

TÉMY DIPLOMOVÝCH PRÁC V AKADEMICKOM ROKU 2024/2025

Študiálny program Ľudské zdroje a personálny manažment schválené garantom

- *Tvorba podnikateľského plánu pre založenie MSP.*
- *Migračné toky študentov a ich vplyv na trh práce.*
- *Komparácia vývoja makroekonomických ukazovateľov v krajinách EÚ.*
- *Inovácie v riadení ľudských zdrojov v digitálnom veku.*
- *Aktuálne trendy v štrukturálnej mobilite pracovníkov.*
- *Minimálna mzda a jej dopad na hospodárenie podniku.*
- *Riadenie mzdových nákladov podniku.*
- *Náklady podniku a spôsoby ich znižovania so zameraním na mzdové náklady.*
- *Uplatňovanie nástrojov v oblasti etiky v organizáciách.*
- *Work-life balance vo verejnej správe.*
- *Demografický vývoj a jeho vplyv na trh práce v krajinách EÚ.*
- *Využívanie metrik v riadení ľudských zdrojov na zvyšovanie výkonnosti organizácie.*
- *Rozvoj zamestnancov v malých a stredných podnikoch v post-pandemickom období.*
- *Trendy na trhu práce v kontexte mimoekonomických faktorov.*
- *Determinanty angažovanosti zamestnancov v malých a stredných podnikoch.*
- *Rozvoj sociálnych kompetencií líniových manažérov.*
- *Reakcia trhu práce na zmenené ekonomické podmienky v dôsledku COVID-19.*
- *Vplyv konceptu „Smart Factory“ na priemyselné podniky SR v rámci politiky ľudských zdrojov.*
- *Personálny outsourcing a jeho využitie vo vybranej organizácii.*
- *Podpora proenvironmentálneho správania zamestnancov v MSP prostredníctvom zelených praktík riadenia ľudských zdrojov (GHRM).*
- *Analýza závislosti medzi riadením ľudských zdrojov a výkonnosťou organizácie.*
- *Optimalizácia nákladov na pracovnú silu v doprave.*
- *Technológie ako katalyzátor ľudskej výkonnosti v podniku.*
- *Význam ľudských zdrojov pri dosahovaní ekonomického rastu.*
- *Zmeny vo vzdelanostnej štruktúre pracovnej sily a ich vplyv na výkonnosť ekonomiky.*
- *Vývoj a štruktúra príjmov a výdavkov v domácnostiach SR.*
- *Problematika NEET a jej dopad na trh práce.*
- *Hodnotenie motivačného systému vo vybranom podniku.*
- *Angažovanosť zamestnancov vo vybraných organizáciách a možnosti jej zlepšovania.*
- *Koučing ako spôsob prekonávania rodových stereotypov.*
- *Vplyv zavádzania nových technológií na dlhodobú udržateľnosť pracovného výkonu.*
- *Projekt vzdelávacieho procesu pre stredne veľký podnik.*
- *Ľudské zdroje ako zdroj konkurencieschopnosti a rozvoja regiónu.*
- *Sledovanie a vyhodnocovanie personálnych ukazovateľov v organizácii.*
- *Podpora vzdelávania zamestnancov vo vybranej organizácii.*
- *Vplyv zavádzania nových technológií na vzdelávanie pracovnej sily.*
- *Zhodnotenie vývoja vybraných indikátorov ľudského kapitálu.*
- *Motivácia a zamestnanecké benefity zamestnancov verejnej správy.*
- *Demografický vývoj a jeho dopad na hospodárstvo SR.*
- *Špecifiká vzdelávacieho procesu zamestnancov v elektrotechnickom podniku.*
- *Komparácia prístupu uplatňovania spoločensky zodpovedného riadenia ľudských zdrojov v USA a v EÚ (SR).*
- *Komunikačné bariéry na pracovisku a návrh ich eliminácie.*
- *Medzigeneračné preferencie pri využívaní flexibilných foriem zamestnávania.*
- *Vzdelávanie zamestnancov v podniku a systém hodnotenia.*
- *Kvalita ľudských zdrojov vo verejnej správe Slovenskej republiky.*
- *Metódy hodnotenia efektívnosti riadenia ľudských zdrojov vo vybranej organizácii.*
- *Korelačné závislosti vybraných ekonomických a sociálnych ukazovateľov v SR.*
- *Aspekty riadenia a rozvoja kariéry.*
- *Využitie nástrojov personálneho controllingu v organizácii.*
- *Spokojnosť zamestnancov vo vybraných organizáciách a možnosti jej zlepšovania.*
- *Vplyv umelej inteligencie na manažment ľudských zdrojov.*

