

**Témy diplomových 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	Rozvoj zamestnancov vo vybraných organizáciách a možnosti jeho zlepšovania
2	Personálny marketing vo vybraných podnikoch a možnosti jeho zlepšovania
3	Adaptačný proces novoprijatých zamestnancov vo vybraných podnikoch a možnosti jeho zlepšovania
4	Riešenie konfliktov vo vybraných organizáciách
5	Využitie umelej inteligencie v personálnych činnostiach vo vybraných organizáciách
6	Proces získavania zamestnancov vo vybraných podnikoch a možnosti jeho zlepšovania.
7	Nástroje a prístupy k motivácii zamestnancov v dynamických podmienkach podnikateľského prostredia
8	Odmeňovací systém podniku a jeho vplyv na motiváciu zamestnancov
9	Transformačný leadership a jeho miesto v riadení malých a stredných podnikov
10	Analytické modelovanie spokojnosti a angažovanosti zamestnancov
11	Faktory ovplyvňujúce pracovnú výkonnosť zamestnancov – modelový prístup
12	Dopad pracovného zaťaženia a stresu na prácu zdravotných sestier na Slovensku
13	Význam jednotlivých determinantov angažovanosti pracovníkov v organizáciách
14	Monitorovanie a analýza personálnych ukazovateľov v organizáciách
15	Hodnotenie dôležitosti faktorov angažovanosti pracovníkov v organizácii.
16	Modelovanie spokojnosti a angažovanosti zamestnancov v organizácii.
17	Migrácia pracovnej sily jej dopady na slovenský trh práce
18	Zmeny odvodového zaťaženia a ich vplyv na spotrebiteľské správanie domácností
19	Efekt zmeny odvodového a daňového zaťaženia na spotrebu v Slovenskej republike
20	Rast minimálnej mzdy v ekonomike a jej dopad na spotrebu a úspory domácnosti
21	Vplyv zmeny sadzby dane z príjmu právnických osôb na zamestnanosť
22	Meranie výkonnosti zamestnancov v podniku
24	Využitie umelej inteligencie v náborovom procese podniku: príležitosti a riziká
25	Vnímanie značky zamestnávateľa (employer branding) u študentov a absolventov.
26	Identifikácia a analýza faktorov ovplyvňujúcich spokojnosť a lojalitu zamestnancov v MSP.
27	Vplyv firemnej kultúry na fluktuáciu zamestnancov.
28	Návrh rozvojového plánu zamestnancov v MSP: možnosti interného vzdelávania a kariérneho rastu.
29	Vplyv rodinného charakteru podniku na personálnu politiku
30	Zmeny v možnostiach zamestnávania osôb so zdravotným znevýhodnením v kontexte rozvoja digitálnej ekonomiky
31	Demografický vývoj v regiónoch SR a jeho vplyv na zamestnanosť
32	Využitie digitálnych nástrojov na vzdelávanie v podniku
33	Zmeny v požiadavkách na manažérske kompetencie v samospráve v kontexte rozvoja digitálnej ekonomiky
34	Vzdelávanie zamestnancov samosprávy v oblasti digitálnych zručností
35	Inovácie v rozvoji ľudského kapitálu v miestnej samospráve
36	Vplyv automatizácie a robotizácie na manažment talentov v priemyselnom sektore TSK

37	Dôležitosť a metódy merania návratnosti investícií (ROI) do vzdelávania a rozvoja zamestnancov
38	Využitie analýzy prežitia (survival analysis) na predikciu dĺžky zamestnania a identifikáciu bodov kritických pre odchod
39	Analýza klastrov na segmentáciu zamestnancov podľa ich potrieb a preferencií benefitov
40	Využitie štatistických prediktívnych modelov (logistická regresia) na predikciu úspešnosti kandidátov vo výberovom procese
41	Analýza nákladovosti podniku so zameraním na osobné náklady
42	Optimalizácia nákladov podniku so zameraním na mzdové náklady
43	Regionálne rozdiely v mzdovej úrovni v SR
