

TECHNICKÁ UNIVERZITA VO ZVOLENE

DREVÁRSKA FAKULTA



**Strategický rozvoj lidských zdrojů v zemědělství v
kontextu průmyslu 4.0**

Zborník abstraktov z 1. medzinárodnej vedeckej konferencie



ZVOLEN 2021

Editor:

prof. Ing. Miloš Hitka, PhD.

Autori:

prof. Ing. Miloš Hitka, PhD.
doc. Ing. Silvia Lorincová, PhD.
doc. Mgr. Ján Papula, PhD.
doc. Mgr. Zuzana Papulová, PhD.
doc. Ing. Marek Potkány, PhD
doc. Ing. Zdenko Stacho, PhD.
doc. Ing. Katarína Stachová, PhD.
Mgr. Andrea Gažová, PhD.
Mgr. Lucia Kohnová, PhD.
Ing. Hana Urbancová, Ph.D.
Ing. Pavla Vrabcová, Ph.D.
Ing. Michal Levický, PhD.
Ing. Michala Moravcová, PhD.
Ing. Martina Lipoldová
Ing. Mária Osvaldová
Ing. Alexandra Baroková
Ing. Erik Hegedűs
Mgr. et Mgr. Róbert Kormaňák
Mgr. Michal Hamar
Mgr. Dávid Paculík
Ing. Lenka Sedmáková
Mgr. Dávid Smolka
Mgr. Dominik Trubač
Mgr. Lucia Ferenčáková
Matúš Kovár

Recenzenti:

Členovia vedeckého výboru konferencie

Grafická úprava:

doc. Ing. Zdenko Stacho, PhD.

Vydanie zborníka abstraktov v spolupráci s Drevárskym kongresom vo Zvolene členom Zväzu slovenských vedeckotechnických spoločností bolo schválené Edičnou radou Technickej Univerzity vo Zvolene.

Všetky práva vyhradené. Žiadna časť publikácie nesmie byť reprodukováaná, rozširovaná alebo prenášaná akýmkoľvek spôsobom, vrátane elektronického, fotografického, či iného záznamu, bez predchádzajúceho písomného súhlasu autorov.

Za vedeckú úroveň tejto publikácie zodpovedajú autori a recenzenti.

Spracovanie zborníka bolo podporené Slovenskou Akademičkou Asociáciou pre Personálny Manažment a grantom APVV-17-0656 s názvom Transformácia paradigmy manažmentu organizácií v kontexte priemyslu 4.0.

Rukopis neprešiel jazykovou úpravou

© Technická Univerzita vo Zvolene, 2021

© SAAPM

© OEŘSI ČAZV

Vydavateľ: Technická univerzita vo Zvolene, 2021

Vydanie: prvé

Vydané elektronicky na CD

ISBN 978-80-228-3291-5

Odborní garanti konference

Ing. Hana Urbancová, Ph.D. – ČAZV Praha (CZ), OEŘSI ČAZV
prof. Ing. Lukáš Čechura, Ph.D. – PEF ČZU Praha (CZ), OEŘSI ČAZV
prof. Ing. Miloš Hitka, Ph.D. – DF TU Zvolen (SK), OEŘSI ČAZV
doc. Ing. Monika Hudáková, Ph.D. – FEM SPU Nitra (SK), OEŘSI ČAZV, OEM SAPV
doc. Ing. Zdenko Stacho, Ph.D. – IM UCM Trnava (SK), OEŘSI ČAZV

Vědecký výbor konference:

prof. Ing. Alžbeta Kucharčíková, Ph.D. – FRI ŽU Žilina (SK)
prof. Ing. Hitka Miloš, Ph.D. – DF TU Zvolen (SK), OEŘSI ČAZV
prof. Ing. Lukáš Čechura, Ph.D. – PEF ČZU Praha (CZ), OEŘSI ČAZV
prof. dr. Agota Giedrė Raišienė – MRU Vilnius (LT)
doc. Ing. Zdenko Stacho, Ph.D. – IM UCM Trnava (SK), OEŘSI ČAZV
doc. Ing. Katarína Stachová, Ph.D. – IM UCM Trnava (SK), OEŘSI ČAZV
doc. Ing. Zuzana Joniaková, Ph.D. – FPM EU Bratislava (SK), OEŘSI ČAZV
doc. Ing. Jana Blštáková, Ph.D. – FPM EU Bratislava (SK)
doc. PhDr. Ing. Ladislav Mura, Ph.D. – Paneurópska vysoká škola Bratislava (SK)
doc. Ing. Silvia Lorincová, Ph.D. – DF TU Zvolen (SK), OEŘSI ČAZV
doc. Mgr. Ján Papula, Ph.D. – FM UK Bratislava (SK)
doc. Mgr. Zuzana Papulová, Ph.D. – FM UK Bratislava (SK)
Ing. Hana Urbancová, Ph.D. – ČAZV Praha (CZ), OEŘSI ČAZV
Ing. Lenka Ližbetinová, Ph.D. – VŠTE ČB (CZ), OEŘSI ČAZV
Ing. Pavla Lejsková, Ph.D. – Univerzita Pardubice (CZ)
Ing. Michal Levický, Ph.D. – FPV UKF Nitra (SR), OEM SAPV
Ing. Renata Stasiak-Betlejewska, Ph.D. – CUT Czestochowa (PL)
Ing. Augustín Stareček, Ph.D. – MTF STU Trnava (SK)
Ing. Pavla Vrabcová, Ph.D. – FLD ČZU v Praze (CZ), OEŘSI ČAZV
Ing. Helena Smolová, Ph.D. – ČAZV (CZ), OEŘSI ČAZV
Mgr. Lucia Kohnová, Ph.D. – FM UK Bratislava (SK)

Organizační výbor konference:

Předseda: Ing. Lenka Míkle, Ph.D. – IM UCM Trnava
Členové: Ing. Martina Lipoldová – DF TU Zvolen
Ing. Lenka Sedmáková – DF TU Zvolen
Ing. Jozef Sedmák – DF TU Zvolen
Ing. Alexandra Baroková – FM UK Bratislava
MSc. Peter Seidner – FM UK Bratislava
Mgr. Michal Hamar, MBA – FM UK Bratislava
Ing. Erik Hegedus – FM UK Bratislava
Ing. Mária Osvaldová – DF TU Zvolen
Ing. Nina Dedečková – EU Bratislava
Ing. Lasha Abuladze – EU Bratislava

OBSAH:

Interakcia motivácie zamestnancov a podnikovej kultúry	5
Digitálna transformácia v kontexte priemyslu 4.0	6
Výpočet fluktuácie zamestnancov s využitím relevantných údajov.....	7
Zmeny v managementu ľudských zdrojů v organizáciách v kontextu COVID-19	8
Zmeny v manažmente ľudských zdrojov v sektoroch priemyslu a služieb.....	9
Vplyv pandémie COVID-19 na digitálnu transformáciu a prechod k Priemyslu 4.0 v európskych krajinách.....	12
Riziká ako významný faktor prechodu na Priemysel 4.0	14
Digitalizácia a technológia 3D tlače vo vzdelávaní zamestnancov.....	16
Vplyv zmien priemyslu 4.0 na fungovanie slovenských podnikov.....	17
Trendy v Competitive Intelligence pod vplyvom Priemyslu 4.0.....	18
Motivácia ako kľúčová oblasť pri riadení ľudských zdrojov v lesníckych a drevospracujúcich podnikov	19
Využitie nástroja na hodnotenie podnikovej kultúry v slovenských podmienkach	20
Potenciál využitia outsourcingu ľudských zdrojov pri aplikovaní princípov cirkulárnej ekonomiky...	21
Využitie e-športov ako nástroja na rozvoj tímovej kohézie	22
Pripravenosť a očakávania slovenských podnikov v súvislosti s nástupom Priemyslu 4.0	23
Pripravenosť slovenských a českých podnikov na výzvy Industry 4.0 z pohľadu kľúčových zmien ...	24

Interakcia motivácie zamestnancov a podnikovej kultúry

Miloš Hitka, Lenka Sedmáková, Silvia Lorincová

*Drevárska fakulta, Technická univerzita vo Zvolene, Ul. T. G. Masaryka 24, 960 01 Zvolen
hitka@tuzvo.sk; xsedmakova@tuzvo.sk; lorincova@tuzvo.sk*

Abstrakt

Ľudský potenciál a jeho riadenie sú na celom svete neoddeliteľnou súčasťou systému riadenia každej spoločnosti a veľakrát určujúcim faktorom úspechu. Prosperujúce podniky si uvedomujú, že najvýnosnejším kapitálom podniku sú jeho zamestnanci a ich motivácia, prostredníctvom ktorých je podnik schopný úspešne plniť svoje ciele. Cieľom práce je definovať interakciu motivácie zamestnancov a podnikovej kultúry. Uvedené oblasti budeme skúmať komplexne z pohľadu skupín motivačných faktorov finančné, vzťahové, pracovné, kariérne a sociálne a ich vplyvu na podnikovú kultúru. Pomocou primárnych štatistických metód a na základe dotazníka na analýzu úrovne skutočnej a požadovanej úrovne motivácie definujeme úroveň motivácie zamestnancov. Prostredníctvom nástroja na hodnotenie podnikovej kultúry (OCAI) definujeme podnikovú kultúru na Slovensku. Následne pomocou štatistických metód (ANOVA, MANOVA, CLUA) určíme závislosť skúmaných oblastí riadenia ľudských zdrojov a definujeme prípadné rozdiely medzi odvetvami.

