

Témy diplomových prác pre študijný program: Ľudské zdroje a personálny manažment schválené v AR 2026/27 pre AR 2027/28

schválené garantom študijného programu

P.č.	Téma
1	Age management ako súčasť strategického riadenia ľudských zdrojov
2	AI gramotnosť zamestnancov ako faktor pripravenosti na využívanie umelej inteligencie na pracovisku
3	Algoritmický manažment v personálnych procesoch: vnímaná férovosť a dôvera zamestnancov
4	Analýza nákladovosti podniku so zameraním na osobné náklady
5	Analýza organizačných sietí a jej vplyv na inovatívnosť a výkonnosť tímov v hybridnom modeli práce
6	Analýza pracovnej záťaže a návrh opatrení na jej optimalizáciu vo vybranom podniku
7	Analýza pracovných ponúk ako nástroj identifikácie požadovaných kompetencií personalistov na slovenskom trhu práce
8	Benefitný systém a jeho vplyv na spokojnosť zamestnancov
9	Celoživotné vzdelávanie ako odpoveď na demografické zmeny na trhu práce
10	CSR ako nástroj budovania značky zamestnávateľa v malých a stredných podnikoch
11	Daňové a odvodové aspekty zamestnaneckých benefitov a ich využitie v systéme odmeňovania
12	Digitalizácia procesov personálneho manažmentu vo vybranej organizácii
13	Digitálna gramotnosť vo vzťahu k agilite zamestnancov
14	Digitálne odpojenie a pracovná pohoda zamestnancov
15	Digitálne vzdelávanie vo vybraných bankách a možnosti jeho zlepšovania
16	Digitálne vzdelávanie vo vybraných podnikoch a možnosti jeho zlepšovania
17	Digitálne zručnosti ako súčasť ľudského kapitálu a ich význam pre uplatnenie na trhu práce
18	Dopad úrovne vzdelania na pracovné návyky a očakávania zamestnancov
19	Dôvera zamestnancov v umelú inteligenciu pri rozhodovaní v personálnom manažmente
20	Ekonomická efektívnosť investícií do vzdelávania a rozvoja zamestnancov
21	Ekonomické a personálne aspekty získavania a výberu zamestnancov v malých a stredných podnikoch
22	Ekonomické aspekty fluktuácie zamestnancov a možnosti jej riadenia v podniku
24	Ekonomické dôsledky nedostatku pracovnej sily a možnosti personálnej stabilizácie malých a stredných podnikov
25	Employer branding na sociálnych sieťach vo vzťahu k atraktivite zamestnávateľa pre generáciu Z
26	Employer branding v procese získavania a udržania zamestnancov
27	ESG koncept: príležitosti a ohrozenia MSP
28	Etické aspekty využívania umelej inteligencie v personálnom manažmente z pohľadu zamestnancov
29	Faktory ovplyvňujúce prijatie nástrojov umelej inteligencie zamestnancami v personálnom manažmente
30	Faktory stabilizácie zamestnancov a ich vplyv na úmysel zotrvať v organizácii
31	Finančné a nefinančné nástroje odmeňovania ako faktor motivácie a stabilizácie zamestnancov
32	Flexibilné formy zamestnávania ako nástroj zosúladenia pracovného a študijného života pracujúcich študentov vysokých škôl
33	Generácia Z a meniace sa požiadavky na zamestnávateľov

