

## **Angažovanosť zamestnancov s ohľadom na rôzne vekové kategórie zamestnancov**

### **Employee engagement with regard to various age categories of employees**

**Vypracoval:** Bc. Nina Dobšovičová, Bc. Petra Domanická

**Názov vysokej školy:** Slovenská technická univerzita v Bratislave, Materiálovotechnologická fakulta v Trnave

**Vedúci práce:** Ing. Zdenka Gyurák Babel'ová, PhD., Ing. Kristína Koltnerová, PhD.

**Pracovisko:** UPIM

**Rok vypracovania:** 2018/2019

**Abstrakt:** Práca študentskej vedeckej odbornej činnosti je zameraná na faktory vplývajúce na angažovanosť, ako aj na analýzu angažovanosti zamestnancov s ohľadom na rôzne vekové kategórie. Cieľom práce bolo analyzovať prieskumy zamerané na identifikáciu faktorov angažovanosti zamestnancov a porovnať rozdiely medzi jednotlivými generáciami. Pri komparácii výsledkov sme sa zamerali na tri generácie (baby boomers, X, Y). Výsledky analýzy preukázali že minulé prieskumy dostatočne nezohľadňujú vekovú diverzitu zamestnancov. Nevenovanie dostatočnej pozornosti diferencovaným prioritám a požiadavkám jednotlivých generácií, môže mať za následok nedostačujúcu angažovanosť, prejavujúcu sa na výkonnosti zamestnancov a tým aj celkového podniku. Keďže analýza preukázala, že Slovensko patrí ku krajinám s nižšou mierou angažovanosti v práci, pokladáme za dôležité sa tejto oblasti venovať. Vstupné informácie za účelom analýzy boli získavané z knižných zdrojov, online dostupnej literatúry a najmä výsledkov dotazníkov štúdií a prieskumov spoločností, ktoré sa špecializujú na predmetnú oblasť. Poznatky z knižných zdrojov o faktoroch vplývajúcich na angažovanosť zamestnancov s ohľadom na vekové kategórie zamestnancov boli porovnané s výsledkami prieskumov realizovaných v praxi. Spracovaná analýza preukázala potrebu realizácie prieskumov zameraných na angažovanosť zamestnancov.

Práca študentskej vedeckej odbornej činnosti je súčasťou riešenia grantovej úlohy MŠ SR VEGA č.: 1/0348/17 „Vplyv koexistencie rôznych generácií zamestnancov na udržateľnú výkonnosť organizácií.“

**Kľúčové slová:** angažovanosť zamestnancov, vekové kategórie, dotazník, prieskumy angažovanosti

# Služby outplacementu s ohľadom na rozdielne vekové skupiny zamestnancov

## Outplacement services with regard to different age groups of employees

**Vypracoval:** Martin Šalitraš Bc. Tatiana Ryšavá Bc.

**Názov vysokej školy:** Slovenská technická univerzita v Bratislave, Materiálovotechnologická fakulta v Trnave

**Vedúci práce:** Ing. Zdenka Gyurák Babel'ová, PhD., Ing. Kristína Koltnerová, PhD.

**Pracovisko:** Ústav priemyselného inžinierstva a manažmentu

**Rok vypracovania:** 2018/2019

**Abstrakt:** Cieľom práce študentskej vedeckej odbornej činnosti pre študentskú vedeckú konferenciu bolo analyzovať služby poskytované v rámci outplacementu z ohľadom na diferencované priority a požiadavky rôznych generácií zamestnancov. Za účelom naplnenia tohto cieľa bolo potrebné analyzovať rozmanitosť služieb poskytovaných v rámci outplacementu. Okrem prínosov a výhod služieb sme sa zamerali aj na priority, požiadavky, potreby a postoje jednotlivých generácií. Samostatná časť analýzy bola zameraná na štruktúru a zastúpenie jednotlivých generačných skupín na trhu práce a prognózy trendov vývoja. Boli tiež analyzované predpokladané požiadavky na kompetencie zamestnancov, za účelom cielenej diferenciacie poskytovaných služieb outplacementu. Na základe analýzy sme formulovali odporúčania pre poskytovanie služieb outplacementu s cieľom zohľadniť potreby jednotlivých vekových skupín. Práca študentskej vedeckej odbornej činnosti je súčasťou riešenia grantovej úlohy MŠ SR VEGA č.: 1/0348/17 „Vplyv koexistencie rôznych generácií zamestnancov na udržateľnú výkonnosť organizácií“.