The Interaction between Employee Motivation and Corporate Culture

Abstract

All over the world, human potential and its management are an integral part of every company's management system and many times a determining factor for success. Prosperous companies realize that the most profitable capital of a company is its employees and their motivation, through which the company is able to successfully meet its goals. The aim is to define the interaction of employee motivation and corporate culture. These areas will be examined comprehensively in terms of motivation factors related to finance, mutual relationship, work condition, career aspiration, social needs and their impact on corporate culture. Using statistical methods and based on a questionnaire to analyze the level of current and preferred level of employee motivation, the level of employee motivation is defined. Organizational Culture Assessment Instrument is used to define corporate culture in Slovakia. Subsequently, using statistical methods (ANOVA, MANOVA, CLUA), the dependence of the researched areas of human resource management is determined and differences between industries are defined.

This work was supported by the grants VEGA 1/0161/21 entitled Dependence of the type of corporate culture on the industries of Slovak enterprises and selected socio-demographic factors, KEGA 005TU Z-4/2020 entitled Economics, Management and Enterprising in Wood Industry Companies – university textbook with visualization support in virtual space, APVV-20-0004 entitled The effect of an increase in the anthropometric measurements of the Slovak population on the functional properties of furniture and the business processes.

Digitálna transformácia v kontexte priemyslu 4.0

Zuzana Papulová, Dávid Smolka, Dominik Trubač

Fakulta managementu, Univerzita Komenského v Bratislave, Odbojárov 10, P.O.BOX 95, 820 05

Bratislava 25

papulova1@uniba.sk; smolka13@uniba.sk; trubac6@uniba.sk

Abstrakt

Technologický vývoj v súvislosti s priemyslom 4.0 predstavuje pre podniky veľkú výzvu. Vo všeobecnosti sa očakáva výrazný dopad nových technológií na všetky aspekty riadenia a fungovania takmer všetkých organizácií, ako aj celej spoločnosti. V úrovni digitalizácie a automatizácie Slovensko dlhodobo zaostáva a v porovnaní s ostatnými krajinami Európskej únie zaznamenáva nelichotivé výsledky. V nadväznosti na rastúci vplyv týchto oblastí na konkurencieschopnosť podnikov je nevyhnutné bezodkladne vykonávať aktivity na podporu technologickej pripravenosti na prichádzajúce zmeny priemyslu 4.0. Príspevok je zameraný na vytvorenie reálneho obrazu o súčasnej úrovni digitalizácie a automatizácie v prostredí ekonomických subjektov pôsobiacich na území Slovenskej republiky. Zároveň poskytuje pohľad na vykonávané aktivity a argumentáciu v prospech digitálnej transformácie na úrovni jednotlivých podnikov, čím podporuje otvorenú diskusiu o ďalšom výskume v tejto oblasti s cieľom skúmať úroveň pripravenosti domácich subjektov v porovnaní so subjektami pôsobiacimi v krajinách Európskej únie.

Digital Transformation in the Context of Industry 4.0

Abstract

Technological progress in connection with Industry 4.0 represents a big challenge for companies. In general, new technologies are expected to have a significant impact on all aspects of the management and operations of almost all organizations as well as the whole society. Slovakia has been lagging for a long time in areas of digitalization and automation while, in comparison with other countries of the European Union, is recording unfavourable results. Following the growing impact of these areas on the competitiveness of enterprises, it is essential to take immediate actions to support technological readiness for the coming changes of Industry 4.0. The paper focuses on creating a realistic picture of the current level of digitalization and automation of businesses operating in the Slovak Republic. It provides an overview of the activities performed and the argumentation for the digital transformation of individual companies, thus supporting an open discussion on further research in this area to examine the level of preparedness of domestic subjects compared to subjects operating in the European Union countries.

This work was supported by the grant APVV-17-0656 entitled Transformation of Paradigm in Management of Organizations in the Context of Industry 4.0

Výpočet fluktuácie zamestnancov s využitím relevantných údajov

Katarína Stachová¹, Alexandra Baroková², Michala Moravcová³

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

² *Fakulta managementu, Univerzita Komenského v Bratislave, Odbojárov 10, P.O.BOX 95, 820 05
Bratislava 25*

alexandra.barokova@uniba.sk

³ *Fakulta sociálnych vied, Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, Hajdóczyho 1, 91701 Trnava
michala.moravcova@ucm.sk*

Abstrakt

Problémom fluktuácie sa venuje veľa pozornosti prakticky vo všetkých organizáciách, najmä však vo väčších organizáciách s analytickým prístupom HR. Náklady na nahradenie niekoho, kto odíde dobrovoľne, sa odhadujú na 60% až 200% jeho ročného platu, čo sa môže líšiť v závislosti od spoločnosti a regiónu, v ktorom organizácia pôsobí. Aby sme pochopili, čo všetko je za týmito nákladmi, musíme sa zamyslieť nad rôznymi oblasťami, ktoré sú ovplyvnené. Na strane HR máme čas strávený výberom a administratívne náklady spojené s nástupom a odchodom zamestnanca. Následne je potrebné nájsť niekoho, kto by túto pozíciu obsadil, takže sem vstupuje čas a práca pracovníka náboru a výberu zamestnancov. Musia sa uskutočniť pohovory, musí byť predložená a prijatá ponuka a na záver musí vybraný zamestnanec prejsť školeniami. To všetko si vyžaduje investíciu ľudských zdrojov a času. Tento stratený čas znamená stratu produktivity počas vykonávania každého z týchto krokov. Pred riešením problému fluktuácie a udržania zamestnancov je z pohľadu spoločnosti absolútne nevyhnutné porozumieť podstate problému, ktorý sa pokúšame vyriešiť. Kľúčovým prvkom takejto analýzy sú dáta. Pred vyvodením záverov, že problém má vplyv na fluktuáciu, musíme posúdiť, kto opúšťa spoločnosť za dané časové obdobie, a potom údaje vykresliť v čase s inými relevantnými údajmi.

Using Relevant Data to Calculating Employee Turnover

Abstract

Turnover gets a ton of attention in virtually all organizations, especially larger organizations with mature HR functions and the seedlings of an HR analytics process. The costs of replacing someone who leaves voluntarily is estimated to be between 60% and 200% of their annual salary, which might vary according to the company and region enrolls. To understand what is all behind these costs we need to think about all the different things that are impacted. On the HR site we have exit interviews and administrative costs just to move the person out, then there is a need to find someone to fill that role, so then the recruiter needs to be pulled in and the job has to be posted, time consuming interviews have to be conducted, offer has to be made and accepted, employee has to go through orientation and be trained up. This all takes a lot of resources and time, and that lost time means lost productivity while each of these steps are being carried out. Before solving the problem of turnover and retention it is absolutely critical from a business standpoint to understand the problem that is trying to solve or whether there is even a problem to begin with. A key element of this evaluation is data, before raising conclusions that the problem is related to the turnover, we need to assess who is leaving trend analysis for given time period and then plot the data over time with other relevant data.

