného ruchu
<p>doc. Ing. Zdenko Stacho, PhD. zdenko.stacho@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Návrh zdokonalenia komunikačných procesov vo vybranej organizácii • Návrh zdokonalenia súčasného systému riadenia talentov vo vybranej organizácii

	<ul style="list-style-type: none"> • Návrh zdokonalenia motivačného systému zamestnancov vo vybranej organizácii
<p>doc. Ing. Katarína Stachová, PhD. katarina.stachova@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Návrh opatrení na zdokonalenie systému výberu zamestnancov vo vybranej organizácii • Zdokonalenie systému vzdelávania zamestnancov vo vybranej organizácii • Efektívne využitie gamifikačných nástrojov počas adaptácie zamestnancov v organizácii
<p>Ing. Martin Šrámka, PhD. martin.sramka@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nedostatok pracovnej sily na trhu práce v SR • Regionálne rozdiely na trhu práce v Slovenskej republike • Vlastná téma po dohode so školiteľom
<p>doc. Ing. Magdaléna Tupá, PhD. magdalena.tupa@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pripravenosť rodinnej firmy na nástupníctvo: diagnostika rizík a návrh opatrení • Digitalizácia náboru a výberu pomocou ATS (Applicant Tracking System) • Onboarding a jeho vplyv na výkon a fluktuáciu zamestnancov • Motivácia k prítomnosti v práci: analýza faktorov podporujúcich pracovnú dochádzku
<p>Ing. Samuel Body samuel.body@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Systémy odmeňovania a ich dopad na motiváciu pracovníkov vo vybranom podniku. • Spokojnosť zamestnancov ako faktor výkonnosti organizácie vo vybranom podniku. • Dopad motivácie zamestnancov na individuálny pracovný výkon vo vybranom podniku. • Hodnotenie výkonnosti zamestnancov ako nástroj personálneho manažmentu vo vybranom podniku. • Dopad personálneho marketingu na získavanie zamestnancov vo vybranom podniku.
<p>Ing. Lukrécia Hunková lukrecia.hunkova@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Spokojnosť zamestnancov s využívaním digitálnych technológií vo vzdelávaní a rozvoji zručností vo vybranom podniku • Hodnotenie využívania digitálnych nástrojov pre tímovú spoluprácu vo vybranom podniku • Identifikácia faktorov súvisiacich s prejavmi quiet quittingu zamestnancov vo vybranom podniku

	<ul style="list-style-type: none"> • Rozdiely vo vnímaní pracovnej záťaže medzi vekovými skupinami zamestnancov vo vybranom podniku • Spokojnosť zamestnancov s digitálnou komunikáciou v kontexte firemnej kultúry vo vybranom podniku
<p>Ing. Kristína Kozová kristina.kozova@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Medzigeneračné rozdiely v očakávaniach zamestnancov od zamestnávateľa v kontexte súčasného trhu práce • Riadenie vekovej diverzity v organizáciách a jej význam v podmienkach nedostatku pracovnej sily • Quiet quitting a generačné rozdiely v pracovnej angažovanosti zamestnancov • Medzigeneračné rozdiely v prístupe k pracovnej disciplíne a výkonu v organizáciách • Vplyv sociálnych sietí na pracovné správanie a kariérne očakávania generácie Z
<p>Ing. Alexandra Dorušincová alexandra.dorusincova@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fluktuácia zamestnancov vo vybranom podniku a návrh opatrení na jej zníženie • Úloha personálneho manažmentu pri napĺňaní sociálnych aspektov ESG stratégie vo vybranom podniku • Kariérne očakávania a rozvojové potreby príslušníkov Z • Vnímanie podnikových benefitov príslušníkmi generácie Z • Pracovná záťaž zamestnancov vo vybranej organizácii
<p>Ing. Emília Lazarová emilia.lazarova@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vplyv pracovnej záťaže na spokojnosť zamestnanca • Vplyv finančných a nefinančných odmien na spokojnosť zamestnancov • Spokojnosť študentov generácie Z so systémom vysokoškolského vzdelávania • Fluktuácia zamestnancov generácie Z • Zmeny na trhu práce v kontexte ekonomickej situácie
<p>Ing. Erika. Litvová erika.litvova@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vplyv transparentnosti odmeňovania na motiváciu a výkonnosť • Využitie sociálnych sietí v procese budovania značky zamestnávateľa • Motivácia generácie Z na pracovisku • Pracovné hodnoty a očakávania Generácie Z pri vstupe na trh práce v SR • Vnímanie mzdových rozdielov medzi mužmi a ženami v podmienkach SR
<p>Ing. Pavol Kučmin pavol.kucmin@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Využitie umelej inteligencie v náboře zamestnancov vo vybranej organizácii