- *Finančná analýza podniku so zameraním na mzdové náklady.*
- *Odbory a podniková sociálna politika, vplyv na stabilitu pracovníkov.*
- *Inovatívne formy a metódy vzdelávania zamestnancov v podniku.*
- *Rozdiely vo využívaní nástrojov motivácie pre blue a white collars.*
- *Vzdelanostné rozdiely v regiónoch Slovenska a ich vplyv na nezamestnanosť.*
- *Vplyv eko-inovačnej politiky na priemyselné podniky vo vybranom regióne.*
- *Komunikačné zručnosti manažéra strednej úrovne a návrh ich zdokonalenia/rozvoja.*
- *Regionálne disparity vo vývoji miezd v SR a ČR.*
- *Využívanie internej digitálnej komunikácie v MSP.*
- *Analýza osobných nákladov podniku.*
- *Problematika uplatnenia pracovnej sily z Ukrajiny na trhu práce SR.*
- *Využitie personálneho leasingu v MSP.*
- *Ekonomické a sociálne dôvody emigrácie sestier.*
- *Hodnotenie ľudského rozvoja v štátoch EÚ.*
- *Vplyv spokojnosti zamestnancov na výkonnosť vybranej organizácie.*
- *Vplyv pandémie na rozvoj ľudských zdrojov v malých a stredných podnikoch.*
- *Význam ľudského kapitálu a vzdelania pre hospodársky rast.*
- *Rekvalifikačné programy ako súčasť vzdelávania a prípravy pre trh práce.*
- *Rozvoj mäkkých zručností u zamestnancov.*
- *Ľudské zdroje podniku ako zdroj konkurenčnej výhody podniku.*
- *Kariérne očakávania študentov personálneho manažmentu.*
- *Používanie automatizovaných rozhodovacích systémov na pracovisku.*
- *Home office ako alternatívny spôsob výkonu práce v postpandemickom období.*
- *Well-being zamestnancov vybraného podniku.*
- *Psychosociálne riziká v pracovnom prostredí.*
- *Investície do ESG ako faktor rozhodujúci o získaní talentovaných zamestnancov.*
- *Zamestnanosť vo vybraných štátoch EÚ a možnosti jej zvyšovania.*
- *Systém vzdelávania vo vybraných organizáciách a možnosti jeho zlepšovania.*
- *Personálny marketing v MSP v kontexte zmien na trhu práce.*
- *Vzdelávací program riadiacich pracovníkov vo výrobnom podniku.*
- *Využitie nástrojov politiky trhu práce na udržanie a prilákanie talentov v SR.*
- *Ľudský kapitál ako faktor výkonnosti ekonomiky vybraných krajín EÚ.*
- *Pracovisko bez hraníc a nové modely spolupráce.*
- *Návrh projektu zavedenie outsourcingu personálnych činností v podniku.*
- *Využívanie prostriedkov v komunikácii manažérov.*
- *Signifikantné zmeny na trhu práce vyvolané krízovým obdobím po roku 2020.*
- *Duálne vzdelávanie a jeho význam pre zamestnanosť.*
- *Plán sociálnej starostlivosti o zamestnancov v MSP.*
- *Motivovanie zamestnancov vo vybraných podnikoch a možnosti jeho zlepšovania.*
- *Hodnotenie výsledkov vzdelávania v strednom podniku.*
- *Podpora výskumu vo vybraných krajinách EÚ a jej význam v rozvoji ľudského kapitálu.*
- *Work-life balance pracovníkov školstva.*
- *Fluktuácia zamestnancov generácie Z.*
- *Podobnosť regiónov štátov V4 z pohľadu nezamestnanosti.*
- *Návrh nového vzdelávacieho systému pre vybranú organizáciu.*
- *Fluktuácia pracovníkov – príčiny, problémy a možnosti jej riešenia.*
- *Percepcia pracovných podmienok z pohľadu zdravotných sestier v štátnych nemocniciach na Slovensku.*
- *Rozdiely v kvalite ľudských zdrojov v krajoch SR..*
- *Trendy v oblasti vzdelávania manažérov vo vybranej organizácii.*
- *Motivácia zamestnancov v dopravných podnikoch.*
- *Prístupy a nástroje na riešenie nedostatku pracovníkov vo vybranej organizácii.*
- *Vzdelávanie zamestnancov v podmienkach digitálnej ekonomiky.*
- *Komparácia nezamestnanosti absolventov na Slovensku a vo vybranej krajine EÚ.*
- *Flexibilné formy zamestnávania a práce, vplyv na výkonnosť zamestnancov v organizácii.*