34	Generačná diverzita na pracovisku a jej vplyv na riadenie ľudských zdrojov
35	Generačná diverzita na pracovisku a jej vplyv na motiváciu zamestnancov
36	Generačné rozdiely v postojoch zamestnancov k využívaniu umelej inteligencie v HR procesoch
37	Hodnotenie mzdovej spravodlivosti pomocou Oaxaca-Blinderovej dekompozície
38	Identifikácia psychosociálnych rizík vo výrobnom podniku
39	Identifikácia skrytých determinantov angažovanosti z textových údajov pomocou analýzy prirodzeného jazyka a ich vplyv na čisté skóre podpory zamestnancov
40	Identifikácia vzdelávacích potrieb manažérov MSP v oblasti ESG a návrh vzdelávacieho programu
41	Inflácia ako determinant požiadaviek zamestnancov na zamestnanecké benefity
42	Inovácia adaptačného programu pre zahraničných pracovníkov na pracovisku
43	Interný branding a jeho vzťah k správaniu zamestnancov v súlade so značkou
44	Investície do rozvoja zamestnancov a ich vplyv na ekonomickú výkonnosť podniku
45	Job crafting a generatívna AI: úloha HR pri redizajne pracovných miest
46	Komparácia prístupu uplatňovania spoločensky zodpovedného riadenia ľudských zdrojov v USA a v EÚ (SR) v rámci ESG
47	Komparácia sociálnych kompetencií manažérov generácie X, Y, Z
48	Komunikačné bariéry na pracovisku a možnosti ich eliminácie
49	Konkurenčná činnosť zamestnanca počas trvania a po skončení pracovného pomeru
50	Krízová komunikácia a pocit bezpečia z pohľadu zamestnancov
51	Kvantifikácia hodnoty zamestnaneckých benefítov pomocou konjunktnéj analýzy založenej na výbere
52	Ľudský kapitál a pripravenosť regiónov Slovenskej republiky na digitálnu transformáciu
53	Ľudský kapitál ako faktor rozvojového potenciálu obcí Slovenskej republiky
54	Medzigeneračná klíma vo vzťahu k zdieľaniu znalostí medzi zamestnancami
55	Migrácia pracovnej sily v SR a jej dopad na trh práce
56	Mlčanie alebo whistleblowing? Reakcie zamestnancov na symbolické CSR
57	Modelovanie internej mobility a jej vplyvu na retenciu pomocou Markovových reťazcov
58	Moderné prístupy k motivácii a stabilizácii zamestnancov v podnikoch
59	Motivácia zamestnancov v období ekonomickej neistoty a rastúcich životných nákladov
60	Možnosti a limity využitia neurovedeckých poznatkov v procese náboru a výberu zamestnancov
61	Možnosti využitia poznatkov neurovedy v riadení ľudských zdrojov a ich uplatnenie v personálnej praxi
62	Mzdová politika ako nástroj motivácie a stabilizácie zamestnancov
63	Nábor a výber zamestnancov v podmienkach meniaceho sa trhu práce

64	Náborový proces vo vybraných organizáciách a možnosti jeho zlepšovania
65	Nástroje rozvoja mäkkých zručností manažérov s dôrazom na generačné rozdiely
66	Návrh na využívanie gamifikačných prvkov vo vybraných funkciách manažmentu ľudských zdrojov pre vybranú organizáciu
67	Návrh systému ukazovateľov udržateľnej výkonnosti v podniku
68	Návrh využitia nástrojov umelej inteligencie na skvalitnenie vybraných manažérskych procesov v konkrétnej organizácii
69	Návrh vzdelávacieho programu na zlepšenie mäkkých zručností líniových manažérov
70	Návrh vzdelávacieho programu na zlepšenie mäkkých zručností riadiacich pracovníkov strednej úrovne
71	Návrh zdokonalenia vybranej funkcie manažmentu ľudských zdrojov v organizácii využívajúcej dobrovoľnícku prácu
72	Nedostatok pracovnej sily na slovenskom trhu práce a možnosti jeho riešenia nástrojmi personálneho manažmentu
73	Nekalosúťažné konanie zamestnancov
74	Neurodiverzita ako výzva pre súčasné riadenie ľudských zdrojov
75	Nevyužitý ľudský kapitál na trhu práce Slovenskej republiky
76	Od intuitívneho k analyticky podloženému rozhodovaniu v strategickom riadení ľudských zdrojov
77	Optimalizácia nákladov podniku so zameraním na mzdové náklady
78	Percepcia automatizovaných rozhodovacích systémov zamestnancami
79	Personálna pripravenosť organizácie na zvládanie krízových situácií
80	Personálne náklady a ich vplyv na finančnú výkonnosť malých a stredných podnikov
81	Personálne zabezpečenie športových organizácií v kontexte deľby práce a kumulácie funkcií
82	Porovnanie exaktných metód zhodnotenia CSR vo vzťahu k zamestnancom
83	Porovnanie požiadaviek na pracovnú silu vo vybraných profesijných skupinách na základe pracovných ponúk v SR
84	Pracovné FOMO vo vzťahu k pracovnému vyhoreniu zamestnancov
85	Pracovné očakávania vysokoškolských študentov pri vstupe na trh práce v Slovenskej republike
86	Predikcia syndrómu vyhorenia pomocou pasívnych dát a analýzy časových radov
87	Predikcia úspešnosti adaptácie pomocou analýzy prežitia a zrýchlených modelov času
88	Príčiny zámeru zamestnancov opustiť organizáciu
89	Pripravenosť organizácií a zamestnancov na zvládanie krízových situácií
90	Pripravenosť organizácií na využívanie analytiky ľudských zdrojov a návrh opatrení na jej rozvoj
91	Prispôsobovanie pracovných miest spolupráci človeka a umelej inteligencie
92	Programy well-beingu zamestnancov ako nástroj stabilizácie pracovnej sily vo vybranom podniku
93	Riadenie ľudských zdrojov v podmienkach krízových situácií
94	Riadenie pracovnej adaptácie zahraničných zamestnancov: význam a možnosti odborného jazykového vzdelávania
95	Rozvoj AI kompetencií zamestnancov ako investícia do ľudského kapitálu podniku
96	Rozvoj digitálnych zručností vo vybraných podnikoch a návrhy na zlepšenie
97	Rozvoj jazykových zručností zamestnancov ako súčasť kariérneho rastu
98	Rozvoj líderských kompetencií v oblasti ESG vo výrobnom podniku
99	Rozvoj ľudských zdrojov ako nástroj implementácie ESG záväzku v podniku
100	Rozvoj mäkkých zručností manažérov vo vybraných podnikoch a návrh na jeho zlepšenie