44	Analýza produktivity práce a jej vplyv na mzdové náklady v podniku
45	Medzinárodné porovnanie politiky minimálnej mzdy a jej dopady na trh práce
46	Sociálne a ekonomické dôsledky zvyšovania minimálnej mzdy pre zamestnancov a zamestnávateľov
47	Mzdová politika a generačné rozdiely: očakávania mileniálov a generácie Z v oblasti odmeňovania
48	Minimálna mzda a jej dopad na hospodárenie podniku
49	Dopad zdravotného stavu obyvateľstva na hodnotu ľudského kapitálu
50	Motivácia k vzdelávaniu u dospelých ako determinant rozvoja ľudského kapitálu
51	Vplyv online a tradičných foriem vzdelávania na pracovný výkon a zručnosti zamestnancov
52	Vplyv investícií do ľudského kapitálu na ekonomický rast SR a ČR
53	Vzdelanie ako faktor mzdovej diferenciácie a nerovností na trhu práce
54	Ľudský kapitál ako faktor konkurencieschopnosti vo vybraných krajinách EÚ
55	Nerovnosti v Indexe ľudského rozvoja medzi krajinami EÚ
56	Demografické trendy a ich vplyv na trh práce v jednotlivých krajoch SR
57	Riadenie generačnej výmeny a jej vplyv na stratégiu ľudských zdrojov v rodinných podnikoch
58	Digitalizácia a jej vplyv na HR procesy v rodinných podnikoch
59	Flexibilné formy práce a work-life balance v rodinných podnikoch
60	Riešenie konfliktov medzi rodinnými a nerodinnými zamestnancami ako výzva HR manažmentu
61	Optimalizácia mzdových nákladov zamestnávateľa z dôvodu legislatívnych zmien
62	Riadenie generačnej výmeny a jej vplyv na stratégiu ľudských zdrojov v rodinných podnikoch
63	Talent manažment ako nástroj rozvoja lídrov v podniku
64	Implementácia vybraných praktík CSR v riadení ľudských zdrojov v MSP
65	Udržateľný rozvoj v HR politikách malých a stredných podnikov

66	CSR ako nástroj na zlepšenie work-life balance v riadení ľudských zdrojov
67	Úloha HR v zavádzaní ESG opatrení v MSP
68	Vplyv work-life balance programov na fluktuáciu zamestnancov v MSP
69	Vplyv firemnej kultúry na atraktivitu zamestnávateľa
70	Digitalizácia náborových procesov v podnikovej praxi
71	E-learning a digitálne vzdelávanie zamestnancov
72	Digitalizácia hodnotenia pracovného výkonu
73	Možnosti využitia nástrojov AI v procese výberu zamestnancov
74	Vplyv environmentálnych stratégií na atraktivitu zamestnávateľa na trhu práce
75	Vnímanie environmentálne zodpovedného správania firiem u generácie Z
76	ESG ako súčasť firemnej kultúry a jeho dopad na motiváciu zamestnancov
77	Flexibilné formy práce a dopad ich zavádzania na HRM
78	Generačná diverzita zamestnancov a jej pôsobenie na výkonnosť organizácie
79	Fluktuácia zamestnancov, jej príčiny a možnosti riešenia z pohľadu HRM
80	Personálny outsourcing a možnosti jeho využitia
81	Vnímanie greenwashingu zamestnancami a jeho dopad na angažovanosť zamestnancov
82	Rozhodovanie Generácie Z pri výbere zamestnávateľa
83	Umelá inteligencia ako nástroj náboru zamestnancov
84	Transparentnosť v HR procesoch: Vplyv otvorenej komunikácie na dôveru a reputáciu zamestnávateľa
85	Využívanie nástrojov umelej inteligencie v riadení ľudských zdrojov zamestnávateľmi: prínosy, riziká a perspektívy
86	Možnosti využitia umelej inteligencie vo vzdelávacom procese budúcich personalistov
87	Návrh hybridného modelu kariérneho poradenstva založeného na kombinácii kariérneho poradcu a umelej inteligencie
88	Vplyv starnutia populácie na riadenie ľudských zdrojov
89	Demografické výzvy a medzigeneračný transfer znalostí (konzultant Martin Marek)
90	Dopady hybridných foriem práce na angažovanosť zamestnancov