	<ul style="list-style-type: none"> • Online vzdelávanie ako nástroj rozvoja zamestnancov vo vybranej organizácii • Pracovné očakávania generácie Z pri vstupe na trh práce • Digitalizácia vzdelávania a rozvoja zamestnancov vo vybranej organizácii
<p>Ing. Petra Micháleková petra.michalekova@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Employer branding v malom a strednom podniku • Spokojnosť zamestnancov ako ukazovateľ udržateľnosti riadenia ľudských zdrojov • Riadenie multigeneračných tímov vo výrobných podnikoch: výzvy a príležitosti
<p>Ing. Simona Pohorelcová simona.pohorelcova@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vplyv digitalizácie na vzdelávanie a rozvoj zamestnancov • Hybridné modely práce a ich vplyv na spokojnosť zamestnancov • Spätná väzba ako nástroj motivácie zamestnancov • Sociálne siete ako nástroj náboru zamestnancov
<p>Ing. Hana Rabová hana.rabova@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Návrh opatrení na zlepšenie súčasného stavu vybranej činnosti riadenia ľudských zdrojov v konkrétnej organizácii. • Digitalizácia náborového procesu vo vybranej organizácii • Efektivita a dopady aplikácie umelej inteligencie v náborových procesoch riadenia ľudských zdrojov
<p>Ing. Dominika Kulichová dominika.kulichova@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Motivačné faktory zamestnancov vo vybranom podniku (inštitúcií) • Pracovné podmienky a ich vplyv na spokojnosť zamestnancov • Proces výberu zamestnancov vo vybranej organizácii
<p>Ing. Matej Turanský matej.turansky@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Využitie AI chatbota v personálnych činnostiach • Návrh opatrení zameraný na zmiernenie negatívnych situácií, v ktorých sa zamestnanci vyhýbajú používaniu AI chatbotov na pracovisku • Vzdelávanie zamestnancov pred zavedením AI chatbotov na pracovisko
<p>Ing. Samuel Hrnčiar samuel.hrnciar@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Návrh opatrení na zlepšenie súčasného stavu spokojnosti zamestnancov vo vybranej organizácii. • Pripravenosť manažérov na využívanie umelej inteligencie v riadení ľudských zdrojov.

	<ul style="list-style-type: none"> • Vzdelávanie a rozvoj manažérov ako nástroj konkurencieschopnosti podniku
<p>Ing. Katarína Hrudková katarina.hrudkova@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Generačné rozdiely vo vnímaní work-life balance zamestnancov vo vybranom podniku • Systémy starostlivosti o zamestnancov a ich vplyv na spokojnosť zamestnancov vo vybranom podniku • Vplyv flexibility práce na výkonnosť zamestnancov vo vybranom podniku
<p>Ing. Roman Huta roman.huta@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Návrh opatrení na zlepšenie súčasného stavu vybranej činnosti riadenia ľudských zdrojov v konkrétnej organizácii. • Digitalizácia náborového procesu • Návrh opatrení na zlepšenie súčasného stavu komunikácie vo vybranej organizácii.
<p>Ing. Simona Kopuncová simona.kopuncova@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Faktory ovplyvňujúce fluktuáciu Generácie Z v organizáciách • Očakávaná Generácie Z od pracovných podmienok na slovenskom trhu práce • Spokojnosť zamestnancov ako predpoklad udržania pracovnej sily
<p>Ing. Simona Kosáková simona.kosakova@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vzdelávanie a rekvalifikácia pracovníkov 50+ vo vybranej organizácii • Vplyv umelej inteligencie na zmenu pracovných pozícií vo vybranej organizácii • Vekový manažment vo vybranej organizácii • Potenciál striebornej ekonomiky v SR
<p>Mgr. Kristína Bulková, PhD. kristina.bulkova@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Záujem študentov FSEV o ďalšie vzdelávanie • Implementácia well-being stratégie ako nástroja zvyšovania pracovnej spokojnosti • Adaptácia vysokoškolských študentov v podmienkach FSEV • Pracovná spokojnosť zamestnancov v čase konsolidácie
<p>Mgr. Lenka Skoršepová lenka.skorsepova@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cudzí jazyk ako súčasť pracovného pohovoru z pohľadu recruitera • Kľúčové kompetencie a nároky na recruitera v súčasnosti • Zvyšovanie kvality náborového procesu prostredníctvom rozvoja jazykových zručností recruiterov
<p>Mgr. Monika Gullerová, PhD. monika.gullerova@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rozvoj mäkkých zručností personálnych manažérov ako nástroj zvyšovania efektívnosti HR procesov • Návrh vzdelávacieho programu na zlepšenie mäkkých zručností riadiacich pracovníkov strednej úrovne