101	Starnutie obyvateľstva a udržateľnosť ľudského kapitálu v Slovenskej republike
102	Strategické riadenie ľudských zdrojov vo vybranom podniku: silné a slabé stránky
103	Stres manažment vybraného podniku
104	Systém odmeňovania a zamestnaneckých benefitov v podmienkach konsolidačných opatrení vo vybranom podniku
105	Technostres v kontexte pracovnej pohody zamestnancov v digitálnom pracovnom prostredí
106	Technostres vo vzťahu k pracovnej výkonnosti zamestnancov
107	Transparentnosť odmeňovania a vnímaná spravodlivosť z pohľadu zamestnancov
108	Tvorba systému personálnych praktík podporujúcich neurodiverzitu v organizáciách
109	Umelá inteligencia a generačné rozdiely na pracovisku
110	Umelá inteligencia a pracovná neistota z pohľadu zamestnancov
111	Uplatňovanie ESG princípov vo výrobných MSP a MSP poskytujúcich služby: komparatívna analýza
112	Úroveň ľudského kapitálu ako determinant medzinárodnej konkurencieschopnosti krajín
113	Vedenie ľudí, angažovanosť a rozvoj zamestnancov ako prejavy sociálneho piliera ESG v podniku
114	Vlastná téma po dohode so školiteľom
115	Vlastná téma po dohode so školiteľom
116	Vlastná téma po dohode so školiteľom
117	Vnímaná spravodlivosť a akceptácia využívania umelej inteligencie pri náboře a výbere zamestnancov
118	Vnímaná spravodlivosť odmeňovania vo vzťahu k organizačnej oddanosti zamestnancov
119	Vnímaná užitočnosť umelej inteligencie a zámer zamestnancov využívať nástroje umelej inteligencie na pracovisku
120	Vnímanie odborových organizácií zamestnancami jednotlivých generácií
121	Vnímanie pracovného pohovoru vedeného človekom a umelou inteligenciou z pohľadu uchádzačov
122	Vnímaný greenwashing, organizačný cynizmus a úloha HR v MSP
123	Vplyv aktuálnej ekonomickej situácie na strategické riadenie ľudských zdrojov v podnikoch
124	Vplyv členstva v odborovej organizácii a well-being zamestnancov
125	Vplyv digitalizácie a automatizácie na štruktúru nezamestnanosti
126	Vplyv digitalizácie a umelej inteligencie na personálny manažment a efektívnosť riadenia ľudských zdrojov
127	Vplyv diverzity na inovačnú výkonnosť tímov: viacúrovňové modelovanie (Hierarchical Linear Modeling - HLM)
128	Vplyv employer brandingu na atraktivitu zamestnávateľa pre generáciu Z
129	Vplyv finančných a nefinančných faktorov odmeňovania na pracovnú spokojnosť zamestnancov
130	Vplyv flexibilných foriem práce na work-life balance zamestnancov
131	Vplyv formy pracovnoprávneho vzťahu na ekonomické a sociálne postavenie zamestnanca
132	Vplyv implementácie ESG princípov v riadení ľudských zdrojov na konkurencieschopnosť malých a stredných podnikov
133	Vplyv inflácie na pracovnú spokojnosť a motiváciu zamestnancov
134	Vplyv ľudského kapitálu na produktivitu práce vo vybraných krajinách EÚ
135	Vplyv možností vzdelávania a kariérneho rastu na fluktuáciu zamestnancov
136	Vplyv rastu minimálnej mzdy na mzdovú štruktúru a mzdové náklady vybraného podniku
137	Vplyv rastu minimálnej mzdy na zamestnanosť a mzdový vývoj na Slovensku
138	Vplyv štýlu leadershipu na udržateľnú výkonnosť malých a stredných podnikov