- *Proces získavania a výberu zamestnancov v podniku.*
- *Využitie personálneho reportingu v riadení ľudských zdrojov.*
- *Syndróm vyhorenia pracovníkov školstva.*
- *Zamestnanosť migrantov v štátoch EÚ.*
- *Umelá inteligencia a riadenie zamestnancov.*
- *Vzdelávanie a rozvoj zamestnancov ako nástroj konkurencieschopnosti organizácie.*
- *Úloha ľudských zdrojov pri zvyšovaní produktivity a výkonnosti ekonomiky.*
- *Diverzita a inklúzia v podnikovej praxi.*
- *Potreba zmien vedomostí, zručností a kľúčových kompetencií zamestnancov personálnych útvarov.*
- *Komparácia systému vzdelávania zamestnancov v slovenskom a zahraničnom podniku.*
- *Vplyv ESG politiky na ľudské zdroje a zodpovedný manažment.*
- *Vplyv flexibilných pracovných foriem na spokojnosť zamestnancov vo vybranej organizácii.*
- *Zmeny v demografickom vývoji v regiónoch a ich vplyv na zamestnanosť.*
- *Odborné vzdelávanie ako nástroj kariérneho rastu.*
- *Inovácia adaptačného programu novoprijatých zamestnancov vo vybranom podniku.*
- *Mzdové očakávania generácie Z.*
- *Jazykové kompetencie zamestnancov vybranej organizácie.*
- *Pracovná sila ako faktor obmedzujúci podnikanie v službách.*
- *Hodnotenie inovačnej výkonnosti v krajinách V4.*
- *Sociálny dumping verzus trh práce SR.*
- *Synergia kreatívneho priemyslu SR a Agendy 2030 v rámci tvorby nových pracovných miest.*
- *Právo zamestnancov na odpojenie od digitálnych nástrojov určených na prácu.*
- *Právo zamestnancov so zdravotným postihnutím na primerané opatrenia.*
- *Vplyv demografických zmien na trh práce Slovenskej republiky.*
- *Školiace programy zamerané na prácu v multikultúrnom prostredí vo vybranej organizácii.*
- *Nezamestnanosť migrantov v štátoch EÚ.*
- *Integrácia migrantov v SR a v ČR.*
- *Investície do ľudského kapitálu ako faktor ekonomického rozvoja vybraného regiónu.*
- *Kolektívne zmluvy samostatne zárobkovo činných osôb.*
- *Algoritmické systémy ako spôsob organizácie práce.*
- *Pracovné podmienky osôb pracujúcich pre platformy.*
- *Dopady implementácie robotizácie a digitalizácie na politiku ľudských zdrojov transnacionálnych korporácií.*
- *Prínosy implementácie Zelenej dohody pre priemyselné podniky SR v oblasti ľudských zdrojov.*
- *Možnosti jazykového vzdelávania zamestnancov v automobilovom priemysle.*
- *Inovácia jazykového vzdelávania vo vybranej organizácii.*
- *Spolupráca firiem a jazykových inštitúcií pri vytváraní podmienok profesijného rastu zamestnancov.*
- *Hodnotenie vplyvu kvality podnikateľského prostredia na konkurencieschopnosť podnikov.*
- *Faktory zvyšovania konkurencieschopnosti ľudského kapitálu.*
- *Eliminácia negatívnych dopadov digitalizácie na pracovné miesta v administratíve.*