	<ul style="list-style-type: none"> • Návrh vzdelávacieho programu na zlepšenie mäkkých zručností líniových manažérov • Identifikácia kompetenčných nedostatkov novoprijatých zamestnancov a návrh rozvojových opatrení • Silné a slabé stránky internej komunikácie vo vybranom podniku
<p>PhDr. Jana Španková, PhD. jana.spankova@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Systémy hodnotenia a odmeňovania pracovníkov a ich dopad na stabilitu zamestnancov. • Nové formy získavania pracovníkov • Vývoj minimálnych miezd a ich vplyv na mzdovú politiku v organizácii • Mzdové očakávania generácie Z • Nefinančné benefity ako nástroj zvyšovania stability zamestnancov v podniku
<p>doc. RNDr. Eva Grmanová, PhD. eva.grmanova@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Využitie umelej inteligencie v personálnych činnostiach • Získavanie a výber zamestnancov vo vybraných organizáciách • Zmeny na trhu práce v SR v kontexte emigrácie • Imigrácia v SR a jej vplyv na trh práce • Využitie umelej inteligencie vo vybraných organizáciách
<p>Ing. Eva Ivanová, CSc. eva.ivanova@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Využitie umelej inteligencie (AI) pri získavaní a výbere zamestnancov • Uplatnenie generácie Z na trhu práce: príčiny a riešenie fluktuácie
<p>doc. Ing. Katarína Havierniková, PhD. katarina.haviernikova@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vnímanie udržateľnosti (ESG) v podniku z pohľadu zamestnancov • Využitie koučovacieho prístupu vo vedení tímov • Vzdelávanie a rozvoj zamestnancov v kontexte udržateľného podnikania • Vnímanie a realizácia environmentálne udržateľných návykov zamestnancov na pracovisku • Postoj malých a stredných podnikov k otázkam ESG • Bariéry implementácie ESG v podniku v kontexte ľudských zdrojov
<p>RNDr. Dana Jašková, PhD. dana.jaskova@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Možnosti využitia nástrojov umelej inteligencie v personálnom manažmente organizácie • Analýza významu faktorov angažovanosti zamestnancov generácie Y v organizácii

	<ul style="list-style-type: none"> • Analýza významu faktorov angažovanosti zamestnancov generácie Z v organizácii • Úloha personálneho manažmentu pri budovaní zamestnaneckej skúsenosti (Employee Experience) • Motivačné nástroje a ich vplyv na pracovnú výkonnosť zamestnancov v organizácii • Význam work-life balance a well-being programov v podniku
Ing. Eva Koišová, PhD., MBA eva.koisova@tnuni.sk	<ul style="list-style-type: none"> • Vplyv finančnej situácie podniku na personálnu politiku • Náklady na zamestnancov a ich vplyv na hospodársky výsledok podniku
Ing. Marcel Kordoš, PhD. marcel.kordos@tnuni.sk	<ul style="list-style-type: none"> • Technologické zmeny v priemyselnej výrobe a ich vplyv na štruktúru pracovných miest v podniku • Problematické aspekty trhu práce SR v rámci procesu konsolidácie ekonomiky • Postavenie pracovnej sily z Ukrajiny na trhu práce v SR
Ing. Karol Krajčo, PhD. karol.krajco@tnuni.sk	<ul style="list-style-type: none"> • Vplyv a úloha odborovej organizácie na spokojnosť zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. • Vplyv a úloha odborovej organizácie na spokojnosť zamestnancov vo výrobnom podniku • Pracovná motivácia pedagogických zamestnancov vysokých škôl v Slovenskej republike. • Pracovná mobilita v rámci EÚ a jej dopad na trh práce SR
Ing. Katarína Kráľová, PhD. katarina.kralova@tnuni.sk	<ul style="list-style-type: none"> • Návrh vzdelávacieho a rozvojového plánu zamestnancov v MSP • Návrh systému vzdelávania zamestnancov s podporou umelej inteligencie
Ing. Jana Masárová, PhD. jana.masarova@tnuni.sk	<ul style="list-style-type: none"> • Prínosy inkluzívneho zamestnávania v podniku
Mgr. Pavol Oršanský, PhD. pavol.orsansky@tnuni.sk	<ul style="list-style-type: none"> • Prediktívne modelovanie fluktuácie zamestnancov pomocou pokročilých regresných a machine-learning metód • Analýza determinantov pracovnej spokojnosti pomocou faktorovej analýzy a štrukturálneho modelovania (SEM) • Identifikácia skupín zamestnancov na základe správania a výkonu pre inteligentné HR zásahy