139	Vplyv umelej inteligencie na vnímanú istotu pracovného miesta a pracovnú angažovanosť zamestnancov
140	Vplyv veku na adaptabilitu na digitálne technológie a inovácie na pracovisku
141	Vplyv veku na pracovnú motiváciu a prioritizáciu firemných benefitov
142	Vplyv využívania nástrojov umelej inteligencie na zamestnaneckú skúsenosť
143	Využitie generatívnej umelej inteligencie v práci HR manažérov a jeho determinanty
144	Využitie umelej inteligencie v personálnom manažmente a jej vplyv na efektívnosť HR procesov
145	Využitie umelej inteligencie v procesoch riadenia ľudských zdrojov
146	Využívanie moderných metód pri získavaní a výbere zamestnancov
147	Využívanie sociálnych sietí v internej komunikácii organizácie
148	Využívanie umelej inteligencie Generáciou Z pri práci a rozvoji pracovných kompetencií
149	Využívanie umelej inteligencie v personálnom manažmente a jej vplyv na personálne procesy
150	Využívanie umelej inteligencie v personálnom manažmente vo vybranej organizácii
151	Využívanie umelej inteligencie v riadení ľudských zdrojov a jeho vnímanie zamestnancami
152	Vývoj miezd a analýza determinantov odmeňovania zamestnancov vo vybranom podniku
153	Význam vzdelania, zdravia a inovácií pre rozvoj ľudského kapitálu
154	Význam work-life balance pri získavaní a udržaní zamestnancov v podnikoch
155	Vzdelávací systém vo vybraných organizáciách a návrhy na zlepšenie
156	Vzdelávanie a rozvoj zamestnancov v podmienkach digitálnej transformácie
157	Vzdelávanie zamestnancov v ére digitálnej transformácie
158	Vzťah medzi rastom životných nákladov a preferenciami zamestnaneckých benefitov
159	Vzťah psychologickéj bezpečnosti a inovatívneho pracovného správania zamestnancov
160	Zamestnanecká skúsenosť a zámer zamestnancov zotrvať v organizácii
161	Zamestnateľnosť mladých NEET v Trenčianskom kraji: bariéry vstupu na trh práce a úloha zamestnávateľov
162	Zefektívnenie plánovania a vedenia pracovných stretnutí vo vybranej organizácii
163	Zelené riadenie ľudských zdrojov (Green HRM) ako predpoklad zavádzania cirkulárnej ekonomiky v podnikoch
164	Zmluvné vzťahy štatutárnych a iných orgánov pri výkone činnosti v prospech obchodnej spoločnosti