91	Mindfulness a resilience programy v praxi HR manažmentu: prínosy pre pracovnú výkonnosť
92	Transformácia manažmentu ľudských zdrojov a jej dopad na organizačnú výkonnosť
93	Využívanie dátovej analytiky v manažmente ľudských zdrojov: možnosti a výzvy
94	Vzdelávanie a profesijný rozvoj zdravotníckych pracovníkov ako súčasť stratégie riadenia ľudských zdrojov vo vybranej nemocnici na Slovensku
95	Brain drain: dopady úniku mladých ľudí zo Slovenska na domáci pracovný trh
96	Motívy a očakávania študentov odchádzajúcich za štúdiom do zahraničia
97	Vplyv študentskej migrácie na trh práce a riadenie ľudských zdrojov
98	Nefinančné formy odmeňovania ako nástroj zvyšovania lojality
99	Demografické zmeny a ich vplyv na pracovnú silu
100	Návrh zmeny vybraných prostriedkov identity organizácie
101	Porovnanie exaktných metód zhodnotenia CSR vo vzťahu k zamestnancom
102	Komunikačné bariéry na pracovisku a možnosti ich eliminácie
103	Návrh vzdelávacieho programu pre manažérov strednej úrovne
104	Inovácia adaptačného procesu zamestnancov vo vybranej organizácii
105	Identifikácia zamestnávateľmi očakávaných mäkkých zručností personálnych manažérov a ich reálnych mäkkých zručností
106	Adaptačný proces zamestnancov v obchodnej spoločnosti
107	Adaptačný proces generácie Z

108	Faktory podporujúce duševnú pohodu zamestnancov
109	Psychická záťaž a stratégie zvládania stresu u študentov ľudských zdrojov
110	Komunikačné štýly manažérov a ich vplyv na kvalitu pracovných vzťahov
111	Sociálne vzťahy a ich vplyv na prácu stredných manažérov
112	Soft skills ako nástroj rozvoja zamestnancov – nahradená za Mäkké zručnosti personálneho manažéra a návrh ich rozvoja
113	Vplyv umelej inteligencie na interné procesy komunikácie
114	Možnosti a limity umelej inteligencie v oblasti internej komunikácie zamestnancov
115	Komunikačné stratégie v digitálnom veku: Ako technológia formuje internú komunikáciu
116	Dopady implementácie udržateľného podnikania na politiku ľudských zdrojov transnacionálnych korporácií
117	Komparácia prístupu uplatňovania spoločensky zodpovedného riadenia ľudských zdrojov v USA a v EÚ (SR)
118	Problematika uplatnenia pracovnej sily z Ukrajiny v rámci riadenia ľudských zdrojov
119	Dopady zavádzania ciel zo strany USA na situáciu s ľudskými zdrojmi na trhu práce v EÚ a SR
120	Zmluvné vzťahy štatutárnych a iných orgánov pri výkone činnosti v prospech obchodnej spoločnosti
121	Zástupca zamestnancov v dozornej rade obchodnej spoločnosti
122	Konkurenčná činnosť zamestnanca počas trvania a po skončení pracovného pomeru
123	Nekalosúťažné konanie zamestnancov

---

<p><b>Ing. Jaroslav Belás, PhD.</b>  <a href="mailto:jaroslav.belas@tnuni.sk">jaroslav.belas@tnuni.sk</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementácia vybraných praktík CSR v riadení ľudských zdrojov v MSP</li> <li>• Udržateľný rozvoj v HR politikách malých a stredných podnikov</li> <li>• CSR ako nástroj na zlepšenie work-life balance v riadení ľudských zdrojov</li> <li>• Úloha HR v zavádzaní ESG opatrení v MSP</li> <li>• Vplyv work-life balance programov na fluktuáciu zamestnancov v MSP</li> <li>• Vplyv firemnej kultúry na atraktivitu zamestnávateľa</li> <li>• Vlastná téma po dohode so školiteľom</li> <li>• Vlastná téma po dohode so školiteľom</li> </ul>