This work was supported by the grant APVV-17-0656 entitled Transformation of Organizational Management Paradigm in the Context of Industry 4.0

Změny v managementu lidských zdrojů v organizacích v kontextu COVID-19

Hana Urbancová¹, Pavla Vrabcová²

¹Česká akademie zemědělských věd, Těšnov 65/17, 110 00 Praha 1, Czech Republic
hana.urbancova@cazv.cz

²Fakulta lesnická a dřevařská, Česká zemědělská univerzita v Praze, Kamýcká 129, 165 00 Praha-Suchdol, Czech Republic,
vrabcovapavla@gmail.com

Abstrakt

Situace na trhu práce se v současné době velmi turbulentně mění a neustále trvající pandemie COVID-19 uklidnění nenapomáhá. Dobu před COVID-19 lze charakterizovat jako stabilní, kdy nebyla míra nezaměstnanosti vysoká, rozdíly v zaměstnávání různých věkových skupin a jejich stereotypizace ustupovala. Doba s COVID-19 však trh práce a stav v organizacích vrací zpět. Organizace začaly propouštět zaměstnance 50+, zvýšila se fluktuace, došlo ke změnám nároků zaměstnanců i organizací, opět se rozvírají nůžky ve výši mezd a platů u většiny pozic a pohlaví. Vedení organizací musí strategicky pohlížet na management lidských zdrojů a sladit cíle organizace s cíli v kontextu práce s lidmi. Cílem článku je identifikovat problémová místa managementu lidských zdrojů v době s COVID-19 ve vybraných organizacích v České republice a navrhnout doporučení v jejich optimalizaci. Data byla získána pomocí dotazníkového šetření ($n = 183$) a byla vyhodnocena pomocí vícerozměrné a deskriptivní statistiky. Výsledky ukázaly, že vedoucí pracovníci v organizacích díky důsledkům COVID-19 na trhu práce (finanční problémy organizací, nemoci zaměstnanců, nedostatečná kvalifikovaná pracovní síla) začali provádět nesystematické kroky vedoucí k destabilizaci týmů, demotivaci zaměstnanců a poněkud přestávají dbát na nutnost age managementu, jenž je pro potřeby dalšího zabezpečení kontinuity s ohledem na demografický vývoj na trhu práce v rámci organizací nezbytný.

Changes in Human Resource Management in Organizations in the Context of COVID-19

Abstract

The labor market situation is currently changing very turbulently and the ongoing pandemic of COVID-19 is not helping to calm down. The period before COVID-19 can be characterized as stable, when the unemployment rate was not high, differences in employment of different age groups, and their stereotyping subsided. However, the time of COVID-19 are returning the labor market and the situation in organizations. Organizations began to lay off 50+ employees, turnover increased, the demands of employees and organizations changed, and the scissors in the amount of wages and salaries for most positions and gender are widening again. Organization management must strategically look at human resource management and align the goals of the organization with the goals of working with people. The aim of the article is to identify problem areas of human resources management in the time of COVID-19 period in selected organizations in the Czech Republic and to propose recommendations for their optimization. Data were obtained using a questionnaire survey ($n = 183$) and were evaluated using multidimensional and descriptive statistics. The results showed that leaders in organizations, due to the consequences of Covid-19 on the labor market (financial problems of organizations, employee illnesses, insufficient skilled workforce) began to take unsystematic steps leading to destabilization of teams, demotivation of employees, and somewhat stopped paying attention to the need for age management. It is necessary to further ensure continuity with regard to demographic developments in the labor market within organizations.

Malé a stredné podniky v odvetví poľnohospodárstva na Slovensku

Michal Levický

*Fakulta prírodných vied a informatiky, Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre, Tr. A. Hlinku 1, 949
01 Nitra
mlevicky@ukf.sk*

Abstrakt

Význam a prínos malých a stredných podnikov v ekonomike krajín je dlhodobo diskutovanou témou. Z hľadiska odvetvovej štruktúry majú poľnohospodárske podniky špecifické postavenie v kategórii malých a stredných podnikov. Príspevok sa zaoberá základnou charakteristikou malých a stredných podnikov s dôrazom na podniky v sektore poľnohospodárstva. Napriek tomu, že ich zastúpenie v skupine malých a stredných podnikov je nepatrné, táto kategória podnikov spolu s podnikmi z niektorých iných odvetví hospodárstva má potenciál využitia podmienok aj okrajových oblastí, čo môže výrazne prispieť k riešeniu problémov regionálnych rozdielov. V súčasnosti predstavuje zastúpenie pôdohospodárskych malých a stredných podnikov na celkovom počte malých a stredných podnikov len 4 %. Z hľadiska právnej formy podnikov má najväčšie zastúpenie podnik fyzickej osoby – živnostníka a to až 49,3 %. Z hľadiska právnej formy podnikov je odvetvie poľnohospodárstva špecifické existenciou podniku fyzickej osoby – samostatne hospodáriaceho roľníka. Samostatne hospodáriaci roľníci sa na Slovensku prirodzene sústreďujú v regiónoch s vhodnými podmienkami pre poľnohospodárstvo. Najväčší podiel SHR bol v roku 2020 v Banskobystrickom kraji (19,3 %). Následne v Nitrianskom kraji (18,2 %), v Prešovskom kraji (14,4 %) a v Košickom kraji (14,2 %). Najnižší výskyt SHR je typický v krajoch so silným zastúpením priemyslu a vysokou mierou urbanizácie. Do tejto skupiny krajov patrí Bratislavský kraj, kde uvádza svoje sídlo 4,3 % všetkých SHR a Trenčiansky kraj s podielom 5,7 %.

Small and Medium Enterprises in the Agricultural Sector in Slovakia

Abstract

The importance and contribution of small and medium-sized enterprises in the economies of countries is a long-discussed topic. In terms of sectoral structure, agricultural enterprises have a specific position in the category of small and medium-sized enterprises. The paper deals with the basic characteristics of small and medium-sized enterprises with an emphasis on enterprises in the agricultural sector. Despite the fact that their representation in the group of small and medium-sized enterprises is insignificant, this category of enterprises, together with enterprises from some other sectors of the economy, has the potential to exploit conditions and peripheral areas, which can significantly contribute to addressing regional disparities. At present, the share of agricultural small and medium-sized enterprises in the total number of small and medium-sized enterprises is only 4%. In terms of the legal form of enterprises, the enterprise of a self-employed person has the largest representation, up to 49.3%. In terms of the legal form of enterprises, the agricultural sector is specific to the existence of an enterprise of a self-employed farmer. In Slovakia, self-employed farmers naturally concentrate in regions with suitable conditions for agriculture. The largest share of self-employed farmers was in 2020 in the Banská Bystrica Region (19.3%). Subsequently, in the Nitra Region (18.2%), in the Prešov Region (14.4%) and in the Košice Region (14.2%). The lowest incidence of SHR is typical in regions with a strong industry and a high degree of urbanization. The Bratislava Region belongs to this group of regions, where 4.3% of all self-employed farmers state their registered office, and the Trenčín Region with a share of 5.7%.

This work was supported by the grant VEGA 1/0466/21 Evaluation of the quality of the business environment in Slovakia with an emphasis on starting a business in the pre- and post-pandemic period

Analytický pohľad na postoje generácie Z na zhromažďovanie a používanie údajov zo sociálnych médií na marketingové účely

Lucia Ferencáková

*Fakulta manažmentu, Univerzita Komenského v Bratislave, Odbojárov 10, 820 05 Bratislava 25
l.ferencakokva@gmail.com*

Abstrakt

Používatelia sociálnych médií zdieľajú svoje myšlienky, skúsenosti, obrázky, súbory, videá a odkazy v prostredí, ktoré však musí byť aj predmetom ochrany. Príspevok využíva kritickú analýzu na monitorovanie rôznych kompetencií, štandardov a modelov správania občanov generácie Z v súlade s využívaním údajov sociálnych médií so špecifickým zameraním na marketingové účely využívania údajov. Hoci problematika sociálnych médií a bezpečnosti je rozvíjaná viacerými publikovanými výskumnými štúdiami, z hľadiska vplyvu pocitu súkromia, bezpečia a dôvery a ich vplyvu na ochotu zverejňovať informácie na sociálnych sieťach, stále existujú medzery. Príspevok je preto zameraný na overenie vplyvu pocitu súkromia, bezpečia a cieľa dôvery, v kontexte zberu a využívania dát zo sociálnych médií na marketingové účely, na ochotu generácie Z zverejňovať informácie na sociálnych médiách. Účelom príspevku je zostaviť systematický prehľad literatúry v oblasti zberu údajov a ich využívania na marketingové účely. V nasledujúcom výskume plánujeme vyvinúť model štruktúry vzťahu medzi zmyslom pre súkromie, bezpečnosť, dôveru a ochotou generácie Z zverejňovať informácie na sociálnych sieťach.