Ing. Jaroslav Belás, PhD. jaroslav.belas@tnuni.sk	• Vplyv implementácie ESG princípov v riadení ľudských zdrojov na konkurencieschopnosť malých a stredných podnikov • Využívanie moderných metód pri získavaní a výbere zamestnancov • CSR ako nástroj budovania značky zamestnávateľa v malých a stredných podnikoch • Moderné prístupy k motivácii a stabilizácii zamestnancov v podnikoch • Význam work-life balance pri získavaní a udržaní zamestnancov v podnikoch • Vplyv flexibilných foriem práce na work-life balance zamestnancov • Vplyv employer brandingu na atraktivitu zamestnávateľa pre generáciu Z • Vlastná téma po dohode so školiteľom
prof. Ing. Jaroslav Belás, PhD. jaroslav.belas.st@tnuni.sk	• ESG koncept: príležitosti a ohrozenia MSP • Strategické riadenie ľudských zdrojov vo vybranom podniku: silné a slabé stránky
Ing. Samuel Body, PhD. samuel.body@tnuni.sk	• Technostres vo vzťahu k pracovnej výkonnosti zamestnancov • Vnímaná užitočnosť umelej inteligencie a zámer zamestnancov využívať nástroje umelej inteligencie na pracovisku • Vzťah psychologickej bezpečnosti a inovatívneho pracovného správania zamestnancov • Interný branding a jeho vzťah k správaniu zamestnancov v súlade so značkou • Employer branding na sociálnych sieťach vo vzťahu k atraktivite zamestnávateľa pre generáciu Z • Pracovné FOMO vo vzťahu k pracovnému vyhoreniu zamestnancov • Zamestnanecká skúsenosť a zámer zamestnancov zotrvať v organizácii • Digitálna gramotnosť vo vzťahu k agile zamestnancov
Ing. Lukrécia Body, PhD. lukrecia.body@tnuni.sk	• Technostres v kontexte pracovnej pohody zamestnancov v digitálnom pracovnom prostredí • Medzigeneračná klíma vo vzťahu k zdieľaniu znalostí medzi zamestnancami • Vnímaná spravodlivosť odmeňovania vo vzťahu k organizačnej oddanosti zamestnancov
Mgr. Kristína Bulková, PhD. kristina.bulkova@tnuni.sk	• Flexibilné formy zamestnávania ako nástroj zosúladenia pracovného a študijného života pracujúcich študentov vysokých škôl • Analýza pracovnej záťaže a návrh opatrení na jej optimalizáciu vo vybranom podniku

	• Stres manažment vybraného podniku • Systém odmeňovania a zamestnaneckých benefitov v podmienkach konsolidačných opatrení vo vybranom podniku • Nástroje rozvoja mäkkých zručností manažérov s dôrazom na generačné rozdiely • Identifikácia psychosociálnych rizík vo výrobnom podniku • Programy well-beingu zamestnancov ako nástroj stabilizácie pracovnej sily vo vybranom podniku
doc. Ing. Adriana Grenčíková, PhD. adriana.grencikova@tnuni.sk	• Využívanie umelej inteligencie v personálnom manažmente a jej vplyv na personálne procesy • Generačná diverzita na pracovisku a jej vplyv na riadenie ľudských zdrojov • Faktory stabilizácie zamestnancov a ich vplyv na úmysel zotrvať v organizácii • Riadenie ľudských zdrojov v podmienkach krízových situácií • Pripravenosť organizácií a zamestnancov na zvládanie krízových situácií
Mgr. Monika Gullerová, PhD. monika.gullerova@tnuni.sk	• Rozvoj jazykových zručností zamestnancov ako súčasť kariérneho rastu • Komunikačné bariéry na pracovisku a možnosti ich eliminácie • Inovácia adaptačného programu pre zahraničných pracovníkov na pracovisku • Návrh vzdelávacieho programu na zlepšenie mäkkých zručností riadiacich pracovníkov strednej úrovne • Návrh vzdelávacieho programu na zlepšenie mäkkých zručností líniových manažérov • Komparácia sociálnych kompetencií manažérov generácie X, Y, Z
doc. Ing. Jozef Habánik, PhD. jozes.habanik@tnuni.sk	• Využitie umelej inteligencie v procesoch riadenia ľudských zdrojov
Ing. Matej Húževka, PhD. matej.huzevka@tnuni.sk	• Umelá inteligencia a pracovná neistota z pohľadu zamestnancov • Prispôbovanie pracovných miest spolupráci človeka a umelej inteligencie • Digitálne odpojenie a pracovná pohoda zamestnancov • Využívanie sociálnych sietí v internej komunikácii organizácie • Príčiny zámeru zamestnancov opustiť organizáciu • Transparentnosť odmeňovania a vnímaná spravodlivosť z pohľadu zamestnancov • Krízová komunikácia a pocit bezpečia z pohľadu zamestnancov • Personálna pripravenosť organizácie na zvládanie krízových situácií