<p><b>doc. Ing. Adriana Grenčíková, PhD.</b>  <a href="mailto:adriana.grencikova@tnuni.sk">adriana.grencikova@tnuni.sk</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Digitalizácia náborových procesov v podnikovej praxi</li> <li>• E-learning a digitálne vzdelávanie zamestnancov</li> <li>• Digitalizácia hodnotenia pracovného výkonu</li> </ul>
<p><b>Ing. Matej Húževka, PhD.</b>  <a href="mailto:matej.huzevka@tnuni.sk">matej.huzevka@tnuni.sk</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Možnosti využitia nástrojov AI v procese výberu zamestnancov</li> <li>• Vplyv environmentálnych stratégií na atraktivitu zamestnávateľa na trhu práce</li> <li>• Vnímanie environmentálne zodpovedného správania firiem u generácie Z</li> <li>• ESG ako súčasť firemnej kultúry a jeho dopad na motiváciu zamestnancov</li> <li>• Flexibilné formy práce a dopad ich zavádzania na HRM</li> <li>• Generačná diverzita zamestnancov a jej pôsobenie na výkonnosť organizácie</li> <li>• Fluktuácia zamestnancov, jej príčiny a možnosti riešenia z pohľadu HRM</li> <li>• Personálny outsourcing a možnosti jeho využitia</li> </ul>
<p><b>prof. PhDr. Zoltán Rózsa, PhD.</b>  <a href="mailto:zoltan.rozsa@tnuni.sk">zoltan.rozsa@tnuni.sk</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vnímanie greenwashingu zamestnancami a jeho dopad na angažovanosť zamestnancov</li> <li>• Rozhodovanie Generácie Z pri výbere zamestnávateľa</li> <li>• Umelá inteligencia ako nástroj náboru zamestnancov</li> <li>• Transparentnosť v HR procesoch: Vplyv otvorenej komunikácie na dôveru a reputáciu zamestnávateľa</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Využívanie nástrojov umelej inteligencie v riadení ľudských zdrojov zamestnávateľmi: prínosy, riziká a perspektívy</li> </ul>
<p><b>Ing. Martin Šrámka, PhD.</b>  <a href="mailto:martin.sramka@tnuni.sk">martin.sramka@tnuni.sk</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Možnosti využitia umelej inteligencie vo vzdelávacom procese budúcich personalistov</li> <li>• Návrh hybridného modelu kariérneho poradenstva založeného na kombinácii kariérneho poradcu a umelej inteligencie</li> <li>• Vplyv starnutia populácie na riadenie ľudských zdrojov</li> <li>• Demografické výzvy a medzigeneračný transfer znalostí (konzultant Martin Marek)</li> <li>• Vlastná téma po dohode so školiteľom</li> </ul>
<p><b>doc. Ing. Magdaléna Tupá, PhD.</b>  <a href="mailto:magdalena.tupa@tnuni.sk">magdalena.tupa@tnuni.sk</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dopady hybridných foriem práce na angažovanosť zamestnancov</li> <li>• Mindfulness a resilience programy v praxi HR manažmentu: prínosy pre pracovnú výkonnosť</li> <li>• Transformácia manažmentu ľudských zdrojov a jej dopad na organizačnú výkonnosť</li> <li>• Využívanie dátovej analytiky v manažmente ľudských zdrojov: možnosti a výzvy</li> <li>• Vzdelávanie a profesijný rozvoj zdravotníckych pracovníkov ako súčasť stratégie riadenia ľudských zdrojov vo vybranej nemocnici na Slovensku</li> </ul>
<p><b>Mgr. Kristína Bulková, PhD.</b>  <a href="mailto:kristina.bulkova@tnuni.sk">kristina.bulkova@tnuni.sk</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adaptačný proces zamestnancov v obchodnej spoločnosti</li> <li>• Adaptačný proces generácie Z</li> <li>• Faktory podporujúce duševnú pohodu zamestnancov</li> <li>• Psychická záťaž a stratégie zvládania stresu u študentov ľudských zdrojov</li> <li>• Komunikačné štýly manažérov a ich vplyv na kvalitu pracovných vzťahov</li> <li>• Sociálne vzťahy a ich vplyv na prácu stredných manažérov</li> <li>• Soft skills ako nástroj rozvoja zamestnancov – nahradená za Mäkké zručnosti personálneho manažéra a návrh ich rozvoja</li> </ul>