Analytical View on Positions of Z Generation on Gathering and Usage of Data from Social Media for Marketing Purposes

Abstract

Social media users share their thoughts, experiences, images, files, videos, and links in an environment, which however needs to be an object of protection. The study is using critical analysis to monitor various competencies, standards and models of behavior related to Z generation citizens in accordance with the social media data usage, with a specific focus on marketing purposes of the data usage. Although the issue of social affairs and security is being developed by several published research studies, in terms of the impact of the feeling of privacy, security and trust, and their impact on the willingness to publish social media information, gaps still exist. The contribution is therefore focus on verification of the impact of the feeling of privacy, security, and the goal of trust, in the context of the collection and use of data from social media for marketing purposes, for the willingness of Generation Z to publish information on social media. The purpose of the paper is to compile a systematic review of the literature on the domain of data collection and use for marketing purposes. In the following research, we plan to develop a model of the structure of the relationship between the sense of privacy, security, trust and willingness of Generation Z to publish information on social media.

Zmeny v manažmente ľudských zdrojov v sektoroch priemyslu a služieb

Kohnová, Lucia

*Fakulta managementu Univerzity Komenského v Bratislave, Odbojárov 10, Slovensko
Lucia.kohnova@fm.uniba.sk*

Abstrakt

Súčasné dynamické prostredie smeruje podniky k prehodnoteniu tradičných prístupov k manažmentu ľudských zdrojov, ktoré boli využívané v čase stability, menšieho konkurenčného boja a vplyvu nových technológií. Podniky v súčasnosti potrebujú zosúladiť prácu ľudí a strojov pod vplyvom štvrtej priemyselnej revolúcie a rovnako podporiť rýchlú a schopnosť rozhodovania sa. Organizácie implementujú flexibilné formy práce a menia organizačné štruktúry tak, aby zabezpečili rýchly tok informácií a zefektívnil procesy. V kontexte zmien v manažmente ľudských zdrojov bolo v rámci výskumu analyzovaných 573 slovenských podnikov v roku 2021. Z výsledkov výskumu vyplýva, že bez ohľadu na to či podnik pôsobí v sektore služieb alebo sektore priemyslu, takmer polovica podnikov neočakáva zásadné zmeny v manažmente ľudských zdrojov. Skúmané spoločnosti, ktoré očakávajú výrazné zmeny v manažmente ľudských zdrojov majú v súčasnosti signifikantne viac vysokú byrokraciu a zdĺhavé procesy v organizácii než tie, ktoré výrazné zmeny neočakávajú.

Changes in Human Resource Management in the Industry and Services Sectors

Abstract

The current dynamic environment is directing companies to rethink the traditional approaches to human resource management that have been used in times of stability, less competition and the impact of new technologies. Businesses today need to reconcile the work of people and machines under the influence of the Fourth Industrial Revolution, as well as support speed and decision-making. Organizations implement flexible forms of work and change organizational structures to ensure a rapid flow of information and streamline processes. In the context of changes in human resources management, the research analyzed 573 Slovak companies in 2021. The results of the research show that regardless of whether the company operates in the services sector or industry, almost half of companies do not expect major changes in human resources management. Researched companies that expect significant changes in human resource management currently have significantly more bureaucracy and lengthy processes in the organization than those that do not expect significant changes.

This work was supported by the grant APVV-17-0656 entitled Transformation of Paradigm in Management of Organizations in the Context of Industry 4.0.

Vplyv pandémie COVID-19 na digitálnu transformáciu a prechod k Priemyslu 4.0 v európskych krajinách

Zuzana Papulová, Dávid Smolka, Dominik Trubač

*Fakulta managementu, Univerzita Komenského v Bratislave, Odbojárov 10, P.O.BOX 95, 820 05
Bratislava 25*

papulova1@uniba.sk; smolka13@uniba.sk; trubac6@uniba.sk

Abstrakt

Pandémia COVID-19 narušila fungovanie takmer všetkých odvetví ekonomiky. Súčasnú digitálne nástroje a riešenia priemyslu 4.0 však ukázali sľubné výsledky pri zvládaní pandémie z hľadiska manažmentu verejného zdravia, ako aj spravovania najrôznejších typov podnikov. Zámerom štúdie je interpretovať zistenia vykonaných opatrení a implementovaných zmien súvisiacich s priemyslom 4.0, ktoré nastali v podnikoch európskych krajín. Základom pre výskumné zistenia sú poznatky nadobudnuté z odpovedí viac ako 500 podnikov z 5 krajín Európy. Analýza ukazuje, že v dôsledku reakcií na vývoj svetovej ekonomiky a COVID-19 síce pristúpila až polovica podnikov k inováciám procesov, a približne tretina podnikov k automatizácii a informatizácii, no tieto boli prioritne motivované iniciatívami na zníženie nákladov. Najčastejšia zmena súvisiaca s pandemiou a digitalizáciou predstavovala zavedenie online komunikačných kanálov na komunikáciu so zákazníkmi, pričom takmer tri štvrtiny popisujú, že implementácia zmien v tomto krízovom období bola z hľadiska odporu zamestnancov jednoduchšia, pretože si všetci uvedomovali, že bez nich to nepôjde. Pre zlepšenie odolnosti proti neočakávanému šoku z celosvetovej pandémie však bude nevyhnutné ďalej pokračovať v diskusii a podpore riešení priemyslu 4.0.

The Impact of The COVID-19 Pandemic on The Digital Transformation and Transition to Industry 4.0 in European Countries

Abstract

The COVID-19 pandemic has disrupted almost every sector of the economy. Fortunately, the current digital tools and solutions of Industry 4.0 have shown promising results in managing the pandemic in terms of public health management as well as the administration of various types of companies. The aim of the study is to interpret the findings of the implemented measures and changes related to industry 4.0, which occurred in companies in European countries. The basis for the research findings is the knowledge gained from the responses of more than 500 companies from 5 European countries. The analysis shows that as a result of responses to changes in the world economy and COVID-19, up to half of companies have innovated their processes, and about a third of companies have started to automate and use informatization in their operations. However, these changes were primarily motivated by cost reduction initiatives. The most common change related to the pandemic and digitalization was the introduction of online communication channels to stay connected with customers, with almost three-quarters of companies describing that implementing changes in this time of crisis was easy for employees because everyone realized there was no other option. However, further discussions and support for Industry 4.0 solutions will be needed to improve resilience to the unexpected shock of the global pandemic.

*This work was supported by the grant APVV-17-0656 entitled Transformation of Paradigm in
Management of Organizations in the Context of Industry 4.0*

Využitie moderných metód manažmentu výkonnosti v reakcii na nástup priemyslu 4.0

Dominik Trubač, Ján Papula

*Fakulta managementu, Univerzita Komenského v Bratislave, Odbojárov 10, P.O.BOX 95, 820 05
Bratislava 25
trubac6@uniba.sk; jan.papula@fm.uniba.sk*

Abstrakt

Nástup priemyslu 4.0 ako hybnej sily rozsiahlych zmien v rámci celej spoločnosti prináša so sebou príležitosti na implementáciu inovatívnych riešení v manažmente. Rastúci dôraz na angažovanosť zamestnancov a rozvoj intelektuálneho kapitálu podnikov má za následok potrebu vytvorenia vhodného organizačného prostredia pre dosiahnutie týchto cieľov. V dynamicky sa rozvíjajúcom prostredí a kontexte očakávaných zmien v súvislosti s priemyslom 4.0 je preto nevyhnutné posudzovať vhodnosť využívania jednotlivých nástrojov a metód manažmentu výkonnosti. Doposiaľ uplatňované nástroje manažmentu výkonnosti totiž narážajú na svoje limity, ktoré sa prejavujú negatívnymi vplyvmi na kultúrne a behaviorálne aspekty organizácie. Stratégie manažmentu výkonnosti je preto potrebné prispôsobiť nielen aktuálnym trendom, ale aj špecifikám na úrovni jednotlivých podnikov. Tento príspevok hodnotí aktuálny stav organizačnej kultúry a kontrolných mechanizmov v kontexte možnosti využitia moderných metód a nástrojov manažmentu výkonnosti, ako prostriedku na zvýšenie miery konkurencieschopnosti slovenských podnikov v porovnaní s ostatnými krajinami Európskej únie.