prof. PhDr. Zoltán Rózsa, PhD. zoltan.rozsa@tnuni.sk	• Job crafting a generatívna AI: úloha HR pri redizajne pracovných miest • Algoritmický manažment v personálnych procesoch: vnímaná férovosť a dôvera zamestnancov • Vnímaný greenwashing, organizačný cynizmus a úloha HR v MSP • Mlčanie alebo whistleblowing? Reakcie zamestnancov na symbolické CSR • Zelené riadenie ľudských zdrojov (Green HRM) ako predpoklad zavádzania cirkulárnej ekonomiky v podnikoch • Zamestnateľnosť mladých NEET v Trenčianskom kraji: bariéry vstupu na trh práce a úloha zamestnávateľov
doc. Ing. Magdaléna Tupá, PhD. magdalena.tupa@tnuni.sk	Ing. Magdaléna Tupá, PhD. • Tvorba systému personálnych praktík podporujúcich neurodiverzitu v organizáciách • Neurodiverzita ako výzva pre súčasné riadenie ľudských zdrojov • Vnímanie pracovného pohovoru vedeného človekom a umelou inteligenciou z pohľadu uchádzačov • Od intuitívneho k analyticky podloženému rozhodovaniu v strategickom riadení ľudských zdrojov • Možnosti a limity využitia neurovedeckých poznatkov v procese náboru a výberu zamestnancov • Možnosti využitia poznatkov neurovedy v riadení ľudských zdrojov a ich uplatnenie v personálnej praxi • Pripravenosť organizácií na využívanie analytiky ľudských zdrojov a návrh opatrení na jej rozvoj
PhDr. Jana Španková, PhD. jana.spankova@tnuni.sk	• Age management ako súčasť strategického riadenia ľudských zdrojov • Vplyv formy pracovnoprávneho vzťahu na ekonomické a sociálne postavenie zamestnanca
doc. RNDr. Eva Grmanová, PhD. eva.grmanova@tnuni.sk	• Digitálne vzdelávanie vo vybraných podnikoch a možnosti jeho zlepšovania • Digitálne vzdelávanie vo vybraných bankách a možnosti jeho zlepšovania • Rozvoj mäkkých zručností manažérov vo vybraných podnikoch a návrh na jeho zlepšenie • Náborový proces vo vybraných organizáciách a možnosti jeho zlepšovania • Vzdelávací systém vo vybraných organizáciách a návrhy na zlepšenie • Rozvoj digitálnych zručností vo vybraných podnikoch a návrhy na zlepšenie • Migrácia pracovnej sily v SR a jej dopad na trh práce

Ing. Eva Ivanová, CSc. eva.ivanova@tnuni.sk	• Využitie umelej inteligencie v personálnom manažmente a jej vplyv na efektivnosť HR procesov
doc. Ing. Katarína Havierniková, PhD. katarina.haviernikova@tnuni.sk	• Rozvoj líderských kompetencií v oblasti ESG vo výrobnom podniku • Rozvoj ľudských zdrojov ako nástroj implementácie ESG záväzku v podniku • Vplyv štýlu leadershipu na udržateľnú výkonnosť malých a stredných podnikov • Uplatňovanie ESG princípov vo výrobných MSP a MSP poskytujúcich služby: komparatívna analýza • Identifikácia vzdelávacích potrieb manažérov MSP v oblasti ESG a návrh vzdelávacieho programu • Návrh systému ukazovateľov udržateľnej výkonnosti v podniku • Vedenie ľudí, angažovanosť a rozvoj zamestnancov ako prejavy sociálneho piliera ESG v podniku
RNDr. Dana Jašková, PhD. dana.jaskova@tnuni.sk	• Faktory ovplyvňujúce prijatie nástrojov umelej inteligencie zamestnancami v personálnom manažmente • Dôvera zamestnancov v umelú inteligenciu pri rozhodovaní v personálnom manažmente • Využitie generatívnej umelej inteligencie v práci HR manažérov a jeho determinanty • Vnímaná spravodlivosť a akceptácia využívania umelej inteligencie pri náboe a výbere zamestnancov • Vplyv využívania nástrojov umelej inteligencie na zamestnaneckú skúsenosť • AI gramotnosť zamestnancov ako faktor pripravenosti na využívanie umelej inteligencie na pracovisku • Vplyv umelej inteligencie na vnímanú istotu pracovného miesta a pracovnú angažovanosť zamestnancov • Etické aspekty využívania umelej inteligencie v personálnom manažmente z pohľadu zamestnancov
Ing. Eva Koišová, PhD., MBA eva.koisova@tnuni.sk	• Investície do rozvoja zamestnancov a ich vplyv na ekonomickú výkonnosť podniku
Ing. Marcel Kordoš, PhD. marcel.kordos@tnuni.sk	• Komparácia prístupu uplatňovania spoločensky zodpovedného riadenia ľudských zdrojov v USA a v EÚ (SR) v rámci ESG
Ing. Karol Krajčo, PhD. karol.krajco@tnuni.sk	• Vnímanie odborových organizácií zamestnancami jednotlivých generácií • Vplyv finančných a nefinančných faktorov odmeňovania na pracovnú spokojnosť zamestnancov.