<p><b>Mgr. Monika Gullerová, PhD.</b>  <a href="mailto:monika.gullerova@tnuni.sk">monika.gullerova@tnuni.sk</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Komunikačné bariéry na pracovisku a možnosti ich eliminácie</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Návrh vzdelávacieho programu pre manažerov strednej úrovne</li> <li>• Inovácia adaptačného procesu zamestnancov vo vybranej organizácii</li> <li>• Identifikácia zamestnávateľmi očakávaných mäkkých zručností personálnych manažerov a ich reálnych mäkkých zručností</li> </ul>
<p><b>PhDr. Jana Španková, PhD.</b>  <a href="mailto:jana.spankova@tnuni.sk">jana.spankova@tnuni.sk</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brain drain: dopady úniku mladých ľudí zo Slovenska na domáci pracovný trh</li> <li>• Motívy a očakávania študentov odchádzajúcich za štúdiom do zahraničia</li> <li>• Vplyv študentskej migrácie na trh práce a riadenie ľudských zdrojov</li> <li>• Ne finančné formy odmeňovania ako nástroj zvyšovania lojality</li> <li>• Demografické zmeny a ich vplyv na pracovnú silu</li> </ul>
<p><b>doc. RNDr. Eva Grmanová, PhD.</b>  <a href="mailto:eva.grmanova@tnuni.sk">eva.grmanova@tnuni.sk</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rozvoj zamestnancov vo vybraných organizáciách a možnosti jeho zlepšovania</li> <li>• Personálny marketing vo vybraných podnikoch a možnosti jeho zlepšovania</li> <li>• Adaptačný proces novoprijatých zamestnancov vo vybraných podnikoch a možnosti jeho zlepšovania</li> <li>• Riešenie konfliktov vo vybraných organizáciách</li> <li>• Využitie umelej inteligencie v personálnych činnostiach vo vybraných organizáciách</li> <li>• Proces získavania zamestnancov vo vybraných podnikoch a možnosti jeho zlepšovania.</li> </ul>
<p><b>Ing. Eva Ivanová, CSc.</b>  <a href="mailto:eva.ivanova@tnuni.sk">eva.ivanova@tnuni.sk</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Talent manažment ako nástroj rozvoja lídrov v podniku</li> </ul>
<p><b>doc. Ing. Katarína Havierniková, PhD.</b>  <a href="mailto:katarina.haviernikova@tnuni.sk">katarina.haviernikova@tnuni.sk</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nástroje a prístupy k motivácii zamestnancov v dynamických podmienkach podnikateľského prostredia</li> <li>• Odmeňovací systém podniku a jeho vplyv na motiváciu zamestnancov</li> <li>• Transformačný leadership a jeho miesto v riadení malých a stredných podnikov</li> </ul>

<p><b>RNDr. Dana Jašková, PhD.</b>  <a href="mailto:dana.jaskova@tnuni.sk">dana.jaskova@tnuni.sk</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analytické modelovanie spokojnosti a angažovanosti zamestnancov</li> <li>• Faktory ovplyvňujúce pracovnú výkonnosť zamestnancov – modelový prístup</li> <li>• Dopad pracovného zaťaženia a stresu na prácu zdravotných sestier na Slovensku</li> <li>• Význam jednotlivých determinantov angažovanosti pracovníkov v organizáciách</li> <li>• Monitorovanie a analýza personálnych ukazovateľov v organizáciách</li> <li>• Hodnotenie dôležitosti faktorov angažovanosti pracovníkov v organizácii.</li> <li>• Modelovanie spokojnosti a angažovanosti zamestnancov v organizácii.</li> </ul>