The Use of Modern Methods of Performance Management in Response to the Advent of Industry 4.0

Abstract

The advent of Industry 4.0 as a driving force for significant changes throughout society brings opportunities to implement innovative management solutions. The growing emphasis on employee engagement and the development of intellectual capital results in a need to create the right organizational environment to achieve these goals. In a dynamically evolving environment and context of expected changes in connection with Industry 4.0, it is necessary to assess the suitability of using specific tools and methods of performance management. Traditional performance management tools, which are commonly applied today have reached their limitations that negatively impact on cultural and behavioural aspects of organisations. Therefore, performance management strategies need to adapt not only to current trends but also to the specifics on the level of individual companies. This paper evaluates the current state of organizational culture and control mechanisms in the context of the possibility of using modern methods and tools of performance management as a means to increase the competitiveness of Slovak companies in comparison with other European Union countries.

This work was supported by the grant APVV-17-0656 entitled Transformation of Paradigm in Management of Organizations in the Context of Industry 4.0

Zmeny v získavaní zamestnancov v dekáde 2010-2020

Katarína Stachová¹, Zdeno Stacho¹, Michala Moravcová³

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

³ *Fakulta sociálnych vied, Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, Hajdóczyho 1, 91701 Trnava
michala.moravcova@ucm.sk*

Abstrakt:

Potenciál, ktorým organizácia disponuje, rozhoduje o úspešnosti každej organizácie preto je základným predpokladom plnenia tak aktuálnych ako aj perspektívnych úloh organizácie v trhovej ekonomike. Pracovným potenciálom sa rozumie nielen počet zamestnancov, ale aj ich vedomosti, schopnosti, zručnosti, inteligencia, talent a osobné charakteristiky potrebné na splnenie vytýčených cieľov a poslania organizácie. Získať takýchto zamestnancov patrí preto k najdôležitejším a permanentným činnostiam riadenia ľudských zdrojov. Predkladaný príspevok zachytáva pozitívny trend zamerania sa organizácií pôsobiacich na Slovensku pri získavaní zamestnancov na vlastné, interné zdroje kde sa v priemere pri všetkých kategóriách (manažment, špecialisti, administratíva a robotníci) zvýšilo percento o 10 % až 15%. Významná zmena nastala aj vo využívaní jednotlivých metód získavania zamestnancov. Kým najpreferovanejšou metódou v rokoch 2010 – 2012 bola inzercia v novinách a úrady práce, od roku 2014 sa tento pomer výrazne začal meniť a v ostatnom sledovanom roku 2019 organizácie význame vo väčšej početnosti označovali metódy ako referencie, sociálne siete a sprostredkovateľské agentúry.

Changes in Employees Recruitment in the Decade 2010-2020

Abstract

The work potential that organization disposes, determines the success of each organization as it is the basic prerequisite to meet current, as well as the future tasks of organization within market economy. The work potential not only means the number of employees, but much more their knowledge, abilities, skills, intelligence, talent and all personal characteristics required for meeting the set goals and enterprise mission, thus acquiring of such employees is one of the most important and permanent activities of human resource management. The paper captures the positive trend in organization focus operating in the area of Slovak Republic in recruiting employees from their own internal sources where on average and in all categories (management, specialists, administration and workers) the numbers increased by 10% to 15%. The significant changes appeared in individual methods and their utilization for recruiting employees. Advertisements in newspapers and employment offices was the most preferable method used during 2010 – 2012, since 2014 appeared significant changes influencing the ratio, and during the last monitored year 2020 the organizations started marking other methods in larger extent: references, social networks and employment agencies.

This work was supported by the grant APVV-17-0656 entitled Transformation of Paradigm in Management of Organizations in the Context of Industry 4.0

Riziká ako významný faktor prechodu na Priemysel 4.0

Ján Papula, Róbert Kormanák

*Fakulta managementu, Univerzita Komenského v Bratislave, Odbojárov 10, P.O.BOX 95, 820 05
Bratislava 25
jan.papula@fm.uniba.sk; kormanak4@uniba.sk*

Abstrakt

Cieľom Industry 4.0 je optimalizovať prevádzkovú efektívnosť a podporovať rast prostredníctvom pokročilých technológií a kyber-psychických systémov. Jeho cieľom je tiež vyrovnávať sa s novými výzvami priemyslu, akými sú IoT, robotika, kognitívna výpočtová technika, 3D tlač alebo virtuálna realita, berúc do úvahy aj úlohu ľudského faktora. Industry 4.0 prináša množstvo výhod, no zároveň čelí aj rizikám a výzvam spojeným s organizačnými a ľudskými faktormi. Nasadzovanie nových systémov a zavádzanie procesných a organizačných inovácií vytvára podnikový systém s vysokou mierou komplexnosti. Máme tu nové vzťahy, ako sú interakcie človek-stroj (HMI), interakcie človek-robot (HRI), interakcie človek-počítač (HCI) a interakcie človek-informácie (HII). Tento kontext so sebou nesie tradičné riziká aj vznikajúce sa nové riziká. Popri vznikajúcej paradigme Industry 4.0 musia byť dobre riadené nielen tradičné riziká, ale aj nové vznikajúce riziká. Na mnohé riziká vyplývajúce z ľudských chýb a organizačných nedostatkov je možno aplikovať súčasné modely riadenia rizík. V tomto príspevku reflektujeme na existujúci rámec ISO noriem. Normy ISO nariaďujú organizáciám, aby vyvinuli stratégiu riadenia rizík s cieľom efektívne identifikovať potenciálne riziká, analyzovať ich a prijať preventívne opatrenia na zníženie/obmedzenie rizika. Tento príspevok pojednáva o tom, ako zvýšiť výkonnosť ľudí a organizácií prostredníctvom riadenia rizík v zložitých systémoch spojených s Industry 4.0.

Risks as a Significant Factor in the Transition to Industry 4.0

Abstract

Industry 4.0 aims to optimize operational efficiency and support growth through advanced technologies and cyber-psychic systems. It also aims to cope with new industrial challenges such as IoT, robotics, Cognitive Computing, 3D printing, or Virtual Reality, taking into account the role of the human factor. Industry 4.0 brings many benefits but also faces the risks and challenges associated with organizational and human factors. Deployment of new systems and implementation of process and organizational innovations create a business system with a high degree of complexity. We have new relationships here, such as human-machine interactions (HMI), human-robot interactions (HRI), human-computer interactions (HCI), and human-information interactions (HII). This context carries both traditional risks and emerging new risks. In addition to the emerging Industry 4.0 paradigm, not only traditional risks but also emerging risks must be well managed. Current risk management models can be applied to many risks arising from human error and organizational shortcomings. In this paper, we reflect on the existing framework of ISO standards. ISO standards help organizations to develop a risk management strategy to effectively identify potential risks in advance, analyse them and take preventive measures to reduce the risk. This paper discusses how to increase the performance of people and organizations through risk management in complex systems related to Industry 4.0.

This work was supported by the grant APVV-17-0656 entitled Transformation of Paradigm in Management of Organizations in the Context of Industry 4.0

Digitalizácia a technológia 3D tlače vo vzdelávaní zamestnancov

Ján Papula, Matúš Kovár

*Fakulta managementu, Univerzita Komenského v Bratislave, Odbojárov 10, P.O.BOX 95, 820 05
Bratislava 25
jan.papula@fm.uniba.sk; kovar19@uniba.sk*

Abstrakt

Všetky sektory hospodárstva dokážu využiť digitalizáciu na zvýšenie svojej adaptability, ako aj rýchlemu nasadzovaniu nových biznis modelov. Automatizácia a dopĺňanie digitálneho obsahu napr. na podporu predaja je len časťou prínosov. Veľa a najmä jednoducho implementovateľných inovácií sa týka vzdelávania a rozvoja zamestnancov. Najmä kontext vysokej fluktuácie alebo závislosť podnikov na dočasných (sezónnych) pracovníkov zvyšuje význam rýchlej a účinnej formy praktického vzdelávania. Technológie 3D tlače ponúkajú široké možnosti uplatnenia najmä v prípadoch, kde online formy nie sú dostatočne efektívne z dôvodu potreby priameho kontaktu s produktami alebo nástrojmi. Očakáva sa že technológie 3D tlače bude v podnikovom prostredí silnou technologickou revolúciou. Vzhľadom na dostupnosť tejto technológie, ako aj stav ekosystému podporujúceho 3D tlač, je táto technológia prístupná aj pre malé a stredné podniky. Náš príspevok prináša pohľad na možnosti využitia technológie 3D tlače vo vzdelávaní zamestnancov, ako aj praktické skúsenosti s 3D tlačou vo vzdelávaní. Tento pohľad na využitie technológie 3D tlače by tak mohol byť príspevkom do strategického rozvoja HR.