**Kľúčové slová:** Outplacement, Baby boomers, Generácia X, Generácia Y, Generácia Z

# ROZDIELY V POSTOJOCH KU ZMENÁM VZHĽADOM NA VEKOVÚ DIVERZITU

## Differences in attitudes toward change with respect to age diversity

**Vypracoval:** Mária Micháliková, Bc.; Barbora Hudecová, Bc.

**Názov vysokej školy:** Slovenská technická univerzita v Bratislave, Materiálovotechnologická fakulta v Trnave

**Vedúci práce:** Ing. Zdenka Gyurák Babel'ová, PhD.; Ing. Kristína Koltnerová, PhD.

**Pracovisko:** Ústav priemyselného inžinierstva a manažmentu

**Rok vypracovania:** 2018/2019

**Abstrakt:** Cieľom našej práce študentskej vedeckej odbornej činnosti bolo zistiť rozdiely v postojoch ku zmenám vzhľadom na vekovú diverzitu zamestnancov. V podnikoch sú zamestnávané štyri rôzne generácie zamestnancov. Každá táto generácia sa vyznačuje tým, že jej príslušníci prejavujú určité charakteristiky, sú pre nich podstatné iné hodnoty, prejavujú rozdielne postoje a majú odlišné prístupy k práci. Pre efektívne riadenie zamestnancov je preto potrebné vedieť, ako jednotlivé generácie reagujú na zmeny, ktoré sú nevyhnutné, aby podniky obstáli v konkurencii. Vo všeobecnosti sú staršie generácie považované za konzervatívne a mladšie za radikálne. Pri analýze postojov k zmenám sme sa snažili zistiť, či je dané tvrdenie pravdivé. Na účely analýzy sme zvolili kvantitatívnu metódu. Za zberný nástroj sme zvolili dotazník. Dotazníkového prieskumu sa zúčastnilo 79 respondentov. Podmienkou na vyplnenie dotazníka bolo, aby respondenti boli zamestnaní na trvalý pracovný pomer. Respondenti boli zamestnaní v súkromnom sektore aj štátnej správe na rôznych úrovniach riadenia. Z výsledkov analýzy vyplynulo, že všeobecný názor sa nepotvrdil pri dvoch zo štyroch skúmaných generácií.

**Kľúčové slová:** Zmeny. Radikalizmus. Konzervativizmus. Generačné rozdiely.

Práca študentskej vedeckej odbornej činnosti je súčasťou riešenia grantovej úlohy MŠ SR VEGA č.: 1/0348/17 „Vplyv koexistencie rôznych generácií zamestnancov na udržateľnú výkonnosť organizácií“.

# **Analýza rozdielov vo vnímaní manažmentu ľudských zdrojov pri zabezpečovaní zamestnancov s ohľadom na rôzne generácie zamestnancov**

## **Analysis of differences in perception of human resources management in staffing with regard to different generations of employees**

**Vypracoval:** Lenka Pechová, Bc.

**Názov vysokej školy:** Slovenská technická univerzita v Bratislave, Materiálovotechnologická fakulta v Trnave

**Vedúci práce:** Ing. Zdenka Gyurák Babel'ová, PhD.

**Pracovisko:** Ústav priemyselného inžinierstva a manažmentu (MTF)

**Rok vypracovania:** 2018/2019

**Abstrakt:** Hlavným cieľom práce je analyzovať rozdiely v posudzovaní činností riadenia ľudských zdrojov, ktoré sú zamerané na zabezpečenie personálu s ohľadom na generačné rozdiely zamestnancov. Pre efektívne riadenie ľudských zdrojov v súčasných podmienkach je dôležité poznať rozdiely medzi jednotlivými generáciami zamestnancov. Dôležité je najmä identifikovať charakteristiky, ktoré odlišujú zamestnancov rôznych generácií v pracovných prioritách a prístupoch k práci a pozitívne ovplyvňujú ich pracovnú výkonnosť. Významná je taktiež príprava manažérov organizácií, s cieľom rozvoja ich multigeneračných kompetencií a kompetencií v oblasti age manažmentu. Pri riadení zamestnancov by mali brať do úvahy vekové rozdiely, ktoré majú vplyv na zamestnancov v procesoch každodenných činností, takým spôsobom, že zamestnanec cíti podporu pri dosahovaní osobných i pracovných cieľov. V práci študentskej vedeckej odbornej činnosti sme sa zamerali na preskúmanie vnímanej úspešnosti podniku pri zabezpečovaní zamestnancov. Pri hodnotení organizačnej výkonnosti sme preskúmali aj vnímanie vzťahov na pracovisku, ktoré majú vplyv nielen na celkovú životnú spokojnosť zamestnancov, ale sú taktiež prínosom pre organizáciu. Zamestnanci, ktorí nemusia na pracovisku riešiť vzájomné konflikty, majú prirodzene viac času venovať sa pracovným povinnostiam. Pri analýze získaných výsledkov sme tiež sledovali rozdiely medzi jednotlivými generáciami zamestnancov. Práca študentskej vedeckej odbornej činnosti je súčasťou riešenia grantovej úlohy MŠ SR VEGA č.: 1/0348/17 „Vplyv koexistencie rôznych generácií zamestnancov na udržateľnú výkonnosť organizácií“.