<p>prof. Ing. Eva Rievajová, PhD. eva.rievajova@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vzdelávanie zamestnancov v podniku a systém hodnotenia. • Odbory a podniková sociálna politika, vplyv na stabilitu pracovníkov. • Prístupy a nástroje na riešenie nedostatku pracovníkov vo vybranej organizácii. • Flexibilné formy zamestnávania a práce, vplyv na výkonnosť zamestnancov v organizácii.
<p>doc. Ing. Adriana Grenčíková, PhD. adriana.grencikova@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Technológie ako katalyzátor ľudskej výkonnosti v podniku. • Rozvoj mäkkých zručností u zamestnancov. • Pracovisko bez hraníc a nové modely spolupráce. • Diverzita a inklúzia v podnikovej praxi.
<p>doc. RNDr. Eva Grmanová, PhD. eva.grmanova@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Angažovanosť zamestnancov vo vybraných organizáciách a možnosti jej zlepšovania. • Spokojnosť zamestnancov vo vybraných organizáciách a možnosti jej zlepšovania. • Zamestnanosť vo vybraných štátoch EÚ a možnosti jej zvyšovania. • Systém vzdelávania vo vybraných organizáciách a možnosti jeho zlepšovania. • Motivovanie zamestnancov vo vybraných podnikoch a možnosti jeho zlepšovania. • Zamestnanosť migrantov v štátoch EÚ. • Nezamestnanosť migrantov v štátoch EÚ. • Integrácia migrantov v SR a v ČR.
<p>doc. Ing. Jozef Habánik, PhD. jozef.habanik@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Využitie nástrojov politiky trhu práce na udržanie a prilákanie talentov v SR.
<p>doc. Ing. Katarína Havierniková, PhD. katarina.haviernikova@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rozvoj zamestnancov v malých a stredných podnikoch v post-pandemickom období. • Reakcia trhu práce na zmenené ekonomické podmienky v dôsledku COVID-19. • Vplyv pandémie na rozvoj ľudských zdrojov v malých a stredných podnikoch. • Proces získavania a výberu zamestnancov v podniku.
<p>doc. Ing. Olena Plaksiuk, PhD. olena.plaksiuk@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analýza závislosti medzi riadením ľudských zdrojov a výkonnosťou organizácie. • Ľudské zdroje ako zdroj konkurencieschopnosti a rozvoja regiónu. • Metódy hodnotenia efektívnosti riadenia ľudských zdrojov vo vybranej organizácii. • Investície do ľudského kapitálu ako faktor ekonomického rozvoja vybraného regiónu.
<p>doc. PhDr. Zoltán Rózsa, PhD. zoltan.rozsa@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vplyv zavádzania nových technológií na dlhodobú udržateľnosť pracovného výkonu. • Investície do ESG ako faktor rozhodujúci o získaní talentovaných zamestnancov. • Fluktuácia zamestnancov generácie Z.

<p>PhDr. Miroslav Fašanok, PhD. miroslav.fasanok@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Špecifiká vzdelávacieho procesu zamestnancov v elektrotechnickom podniku. • Inovatívne formy a metódy vzdelávania zamestnancov v podniku. • Vzdelávací program riadiacich pracovníkov vo výrobnom podniku. • Hodnotenie výsledkov vzdelávania v strednom podniku. • Komparácia systému vzdelávania zamestnancov v slovenskom a zahraničnom podniku. • Odborné vzdelávanie ako nástroj kariérneho rastu.
<p>Mgr. Monika Gullerová, PhD. monika.gullerova@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Projekt vzdelávacieho procesu pre stredne veľký podnik. • Komunikačné bariéry na pracovisku a návrh ich eliminácie. • Komunikačné zručnosti manažéra strednej úrovne a návrh ich zdokonalenia/rozvoja. • Ekonomické a sociálne dôvody emigrácie sestier. • Návrh nového vzdelávacieho systému pre vybranú organizáciu. • Percepcia pracovných podmienok z pohľadu zdravotných sestier v štátnych nemocniciach na Slovensku. • Inovácia adaptačného programu novoprijatých zamestnancov vo vybranom podniku.
<p>Ing. Matej Húževka, PhD. martin.huzevka@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Inovácie v riadení ľudských zdrojov v digitálnom veku. • Aktuálne trendy v štrukturálnej mobilite pracovníkov. • Personálny outsourcing a jeho využitie vo vybranej organizácii. • Problematika NEET a jej dopad na trh práce. • Vplyv spokojnosti zamestnancov na výkonnosť vybranej organizácie. • Home office ako alternatívny spôsob výkonu práce v postpandemickom období. • Fluktuácia pracovníkov – príčiny, problémy a možnosti jej riešenia. • Vplyv flexibilných pracovných foriem na spokojnosť zamestnancov vo vybranej organizácii.
<p>Ing. Eva Ivanová, CSc. eva.ivanova@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hodnotenie vplyvu kvality podnikateľského prostredia na konkurencieschopnosť podnikov. • Faktory zvyšovania konkurencieschopnosti ľudského kapitálu.
<p>Ing. Martina Jakubčinová, PhD., MBA martina.jakubcinova@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Work-life balance vo verejnej správe. • Motivácia a zamestnanecké benefity zamestnancov verejnej správy. • Vplyv eko-inovačnej politiky na priemyselné podniky vo vybranom regióne. • Trendy v oblasti vzdelávania manažérov vo vybranej organizácii.