Digitization and 3D Printing Technology in Employee Training

Abstract

All sectors of the economy can use digitization to increase their adaptability as well as the rapid deployment of new business models. Automation and completion of digital content e.g. for sales support is only part of the benefits. Many and especially easy-to-implement innovations concern employee training and development. In particular, the context of high employee turnover or the dependence of companies on temporary (seasonal) workers increases the importance of a fast and efficient forms of practical training. 3D printing technologies offer a wide range of applications, especially in cases where online forms are not efficient enough due to the need for direct contact with products or tools. 3D printing technology is expected to be a major technological revolution in the enterprise environment. Due to the availability of this technology, as well as the state of the ecosystem supporting 3D printing, this technology is also accessible to small and medium-sized enterprises. Our contribution provides an insight into the possibilities of using 3D printing technology in employee training, as well as practical experience with 3D printing in training. This view of the use of 3D printing technology could thus be a contribution to the strategic development of HR.

This work was supported by the grant APVV-17-0656 entitled Transformation of Paradigm in Management of Organizations in the Context of Industry 4.0

Vplyv zmien priemyslu 4.0 na fungovanie slovenských podnikov

Dávid Paculík, Zuzana Papulová

*Fakulta managementu Univerzita Komenského v Bratislave, Odbojárov 10, 820 05 Bratislava
paculik2@uniba.sk; zuzana.papulova@fm.uniba.sk*

Abstrakt

Trh sa pod vplyvom konceptu priemyslu 4.0 vyvíja volatilne rýchlym tempom a tým spôsobuje zvýšený nárast zmien, ktorým musia podniky konštantne čeliť. Tieto zmeny ovplyvňujú nielen vnútorné a vonkajšie fungovanie organizácie, no v praxi často rozhodujú o jej samotnom pôsobení v trhovej ekonomike. Na Slovensku (rovnako, ako v iných krajinách) predstavuje aplikácia zmien spojených s implementáciou konceptu priemyslu 4.0 do podnikovej praxe jednu z najväčších výziev podnikateľského prostredia z krátkodobého, no i dlhodobého časového hľadiska. Preto je dôležité skúmať hodnotenie týchto zmien z pohľadu samotných podnikov a analyzovať ich vnímanie tejto problematiky. Táto práca sa snaží vyhodnotiť spôsob percepcie podnikov ohľadom zmien v ich organizačnom fungovaní v spojení s priemyslom 4.0. Skúma, ako tieto podniky prioritizujú jednotlivé funkčné oblasti pri implementácii zmien spôsobených priemyslom 4.0 a ako tieto zmeny vnímajú. Podľa výsledkov výskumu vytvoreného dotazníkovou formou podniky očakávajú významné dopady priemyslu 4.0 v mnohých oblastiach, najviac však v službách (rozumiejąc zákaznícky servis), výstupnej logistike (rozumiejąc spracovanie objednávok) a v oblasti predaja a marketingu (rozumiejąc rozhranie pre zákazníkov).

The Impact of Industry 4.0 Changes on the Operation of Slovak Businesses

Abstract

Under the influence of Industry 4.0, the market is evolving at a volatile level, causing an increase in changes that companies have to face constantly. These changes not only affect the internal and external functioning of the organization, but in business practice they often determine its very existence in the market economy. In Slovakia (as well as in other countries), the execution of changes associated with the implementation of the industry 4.0 represents one of the major challenges of the business environment in the short and the long term. Therefore, it is important to study the evaluation of these changes from the perspective of companies themselves and to analyse their perception of this issue. This work attempts to evaluate the way of insight of companies regarding changes in their organizational functioning in terms of industry 4.0. It examines how these companies prioritize individual functional areas in the implementation of changes influenced by industry 4.0 and how they perceive these changes. According to the results of the survey, companies expect significant impacts of industry 4.0 concept in many areas, but most remarkably in services (meaning customer service), output logistics (meaning order processing) and in the area of sales and marketing (meaning customer interface).

This work was supported by the grant APVV-17-0656 entitled Transformation of Paradigm in Management of Organizations in the Context of Industry 4.0

Trendy v Competitive Intelligence pod vplyvom Priemyslu 4.0

Andrea Gažová, Ján Papula

*Fakulta managementu, Univerzita Komenského v Bratislave, Odbojárov 10, 820 05 Bratislava
andrea.gazova@fm.uniba.sk; jan.papula@uniba.sk*

Abstrakt

Rozvoj konceptu Competitive Intelligence bol v minulosti tlačný vzrastajúcou konkurenciou a turbulentným konkurenčným prostredím, avšak pod vplyvom aktuálne prebiehajúcej štvrtej priemyselnej revolúcie získava z pohľadu podnikov celkom nový význam. Competitive Intelligence sa zameriava na systematické získavanie informácií z okolitého prostredia, ich triedenie, štruktúrovanie a analyzovanie do podoby, v ktorej môžu byť nápomocné manažmentu podniku pri jeho rozhodovaní, resp. pri tvorbe a aktualizácii konkurenčných stratégií. Podniky, ktoré uskutočnili výrazný posun vpred v oblasti uplatňovania manažérskych a controllingových nástrojov hľadajú pod vplyvom digitálnej transformácie vhodné riešenie, ktoré by im pomohlo odvrátiť reálnu hrozbu. Competitive Intelligence nie je nárazová aktivita, ale ide tu o neustály proces, podporovaný aj modernými výkonnými nástrojmi Cognitive Computing. Aktívne využívanie dát umožňuje podnikom zavčas identifikovať vynárajúce sa trendy a identifikovať tie kľúčové správy o vývoji vo svetovom meradle. Cieľom nášho výskumu je poukázať na tieto prístupy v téme budovania konkurencieschopnosti podnikov v dynamickom prostredí. Práve aktívne využívanie dát a ich získavanie je témou nášho príspevku, ako i pripravenosť podnikov na zmeny technické, technologické, organizačné, kultúrne a zmeny v konkurenčnom prostredí.

Trends in Competitive Intelligence Under the Influence of Industry 4.0

Abstract

The development of the Competitive Intelligence concept has been driven in the past by increasing competition and a turbulent competitive environment, but under the influence of the ongoing fourth industrial revolution, it is gaining a completely new meaning from the point of view of companies. Competitive Intelligence focuses on the systematic acquisition of information from the environment, their classification, structuring and analysis into a form in which they can be helpful to the company's management in its decision-making, respectively in creating and updating competitive strategies. Under the influence of digital transformation, companies that have made significant progress in the application of management and controlling tools are looking for a suitable solution that would help them avert a real threat. Competitive Intelligence is not one-off activity, but it is an ongoing process, supported by modern powerful Cognitive Computing tools. The active use of data allows companies to identify emerging trends in a timely manner and to identify those key trends in the development on a global scale. The aim of our research is to point out these approaches in the area of building the competitiveness in a dynamic environment. It is the active use of data and their acquisition that is the key focus of our article, as well as the readiness of companies for technical, technological, organizational, cultural changes in the competitive environment.

This work was supported by the grant APVV-17-0656 entitled Transformation of Paradigm in Management of Organizations in the Context of Industry 4.0

Motivácia ako kľúčová oblasť pri riadení ľudských zdrojov v lesníckych a drevospracujúcich podnikoch

Martina Lipoldová, Miloš Hitka

*Drevárska fakulta, Technická univerzita vo Zvolene, Ul. T. G. Masaryka 24, 960 01 Zvolen
xlipoldova@tuzvo.sk; hitka@tuzvo.sk*

Abstrakt

V teórii i praxi je problematika riadenia a rozvoja ľudského potenciálu považovaná za prioritu, pretože predstavuje rozhodujúci nástroj úspechu podniku. Priebeh, úroveň a výsledný efekt riadenia všetkých realizovaných podnikových procesov a činnosti je priamo závislý od jeho kvality, obzvlášť to platí pre oblasť ľudského faktora. Vzhľadom k postaveniu a úlohe tohto faktora v štruktúre podniku, je jeho riadenie objektívne hlavným garantom žiadúcej dynamiky rozvoja a konkurencieschopnosti každého podniku. Motivácia predstavuje jeden zo základných nástrojov riadenia ľudského potenciálu. Dotýka sa väčšiny úloh rozvoja zamestnancov, ktoré sa upriamujú na dosahovanie a uskutočňovanie cieľov organizácie. Znalosť motivačných potrieb vo finančnej, medziľudskej, kariérnej, pracovnej a sociálnej oblasti zamestnancov lesníckych a drevospracujúcich podnikov predstavuje nevyhnutnú podmienku efektívneho riadenia. Cieľom príspevku je definovanie úrovne motivačných potrieb zamestnancov lesníckych a drevospracujúcich podnikov na území Slovenska. Na základe výsledkov výskumu môžeme konštatovať, že existujú významné rozdiely medzi oblasťami motivačných faktorov. Ďalej sa potvrdila rozdielnosť motivačných potrieb zamestnancov lesníckych a drevospracujúcich podnikov.