**Kľúčové slová:** ľudské zdroje, generácie, vzťahy, výkonnosť, zabezpečovanie zamestnancov

# **OČAKÁVANIA ZAMESTNANCOV VERZUS NÁROKY ZAMESTNÁVATEĽA S OHĽADOM NA VEKOVÚ DIVERZITU ZAMESTNANCOV**

## **Employee expectations versus employer claims with regard to age diversity of employees**

**Vypracoval:** Lenka Pekárová, Bc., Natália Kuchelová, Bc.

**Názov vysokej školy:** Slovenská technická univerzita v Bratislave, Materiálovotechnologická  
fakulta v Trnave

**Vedúci práce:** Ing. Zdenka Gyurák Babel'ová, PhD.

**Pracovisko:** Ústav priemyselného inžinierstva a manažmentu (MTF)

**Rok vypracovania:** 2018/2019

**Abstrakt:** Cieľom našej práce študentskej odbornej činnosti bolo zistiť rozdiely vo vnímaní očakávaní zamestnancov a očakávaní zamestnávateľov s ohľadom na vekovú diverzitu zamestnancov. Pri skúmaní rozdielov medzi jednotlivými generáciami zamestnancov sme sa zamerali identifikáciu odlišností medzi generáciou X, generáciou Y a generáciou Z. Prácu sme rozdelili na tri hlavné časti. V prvej časti sme sa zamerali na preskúmanie predmetnej problematiky a konceptu psychologickkej zmluvy a vzájomného vzťahu spokojnosti, motivácie a očakávaní. Ďalšia časť práce je venovaná metódam spracovania práce, zvolenému nástroju zberu údajov a spôsobu spracovania informácií. Obsahom poslednej časti je interpretácia získaných, analyzovaných a spracovaných výsledkov z uskutočnených prieskumov. Práca študentskej vedeckej odbornej činnosti je súčasťou riešenia grantovej úlohy MŠ SR VEGA č.: 1/0348/17 „Vplyv koexistencie rôznych generácií zamestnancov na udržateľnú výkonnosť organizácií“.

**Kľúčové slová:** veková diverzita, psychologická zmluva, očakávania, zamestnanci, zamestnávateľ, generácie X,Y,Z.

# **VEKOVÁ DIVERZITA PRI UPLATŇOVANÍ OUTSOURCINGU V PRIEMYSELNÝCH PODNIKOKH**

## **AGE DIVERSITY IN OUTSOURCING IN INDUSTRIAL ENTERPRISES**

**Vypracoval:** Patrik Lukáč, Bc. ; Ivana Pecušová, Bc.

**Názov vysokej školy:** Slovenská technická univerzita v Bratislave, Materiálovotechnologická fakulta v Trnave

**Vedúci práce:** Ing. Zdenka Gyurák Babel'ová, PhD. ; Ing. Kristína Koltnerová, PhD.

**Pracovisko:** UPIM

**Rok vypracovania:** 2018/2019

### **Abstrakt:**

Práca študentskej odbornej činnosti je zameraná na najčastejšie outsourcované činnosti v priemyselných podnikoch a mieru zastúpenia jednotlivých generácií pri zabezpečovaní týchto činností. Cieľom práce bolo zistiť, ktoré činnosti v analyzovaných podnikoch sú najčastejšie outsourcované, špecifikovať dôvody outsourcingu a analyzovať vekovú diverzitu pri zabezpečovaní týchto činností. Pri analýze zastúpenia jednotlivých generácií participujúcich na týchto činnostiach sme sa zamerali na povojnovú generáciu, a generácie X, Y, Z. Z výsledkov analýzy vyplynulo, že generáciou najčastejšie zastúpenou pri poskytovaní služieb formou outsourcingu v analyzovaných priemyselných podnikoch je generácia Y. Prostredníctvom skúmania sme zistili, že povojnová generácia je najmenej zastúpená pri outsourcingu a podniky nemajú o túto generáciu príliš veľký záujem. Takisto generácia X nie je často využívaná, pretože preferuje stále zamestnanie a istotu do budúcnosti. Generácia Z je využívaná, ale v nie veľkom rozsahu ako generácia Y. Zamestnanci z generácie Y a Z sú zameraní najmä na vlastnú spokojnosť, seberealizáciu a nie je pre nich dôležitá stála práca, pretože majú veľké nároky a vedia, že majú svoju kvalitu, ktorú môžu ponúknuť na trhu. Práca študentskej vedeckej odbornej činnosti je súčasťou riešenia grantovej úlohy MŠ SR VEGA č.: 1/0348/17 „Vplyv koexistencie rôznych generácií zamestnancov na udržateľnú výkonnosť organizácií“.

**Kľúčové slová:** outsourcing, veková diverzita, priemyselný podnik, činnosti, generácie