	• Motivácia zamestnancov v období ekonomickej neistoty a rastúcich životných nákladov • Generačná diverzita na pracovisku a jej vplyv na motiváciu zamestnancov • Vplyv digitalizácie a automatizácie na štruktúru nezamestnanosti (Tamara Šebánová) • Vzťah medzi rastom životných nákladov a preferenciami zamestnaneckých benefitov • Vplyv inflácie na pracovnú spokojnosť a motiváciu zamestnancov • Inflácia ako determinant požiadaviek zamestnancov na zamestnanecké benefity
Ing. Katarína Kráľová, PhD. katarina.kralova@tnuni.sk	• Ekonomické aspekty fluktuácie zamestnancov a možnosti jej riadenia v podniku • Personálne náklady a ich vplyv na finančnú výkonnosť malých a stredných podnikov • Finančné a nefinančné nástroje odmeňovania ako faktor motivácie a stabilizácie zamestnancov • Ekonomická efektívnosť investícií do vzdelávania a rozvoja zamestnancov • Ekonomické a personálne aspekty získavania a výberu zamestnancov v malých a stredných podnikoch • Daňové a odvodové aspekty zamestnaneckých benefitov a ich využitie v systéme odmeňovania • Ekonomické dôsledky nedostatku pracovnej sily a možnosti personálnej stabilizácie malých a stredných podnikov • Rozvoj AI kompetencií zamestnancov ako investícia do ľudského kapitálu podniku
Ing. Kristína Kozová, PhD. kristina.kozova@tnuni.sk	• Využívanie umelej inteligencie v personálnom manažmente vo vybranej organizácii • Digitalizácia procesov personálneho manažmentu vo vybranej organizácii • Nábor a výber zamestnancov v podmienkach meniaceho sa trhu práce • Employer branding v procese získavania a udržiavania zamestnancov • Vzdelávanie a rozvoj zamestnancov v podmienkach digitálnej transformácie • Pracovné očakávania vysokoškolských študentov pri vstupe na trh práce v Slovenskej republike • Generácia Z a meniace sa požiadavky na zamestnávateľov • Využívanie umelej inteligencie Generáciou Z pri práci a rozvoji pracovných kompetencií
Ing. Tatiana Masárová, PhD. tatiana.masarova@tnuni.sk	• Porovnanie exaktných metód zhodnotenia CSR vo vzťahu k zamestnancom

	• Riadenie pracovnej adaptácie zahraničných zamestnancov: význam a možnosti odborného jazykového vzdelávania
Ing. Jana Masárová, PhD. jana.masarova@tnuni.sk	• Nevyužitý ľudský kapitál na trhu práce Slovenskej republiky • Starnutie obyvateľstva a udržateľnosť ľudského kapitálu v Slovenskej republike • Ľudský kapitál ako faktor rozvojového potenciálu obcí Slovenskej republiky • Digitálne zručnosti ako súčasť ľudského kapitálu a ich význam pre uplatnenie na trhu práce • Ľudský kapitál a pripravenosť regiónov Slovenskej republiky na digitálnu transformáciu
Mgr. Pavol Oršanský, PhD. pavol.orsansky@tnuni.sk	• Analýza organizačných sietí a jej vplyv na inovatívnosť a výkonnosť tímov v hybridnom modeli práce • Predikcia syndrómu vyhorenia pomocou pasívnych dát a analýzy časových radov • Kvantifikácia hodnoty zamestnaneckých benefitov pomocou konjunktnnej analýzy založenej na výbere • Hodnotenie mzdovej spravodlivosti pomocou Oaxaca-Blinderovej dekompozície • Predikcia úspešnosti adaptácie pomocou analýzy prežitia a zrýchlených modelov času • Vplyv diverzity na inovačnú výkonnosť tímov: viacúrovňové modelovanie (Hierarchical Linear Modeling - HLM) • Modelovanie internej mobility a jej vplyvu na retenciu pomocou Markovových reťazcov • Identifikácia skrytých determinantov angažovanosti z textových údajov pomocou analýzy prirodzeného jazyka a ich vplyv na čisté skóre podpory zamestnancov
Ing. Jana Sochuláková, PhD. jana.sochulakova@tnuni.sk	• Mzdová politika ako nástroj motivácie a stabilizácie zamestnancov • Vplyv rastu minimálnej mzdy na zamestnanosť a mzdový vývoj na Slovensku • Vplyv rastu minimálnej mzdy na mzdovú štruktúru a mzdové náklady vybraného podniku • Vývoj miezd a analýza determinantov odmeňovania zamestnancov vo vybranom podniku • Využívanie umelej inteligencie v riadení ľudských zdrojov a jeho vnímanie zamestnancami • Generačné rozdiely v postojoch zamestnancov k využívaniu umelej inteligencie v HR procesoch • Analýza nákladovosti podniku so zameraním na osobné náklady