<p>RNDr. Dana Jašková, PhD. dana.jaskova@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Využívanie metrík v riadení ľudských zdrojov na zvyšovanie výkonnosti organizácie. • Sledovanie a vyhodnocovanie personálnych ukazovateľov v organizácii. • Demografický vývoj a jeho dopad na hospodárstvo SR. • Využitie nástrojov personálneho controllingu v organizácii. • Vzdelanostné rozdiely v regiónoch Slovenska a ich vplyv na nezamestnanosť. • Podobnosť regiónov štátov V4 z pohľadu nezamestnanosti. • Využitie personálneho reportingu v riadení ľudských zdrojov. • Zmeny v demografickom vývoji v regiónoch a ich vplyv na zamestnanosť.
<p>Ing. Eva Koišová, PhD., MBA eva.koisova@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trendy na trhu práce v kontexte mimoekonomických faktorov. • Kvalita ľudských zdrojov vo verejnej správe Slovenskej republiky.
<p>Ing. Marcel Kordoš, PhD. marcel.kordos@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vplyv konceptu „Smart Factory“ na priemyselné podniky SR v rámci politiky ľudských zdrojov. • Komparácia prístupu uplatňovania spoločensky zodpovedného riadenia ľudských zdrojov v USA a v EÚ (SR). • Problematika uplatnenia pracovnej sily z Ukrajiny na trhu práce SR. • Vzdelávanie zamestnancov v podmienkach digitálnej ekonomiky. • Sociálny dumping verzus trh práce SR. • Synergia kreatívneho priemyslu SR a Agendy 2030 v rámci tvorby nových pracovných miest. • Dopady implementácie robotizácie a digitalizácie na politiku ľudských zdrojov transnacionálnych korporácií. • Prínosy implementácie Zelenej dohody pre priemyselné podniky SR v oblasti ľudských zdrojov.
<p>Ing. Karol Krajčo, PhD. karol.krajco@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vplyv umelej inteligencie na manažment ľudských zdrojov. • Signifikantné zmeny na trhu práce vyvolané krízovým obdobím po roku 2020. • Podpora výskumu vo vybraných krajinách EÚ a jej význam v rozvoji ľudského kapitálu. • Potreba zmien vedomostí, zručností a kľúčových kompetencií zamestnancov personálnych útvarov. • Vplyv ESG politiky na ľudské zdroje a zodpovedný manažment. • Pracovná sila ako faktor obmedzujúci podnikanie v službách. • Eliminácia negatívnych dopadov digitalizácie na pracovné miesta v administratíve.