<p><b>Ing. Marcel Kordoš, PhD.</b>  <a href="mailto:marcel.kordos@tnuni.sk">marcel.kordos@tnuni.sk</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dopady implementácie udržateľného podnikania na politiku ľudských zdrojov transnacionálnych korporácií</li> <li>• Komparácia prístupu uplatňovania spoločensky zodpovedného riadenia ľudských zdrojov v USA a v EÚ (SR)</li> <li>• Problematika uplatnenia pracovnej sily z Ukrajiny v rámci riadenia ľudských zdrojov</li> <li>• Dopady zavádzania cieľov zo strany USA na situáciu s ľudskými zdrojmi na trhu práce v EÚ a SR</li> </ul>
<p><b>Ing. Karol Krajčo, PhD.</b>  <a href="mailto:karol.krajco@tnuni.sk">karol.krajco@tnuni.sk</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Migrácia pracovnej sily jej dopady na slovenský trh práce</li> <li>• Zmeny odvodového zaťaženia a ich vplyv na spotrebiteľské správanie domácností</li> <li>• Efekt zmeny odvodového a daňového zaťaženia na spotrebu v Slovenskej republike</li> <li>• Rast minimálnej mzdy v ekonomike a jej dopad na spotrebu a úspory domácností</li> <li>• Vplyv zmeny sadzby dane z príjmu právnických osôb na zamestnanosť</li> <li>• Meranie výkonnosti zamestnancov v podniku</li> </ul>
<p><b>Ing. Katarína Kráľová, PhD.</b>  <a href="mailto:katarina.kralova@tnuni.sk">katarina.kralova@tnuni.sk</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Využitie umelej inteligencie v náborovom procese podniku: príležitosti a riziká</li> <li>• Vnímanie značky zamestnávateľa (employer branding) u študentov a absolventov.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifikácia a analýza faktorov ovplyvňujúcich spokojnosť a lojalitu zamestnancov v MSP.</li> <li>• Vplyv firemnej kultúry na fluktuáciu zamestnancov.</li> <li>• Návrh rozvojového plánu zamestnancov v MSP: možnosti interného vzdelávania a kariérneho rastu.</li> <li>• Vplyv rodinného charakteru podniku na personálnu politiku</li> </ul>
<p><b>Ing. Tatiana Masárová, PhD.</b>  <a href="mailto:tatiana.masarova@tnuni.sk">tatiana.masarova@tnuni.sk</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Návrh zmeny vybraných prostriedkov identity organizácie</li> <li>• Porovnanie exaktných metód zhodnotenia CSR vo vzťahu k zamestnancom</li> </ul>
<p><b>Ing. Jana Masárová, PhD.</b>  <a href="mailto:jana.masarova@tnuni.sk">jana.masarova@tnuni.sk</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zmeny v možnostiach zamestnávania osôb so zdravotným znevýhodnením v kontexte rozvoja digitálnej ekonomiky</li> <li>• Demografický vývoj v regiónoch SR a jeho vplyv na zamestnanosť</li> <li>• Využitie digitálnych nástrojov na vzdelávanie v podniku</li> <li>• Zmeny v požiadavkách na manažérske kompetencie v samospráve v kontexte rozvoja digitálnej ekonomiky</li> <li>• Vzdelávanie zamestnancov samosprávy v oblasti digitálnych zručností</li> <li>• Inovácie v rozvoji ľudského kapitálu v miestnej samospráve</li> </ul>
<p><b>Mgr. Pavol Oršanský, PhD.</b>  <a href="mailto:pavol.orsansky@tnuni.sk">pavol.orsansky@tnuni.sk</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vplyv automatizácie a robotizácie na manažment talentov v priemyselnom sektore TSK</li> <li>• Dôležitosť a metódy merania návratnosti investícií (ROI) do vzdelávania a rozvoja zamestnancov</li> <li>• Využitie analýzy prežitia (survival analysis) na predikciu dĺžky zamestnania a identifikáciu bodov kritických pre odchod</li> <li>• Analýza klastrov na segmentáciu zamestnancov podľa ich potrieb a preferencií benefitov</li> <li>• Využitie štatistických prediktívnych modelov (logistická regresia) na predikciu úspešnosti kandidátov vo výberovom procese</li> </ul>