	<ul style="list-style-type: none"> • Modelovanie retencie zamestnancov naprieč organizačnými jednotkami: dopad benefitov a odmeňovania • Analýza absencií a predikcia rizika dlhodobej práceneschopnosti pomocou survival analýzy (Coxov model) • Vplyv leadership štýlov na pracovný výkon a angažovanosť zamestnancov • Skúmanie determinantov úspešného náboru zamestnancov • Skúmanie účinnosti tréningových programov a ich dopadu na zamestnancov • Analýza kariérneho postupu a identifikácia faktorov povýšenia pomocou ordinal regression a diskriminačnej analýzy
<p>Ing. Jana Sochuláková, PhD. jana.sochulakova@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analýza vývoja mzdových nákladov v podniku a ich vplyv na celkovú nákladovosť • Mzdy ako rozhodujúca položka osobných nákladov podniku • Analýza nákladovej štruktúry podniku so zameraním na osobné náklady
<p>Ing. Paulína Srovnalíková, PhD., MBA paulina.srovnalikova@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vplyv zmeny minimálnej mzdy v SR na malé a stredné podniky a trh práce. • Implementácia elektronickej mzdovej agendy v podniku: Výhody, riziká a efektivita. • Porovnanie daňovo-odvodovej záťaže SZČO a zamestnancov po konsolidačnom balíčku 2025 • Vplyv flexibilných foriem odmeňovania na spokojnosť zamestnancov. • Mzdy v kontexte inflácie: Ako firmy prispôsobujú odmeňovanie v roku 2026
<p>prof. Ing. Jaroslav Belás, PhD. jaroslav.belas.st@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Home office-možnosti, ciele a efektívnosť • Nástroje work-life balance vo vybranom podniku
<p>Ing. Martina Jakubčinová, PhD., MBA martina.jakubcinova@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trendy vo vzdelávaní pracovníkov v ére digitalizácie a AI • Vzdelávanie a rozvoj zamestnancov ako nástroj budovania talent manažment
<p>Ing. Katarína Štefčíková, PhD. katarina.stefcikova@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Spoločenská zodpovednosť vybraného podniku v oblasti starostlivosti o ľudské zdroje • Kompetenčné disparity na trhu práce v kontexte generačnej príslušnosti • Pracovné očakávania generácie Z a zamestnávateľov pri vstupe na trh práce vo vybranom odvetví SK NACE

JUDr. Andrej Poruban, PhD. andrej.poruban@tnuni.sk	<ul style="list-style-type: none">• Technologické zmeny v priemyselnej výrobe a ich vplyv na štruktúru pracovných miest v podniku• Problematické aspekty trhu práce SR v rámci procesu konsolidácie ekonomiky• Postavenie pracovnej sily z Ukrajiny na trhu práce v SR
doc. Ing. Jozef Habánik, PhD. jozef.habanik@tnuni.sk	<ul style="list-style-type: none">• Systém vzdelávania a rozvoj zamestnancov vo vybranom podniku
Ing. Veronika Žárska, PhD. veronika.zarska@tnuni.sk	<ul style="list-style-type: none">• Význam vzdelania pre rozvoj ľudského kapitálu• Starnutie populácie a jeho dopad na trh práce a ponuku pracovnej sily• Vplyv veku na vnímanie významu vzdelania a kariérneho rastu medzi zamestnancami