Motivation as a Key Area in Human Resource Management in Forest and Wood-Processing Enterprises

Abstract

In theory and practice, the issue of management and development of human potential is considered a priority, because it is a crucial tool for the success of the enterprise. The course, level and resulting effect of the management of all implemented business processes and activities is directly dependent on its quality, especially in the area of the human factor. Given the position and role of this factor in the structure of the enterprise, its management is objectively the main guarantor of the desired dynamics of development and competitiveness of each enterprises. Motivation is one of the basic tools for managing human potential. It addresses most of the employee development tasks that focus on achieving and realizing an organization's goals. Knowledge of motivational needs relating to finance, social needs, work conditions, career aspiration and mutual relationship of employees of forest and wood-processing enterprises is a necessary condition for effective management. The aim of the paper is to define the level of motivational needs of employees of forest and wood-processing enterprises in Slovakia. Following the research results we can state that there are significant differences between the areas of motivational factors. Furthermore, the difference in motivational needs of employees of forest and wood-processing enterprises was confirmed.

This work was supported by the grants VEGA 1/0161/21 entitled Dependence of the type of corporate culture on the industries of Slovak enterprises and selected socio-demographic factors, KEGA 005TU Z-4/2020 entitled Economics, Management and Enterprising in Wood Industry Companies – university textbook with visualization support in virtual space, APVV-20-0004 entitled The effect of an increase in the anthropometric measurements of the Slovak population on the functional properties of furniture and the business processes.

Využitie nástroja na hodnotenie podnikovej kultúry v slovenských podmienkach

Silvia Lorincová

*Drevárska fakulta, Technická univerzita vo Zvolene, Ul. T. G. Masaryka 24, 960 01 Zvolen
lorincova@tuzvo.sk*

Abstrakt

Základným ekonomickým cieľom každého podnikateľského subjektu je dosiahnutie zisku. Jedným z faktorov, ktoré sa podieľajú na jeho vytváraní je podniková kultúra. Výskum je založený na modeli konkurenčných hodnôt podniku a z neho vyplývajúceho nástroja na hodnotenie podnikovej kultúry, ktorý sa v zahraničí využíva pri výskumoch podnikovej kultúry rôznych inštitúcií. Uvedená metodika je aplikovaná v slovenských podmienkach. Definujeme kľúčové hodnoty uplatňované v rámci podnikovej kultúry z hľadiska dominantných črt a charakteristík, vedenia, štýlu riadenia zamestnancov, spájania, strategického zamerania a kritérií úspechu. Následne definujeme prevládajúci typ podnikovej kultúry, ktorý poskytuje prehľad základných predpokladov a uplatňovaných hodnôt. Predmetom skúmania je súčasná a požadovaná úroveň podnikovej kultúry. Dôraz je kladný na testovanie významnosti rozdielov prostredníctvom metód induktívnej štatistiky.

Corporate Culture: A Research Based on the Organizational Culture Assessment Instrument in Slovak Condition

Abstract

The main economic aim of every business entity is to make a profit. One of the factors that contribute to its creation is the corporate culture. The research is based on the Competing Values Framework and the resulting Organizational Culture Assessment Instrument, which is used abroad in research on the corporate culture of various institutions. This methodology is used in Slovak conditions. The key values applied within the corporate culture in terms of Dominant Characteristics, Organizational Leadership, Management of Employees, Organization Glue, Strategic Emphases, and Criteria of Success, are defined. Subsequently, the dominant type of corporate culture, which provides an overview of the basic assumptions and applied values, is defined. The subject of research is the current and required level of corporate culture. The emphasis is placed on testing the significance of differences through the methods of inductive statistics.

This work was supported by the grants VEGA 1/0161/21 entitled Dependence of the type of corporate culture on the industries of Slovak enterprises and selected socio-demographic factors, KEGA 005TU Z-4/2020 entitled Economics, Management and Enterprising in Wood Industry Companies – university textbook with visualization support in virtual space, APVV-20-0004 entitled The effect of an increase in the anthropometric measurements of the Slovak population on the functional properties of furniture and the business processes.

Potenciál využitia outsourcingu ľudských zdrojov pri aplikovaní princípov cirkulárnej ekonomiky

Marek Potkány, Mária Osvaldová

*Drevárska fakulta, Technická univerzita vo Zvolene, Ul. T. G. Masaryka 24, 960 01 Zvolen
potkany@tuzvo.sk; xosvaldova@tuzvo.sk*

Abstrakt

Ľudské zdroje sú základným výrobným faktorom rozhodujúcim o úspešnosti každého podniku a to nielen z hľadiska kvality produkcie, ale aj celkovej podnikovej kultúry. Určitým trendom v prípade sezónnosti výroby, resp. jej orientácie na sekundárne produkty je využívanie outsourcingu ľudských zdrojov. Cieľom práce je prostredníctvom prípadovej štúdie prezentovať potenciál využitia outsourcingu ľudských zdrojov pri výrobe doplnkového sortimentu drevospracujúceho podniku spĺňajúceho princíp cirkulárnej ekonomiky. Produktom je veľkometrážna drevoplastová doska využívajúca materiálové vstupy vlastného dreveného odpadu a recyklovaného plastu. Účelom štúdie je prezentovať metodiku kvantifikácie potenciálnej úspory nákladov plynúcej z využívania outsourcingu v komparácii s riešením plánu výroby insourcingovým princípom. Výhodou je možnosť aplikácie prezentovanej metodiky aj v iných odvetviach priemyslu a služieb.

The Potential of Using Human Resources Outsourcing in The Application of Circular Economy Principles

Abstract

Human resources are a basic production factor that determines the success of any company, not only in terms of quality of production, but also the overall corporate culture. A certain trend in the case of seasonality of production or its orientation to secondary products is the use of outsourcing of human resources. The aim of the work is to present the potential of the use of outsourcing of human resources in the production of an additional range of wood processing company, which meets the principle of circular economy through a case study. The product is a wood-plastic large panel board using material inputs of own wood waste and recycled plastic. The purpose of the study is to present the methodology of quantification of possible cost savings, which is the result of the use of outsourcing in comparison with the solution of the production plan by insourcing. The advantage of the application of the presented methodology is the possibility to use it in other branches of industry and services.

This work was supported by the grants KEGA 005TU Z-4/2020 entitled Economics, Management and Enterprising in Wood Industry Companies – university textbook with visualization support in virtual space and project UNIVNET “University Research Association for Waste Recovery, especially from the Automotive Industry” funded by the Ministry of Education, Science, Research and Sport of the Slovak Republic.

Využitie e-športov ako nástroja na rozvoj tímovej kohézie

Zdenko Stacho¹, Michal Hamar², Erik Hegedús², Michala Moravcová³

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

² *Fakulta managementu, Univerzita Komenského v Bratislave, Odbojárov 10, P.O.BOX 95, 820 05
Bratislava 25*

erik.hegedus@uniba.sk; michal.hamar@uniba.sk

³ *Fakulta sociálnych vied, Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, Hajdóczyho 1, 91701 Trnava
michala.moravcova@ucm.sk*

Abstrakt

V súvislosti s nástupom priemyslu 4.0 sa v manažmente podnikov všeobecne očakáva predovšetkým výrazný dopad na ľudské zdroje, zmeny v požiadavkách na ich štruktúru, kvalifikáciu a efektívne využívanie. Vďaka príchodu nových technológií (priemysel 4.0) sme svedkami vzniku novej disciplíny v rámci manažmentu tímov, a to vzdialeného manažmentu tímov a manažmentu virtuálnych tímov. Ďalším významným faktorom je miera tolerancie ľudí na prácu s digitálnymi nástrojmi. Môžeme teda usúdiť, že nástroje online manažment sú efektívnejšie v prostredí, kde sú ich používatelia zvyknutí na prácu v online svete, ktorý na účely fungovania využíva taktiež segment e-športov, ktorý môže takýto pozitívny vzťah k práci v online svete budovať. Práve na zlad'ovanie a rozvoj premenných, ktoré často pôsobia v organizáciách protichodne, alebo nie úplne kompaktné sa autori venujú využívaniu v súčasnosti exponenciálne rastúceho odvetvia, e-športu a jeho gamifikačných prvkov priamo ovplyvňujúcich angažovanosť zamestnancov, kohéznosť tímov a žitie žiaducej organizačnej kultúry. Hlavným cieľom príspevku je poukázať na možnosti efektívneho využívania e-športov v rámci zvyšovania angažovanosti zamestnancov, budovania tímovej kohézie a žiaducej organizačnej kultúry v organizačnom prostredí, zapracovanie e-športov do motivačného programu organizácie a ako teambuildingovej aktivity.