<p><b>Ing. Jana Sochuláková, PhD.</b>  <a href="mailto:jana.sochulakova@tnuni.sk">jana.sochulakova@tnuni.sk</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analýza nákladovosti podniku so zameraním na osobné náklady</li> <li>• Optimalizácia nákladov podniku so zameraním na mzdové náklady</li> <li>• Regionálne rozdiely v mzdovej úrovni v SR</li> <li>• Analýza produktivity práce a jej vplyv na mzdové náklady v podniku</li> <li>• Medzinárodné porovnanie politiky minimálnej mzdy a jej dopady na trh práce</li> <li>• Sociálne a ekonomické dôsledky zvyšovania minimálnej mzdy pre zamestnancov a zamestnávateľov</li> <li>• Mzdová politika a generačné rozdiely: očakávania mileniálov a generácie Z v oblasti odmeňovania</li> <li>• Minimálna mzda a jej dopad na hospodárenie podniku</li> </ul>
<p><b>Ing. Martina Jakubčinová, PhD., MBA</b>  <a href="mailto:martina.jakubcinova@tnuni.sk">martina.jakubcinova@tnuni.sk</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vplyv umelej inteligencie na interné procesy komunikácie</li> <li>• Možnosti a limity umelej inteligencie v oblasti internej komunikácie zamestnancov</li> <li>• Komunikačné stratégie v digitálnom veku: Ako technológia formuje internú komunikáciu</li> </ul>
<p><b>JUDr. Andrej Poruban, PhD.</b>  <a href="mailto:andrej.poruban@tnuni.sk">andrej.poruban@tnuni.sk</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zmluvné vzťahy štatutárnych a iných orgánov pri výkone činnosti v prospech obchodnej spoločnosti</li> <li>• Zástupca zamestnancov v dozornej rade obchodnej spoločnosti</li> <li>• Konkurenčná činnosť zamestnanca počas trvania a po skončení pracovného pomeru</li> <li>• Nekalosúťažné konanie zamestnancov</li> </ul>
<p><b>Ing. Paulína Srovnalíková, PhD., MBA</b>  <a href="mailto:paulina.srovnalikova@tnuni.sk">paulina.srovnalikova@tnuni.sk</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riadenie generačnej výmeny a jej vplyv na stratégiu ľudských zdrojov v rodinných podnikoch</li> <li>• Digitalizácia a jej vplyv na HR procesy v rodinných podnikoch</li> <li>• Flexibilné formy práce a work-life balance v rodinných podnikoch</li> <li>• Riešenie konfliktov medzi rodinnými a nerodinnými zamestnancami ako výzva HR manažmentu</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Optimalizácia mzdových nákladov zamestnávateľa z dôvodu legislatívnych zmien</li></ul>
<b>Ing. Veronika Žárská, PhD.</b> <a href="mailto:veronika.zarska@tnuni.sk">veronika.zarska@tnuni.sk</a>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dopad zdravotného stavu obyvateľstva na hodnotu ľudského kapitálu</li><li>• Motivácia k vzdelávaniu u dospelých ako determinant rozvoja ľudského kapitálu</li><li>• Vplyv online a tradičných foriem vzdelávania na pracovný výkon a zručnosti zamestnancov</li><li>• Vplyv investícií do ľudského kapitálu na ekonomický rast SR a ČR</li><li>• Vzdelanie ako faktor mzdovej diferenciácie a nerovností na trhu práce</li><li>• Ľudský kapitál ako faktor konkurencieschopnosti vo vybraných krajinách EÚ</li><li>• Nerovnosti v Indexe ľudského rozvoja medzi krajinami EÚ</li><li>• Demografické trendy a ich vplyv na trh práce v jednotlivých krajoch SR</li></ul>

---