	• Optimalizácia nákladov podniku so zameraním na mzdové náklady
Ing. Martina Jakubčinová, PhD., MBA martina.jakubcinova@tnuni.sk	• Vzdelávanie zamestnancov v ére digitálnej transformácie • Benefitný systém a jeho vplyv na spokojnosť zamestnancov • Umelá inteligencia a generačné rozdiely na pracovisku
JUDr. Andrej Poruban, PhD. andrej.poruban@tnuni.sk	• Zmluvné vzťahy štatutárnych a iných orgánov pri výkone činnosti v prospech obchodnej spoločnosti • Konkurenčná činnosť zamestnanca počas trvania a po skončení pracovného pomeru • Nekalosúťažné konanie zamestnancov • Vplyv členstva v odborovej organizácii a well-being zamestnancov • Percepčia automatizovaných rozhodovacích systémov zamestnancami
Ing. Martin Šrámka, PhD. martin.sramka@tnuni.sk	• Nedostatok pracovnej sily na slovenskom trhu práce a možnosti jeho riešenia nástrojmi personálneho manažmentu • Analýza pracovných ponúk ako nástroj identifikácie požadovaných kompetencií personalistov na slovenskom trhu práce • Porovnanie požiadaviek na pracovnú silu vo vybraných profesijných skupinách na základe pracovných ponúk v SR • Personálne zabezpečenie športových organizácií v kontexte deľby práce a kumulácie funkcií • Vlastná téma po dohode so školiteľom • Vlastná téma po dohode so školiteľom
Ing. Paulína Srovnalíková, PhD. MBA paulina.srovanlikova@tnuni.sk	• Vplyv aktuálnej ekonomickej situácie na strategické riadenie ľudských zdrojov v podnikoch • Vplyv digitalizácie a umelej inteligencie na personálny manažment a efektívnosť riadenia ľudských zdrojov
doc. Ing. Zdenko Stacho, PhD. zdenko.stacho@tnuni.sk	• Zefektívnenie plánovania a vedenia pracovných stretnutí vo vybranej organizácii • Návrh využitia nástrojov umelej inteligencie na skvalitnenie vybraných manažérskych procesov v konkrétnej organizácii
doc. Ing. Katarína Stachová, PhD. katarina.stachova@tnuni.sk	• Návrh na využívanie gamifikačných prvkov vo vybraných funkciách manažmentu ľudských zdrojov pre vybranú organizáciu • Návrh zdokonalenia vybranej funkcie manažmentu ľudských zdrojov v organizácii využívajúcej dobrovoľnícku prácu
Ing. Veronika Žárská, PhD. veronika.zarska@tnuni.sk	• Vplyv možností vzdelávania a kariérneho rastu na fluktuáciu zamestnancov • Celoživotné vzdelávanie ako odpoveď na demografické zmeny na trhu práce

	• Dopad úrovne vzdelania na pracovné návyky a očakávania zamestnancov • Vplyv veku na pracovnú motiváciu a prioritizáciu firemných benefitov • Vplyv veku na adaptabilitu na digitálne technológie a inovácie na pracovisku • Význam vzdelania, zdravia a inovácii pre rozvoj ľudského kapitálu • Úroveň ľudského kapitálu ako determinant medzinárodnej konkurencieschopnosti krajín • Vplyv ľudského kapitálu na produktivitu práce vo vybraných krajinách EÚ
--	--