Use of E-sports as a Tool for the Development of Team Cohesion

Abstract

In connection with the advent of industry 4.0, the management of companies is generally expected to have a significant impact on human resources, changes in the requirements for their structure, qualifications and efficient use. Thanks to the advent of new technologies (Industry 4.0), we are witnessing the emergence of a new discipline in team management, namely remote team management and virtual team management. The next step is the degree of tolerance of people to work with digital tools. We can therefore conclude that the tools of online management are rather in an environment where they are used to working in the online world, which also uses the e-sports segment for operating purposes, which can have a positive relationship to work in the online world. It is the harmonization and development of variables that often operate in organizations that are contradictory or not entirely compact. The main contribution is to point out the possibilities of an effective environment for the use of e-sports in increasing employee engagement, building team cohesion and no organizational culture in the organization, incorporating e-sports into the organization's motivational program and as a teambuilding activity.

This work was supported by the grant APVV-17-0656 entitled Transformation of Organizational Management Paradigm in the Context of Industry 4.0

Pripravenosť a očakávania slovenských podnikov v súvislosti s nástupom Priemyslu 4.0

Zuzana Papulová, Andrea Gažová

*Fakulta managementu, Univerzita Komenského v Bratislave, Odbojárov 10, 820 05 Bratislava
zuzana.papulova@uniba.sk; andrea.gazova@fm.uniba.sk*

Abstrakt

Priemysel 4.0 a celá jeho koncepcia prináša so sebou množstvo očakávaní, benefitov, výziev, ale tiež aj mnohé úskalia, ktorým musia jednotlivé spoločnosti čeliť. Ak sa však spoločnosti zamerajú na prekonanie týchto aspektov, môžu získať pre spoločnosť obrovskú konkurenčnú výhodu. Neexistuje jednoznačná stratégia implementácie Priemyslu 4.0. Každá spoločnosť by sa mala zamerať na internú identifikáciu bariér, výziev a príležitostí, ktorým budú čeliť pri aplikovaní týchto zmien. Pri zavedení týchto prvkov do praxe je pre jednotlivé podniky dôležitá znalosť problematiky, trpezlivosť a identifikácia kľúčových faktorov. Napriek tomu, že ide o dôležitý koncept z hľadiska konkurencieschopnosti, Slovenská republika a rovnako aj zvyšné štáty V4, nie sú naplno pripravené na túto revolúciu. Tento príspevok si stanovil za hlavný cieľ identifikáciu výziev a príležitostí Priemyslu 4.0 na Slovensku, čiastočne sa zameriava na charakteristiku DESI indexu v spomínaných krajinách V4 a približuje tak pripravenosť slovenských podnikov implementovať prvky konceptu Priemyslu 4.0.

Preparedness and Expectations of Slovak Companies in Relation to Industry 4.0

Abstract

Industry 4.0 and its entire concept brings a number of expectations, benefits, challenges, but also many barriers that individual companies have to face. However, if companies focus on overcoming these aspects, they can gain a huge competitive advantage for the company. There is no clear strategy for implementing Industry 4.0. Every company should focus on internally identified barriers, challenges and opportunities they will face when applying these changes. Knowledge of the issue, patience and identification of key factors are important for individual companies in putting these elements into practice. Despite the fact that this is an important concept in terms of competitiveness, the Slovak Republic as well as the remaining V4 states are not fully prepared for this revolution. The main goal of this paper is to identify the challenges and opportunities of Industry 4.0 in Slovakia, partially focusing on the characteristics of the DESI index in the mentioned V4 countries and thus approximates the readiness of Slovak companies to implement elements of the Industry 4.0 concept.

This work was supported by the grant APVV-17-0656 entitled Transformation of Paradigm in Management of Organizations in the Context of Industry 4.0

Pripravenosť slovenských a českých podnikov na výzvy Industry 4.0 z pohľadu kľúčových zmien

Kohnová, Lucia

*Fakulta managementu Univerzity Komenského v Bratislave, Odbojárov 10, Slovensko
Lucia.kohnova@fm.uniba.sk*

Abstrakt

Štvrtá priemyselná revolúcia a technológie, ktoré prináša významne ovplyvnia podniky a podnikateľské prostredie. Prostredie je charakteristické častými zmenami, nestálosťou a nepredvídateľnosťou a tak prináša nové výzvy pre podniky ako udržať a budovať svoju konkurencieschopnosť. Rôzne rebríčky a výskumy už dnes poukazujú na to, že inovační lídri sa pripravujú veľmi intenzívne na transformáciu a preto aj pre ostatných je nevyhnutné využiť príležitosti, aby si udržali svoje miesto na trhu. Vlastný výskum bol zameraný na analýzu 1164 slovenských a českých podnikov, ktoré nepatria zatiaľ medzi inovačných lídrov. Výskum bol realizovaný v roku 2021 prostredníctvom dotazníkového prieskumu a diskusií s odbornými skupinami. Vo výskume sme sa zamerali na najvýznamnejšie dopady Industry 4.0, ktoré podniky vnímajú a na ktoré sa pripravujú. Z výsledkov vyplýva, že české aj slovenské podniky očakávajú najväčšie zmeny v oblasti služieb zákazníkom, zmeny v technológiách a v marketingu a predaji. Najmenej významné zmeny očakávajú podniky vo vstupnej logistike. Rozdiely medzi slovenskými a českými podnikmi boli zistené len v zmenách v marketingu, kde slovenské podniky očakávajú tento typ zmeny signifikantne viac.

The readiness of Slovak and Czech companies for the challenges of Industry 4.0 in terms of key changes

Abstract

The fourth industrial revolution and the technologies it brings will significantly affect businesses and the business environment. The environment is characterized by frequent changes, volatility and unpredictability and thus brings new challenges for companies to maintain and build their competitiveness. Various rankings and research already indicate that innovation leaders are preparing very intensively for transformation, and therefore it is essential for others to seize opportunities to maintain their place in the market. The research was focused on the analysis of 1164 Slovak and Czech companies that are not yet among the innovative leaders. The research was carried out in 2021 through a questionnaire survey and discussions with professional groups. In the research, we focused on the most significant impacts of Industry 4.0, which companies perceive and are preparing for. The results show that Czech and Slovak companies expect the biggest changes in customer service, changes in technology and marketing and sales. The least significant changes are expected by companies in the input logistics. Differences between Slovak and Czech companies were found only in changes in marketing, where Slovak companies expect this type of change significantly more.

This work was supported by the grant APVV-17-0656 entitled Transformation of Paradigm in Management of Organizations in the Context of Industry 4.0.

STRATEGICKÝ ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ V ZEMĚDĚLSTVÍ V KONTEXTU PRŮMYSLU 4.0

Zborník abstraktov z 1. medzinárodnej vedeckej konferencie

Editor:

prof. Ing. Miloš Hitka, PhD.

Autori:

prof. Ing. Miloš Hitka, PhD.
doc. Ing. Silvia Lorincová, PhD.
doc. Mgr. Ján Papula, PhD.
doc. Mgr. Zuzana Papulová, PhD.
doc. Ing. Marek Potkány, PhD.
doc. Ing. Zdenko Stacho, PhD.
doc. Ing. Katarína Stachová, PhD.
Mgr. Andrea Gažová, PhD.
Mgr. Lucia Kohnová, PhD.
Ing. Hana Urbancová, Ph.D.
Ing. Pavla Vrabcová, Ph.D.
Ing. Michal Levický, PhD.
Ing. Michala Moravcová, PhD.
Ing. Martina Lipoldová
Ing. Mária Osvaldová
Ing. Alexandra Baroková
Ing. Erik Hegedús
Mgr. et Mgr. Róbert Kormaňák
Mgr. Michal Hamar
Mgr. Dávid Paculík
Ing. Lenka Sedmáková
Mgr. Dávid Smolka
Mgr. Dominik Trubač
Mgr. Lucia Ferenčáková
Matúš Kovár

Vydavateľ: Technická Univerzita vo Zvolene, 2021

Vydanie: prvé

Počet strán: 25

Vydané online: www.tuzvo.sk

ISBN 978-80-228-3291-5