<p>Ing. Katarína Kráľová, PhD. katarina.kralova@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tvorba podnikateľského plánu pre založenie MSP. • Podpora proenvironmentálneho správania zamestnancov v MSP prostredníctvom zelených praktík riadenia ľudských zdrojov (GHRM). • Využívanie internej digitálnej komunikácie v MSP. • Využitie personálneho leasingu v MSP. • Personálny marketing v MSP v kontexte zmien na trhu práce. • Návrh projektu zavedenie outsourcingu personálnych činností v podniku. • Plán sociálnej starostlivosti o zamestnancov v MSP.
<p>Ing. Tatiana Masárová, PhD. tatiana.masarova@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Uplatňovanie nástrojov v oblasti etiky v organizáciách. • Využívanie prostriedkov v komunikácii manažérov.
<p>Ing. Jana Masárová, PhD. jana.masarova@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Význam ľudských zdrojov pri dosahovaní ekonomického rastu. • Zmeny vo vzdelanostnej štruktúre pracovnej sily a ich vplyv na výkonnosť ekonomiky. • Zhodnotenie vývoja vybraných indikátorov ľudského kapitálu. • Hodnotenie ľudského rozvoja v štátoch EÚ. • Význam ľudského kapitálu a vzdelania pre hospodársky rast. • Ľudský kapitál ako faktor výkonnosti ekonomiky vybraných krajín EÚ. • Rozdiely v kvalite ľudských zdrojov v krajinách SR. • Úloha ľudských zdrojov pri zvyšovaní produktivity a výkonnosti ekonomiky.
<p>Ing. RNDr. Dagmar Petrušová, PhD. dagmar.petrusova@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Komparácia vývoja makroekonomických ukazovateľov v krajinách EÚ. • Demografický vývoj a jeho vplyv na trh práce v krajinách EÚ. • Vývoj a štruktúra príjmov a výdavkov v domácnostiach SR. • Korelačné závislosti vybraných ekonomických a sociálnych ukazovateľov v SR. • Duálne vzdelávanie a jeho význam pre zamestnanosť. • Komparácia nezamestnanosti absolventov na Slovensku a vo vybranej krajine EÚ.
<p>JUDr. Andrej Poruban, PhD. andrej.poruban@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Používanie automatizovaných rozhodovacích systémov na pracovisku. • Umelá inteligencia a riadenie zamestnancov. • Právo zamestnancov na odpojenie od digitálnych nástrojov určených na prácu. • Právo zamestnancov so zdravotným postihnutím na primerané opatrenia. • Kolektívne zmluvy samostatne zárobkovo činných osôb. • Algoritmické systémy ako spôsob organizácie práce. • Pracovné podmienky osôb pracujúcich pre platformy.

<p>PaedDr. Eva Smetanová, PhD. eva.smetanova@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Podpora vzdelávania zamestnancov vo vybranej organizácii. • Rekvalifikačné programy ako súčasť vzdelávania a prípravy pre trh práce. • Jazykové kompetencie zamestnancov vybranej organizácie. • Školiace programy zamerané na prácu v multikultúrnom prostredí vo vybranej organizácii. • Možnosti jazykového vzdelávania zamestnancov v automobilovom priemysle. • Inovácia jazykového vzdelávania vo vybranej organizácii. • Spolupráca firiem a jazykových inštitúcií pri vytváraní podmienok profesijného rastu zamestnancov.
<p>Ing. Jana Sochuláková, PhD. jana.sochulakova@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Minimálna mzda a jej dopad na hospodárenie podniku. • Riadenie mzdových nákladov podniku. • Náklady podniku a spôsoby ich znižovania so zameraním na mzdové náklady. • Finančná analýza podniku so zameraním na mzdové náklady. • Regionálne disparity vo vývoji miezd v SR a ČR. • Analýza osobných nákladov podniku. • Ľudské zdroje podniku ako zdroj konkurenčnej výhody podniku.
<p>Ing. Martin Šrámka, PhD. martin.sramka@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hodnotenie motivačného systému vo vybranom podniku. • Vplyv zavádzania nových technológií na vzdelávanie pracovnej sily. • Aspekty riadenia a rozvoja kariéry. • Rozdiely vo využívaní nástrojov motivácie pre blue a white collars.
<p>PhDr. Jana Španková, PhD. jana.spankova@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Migračné toky študentov a ich vplyv na trh práce. • Optimalizácia nákladov na pracovnú silu v doprave. • Medzigeneračné preferencie pri využívaní flexibilných foriem zamestnávania. • Motivácia zamestnancov v dopravných podnikoch. • Mzdové očakávania generácie Z. • Vplyv demografických zmien na trh práce Slovenskej republiky.
<p>Ing. Magdaléna Tupá, PhD. magdalena.tupa@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Determinanty angažovanosti zamestnancov v malých a stredných podnikoch. • Vzdelávanie a rozvoj zamestnancov ako nástroj konkurencieschopnosti organizácie.
<p>PhDr. Eva Živčicová, PhD. eva.zivcicova@tnuni.sk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rozvoj sociálnych kompetencií líniových manažérov. • Koučing ako spôsob prekonávania rodových stereotypov. • Kariérne očakávania študentov personálneho manažmentu. • Well-being zamestnancov vybraného podniku. • Psychosociálne riziká v pracovnom prostredí.

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">• Work-life balance pracovníkov školstva.• Syndróm vyhorenia pracovníkov školstva. |
|--|---|