

# Sociálne siete a vybrané riziká hodnotenia zamestnanca

Július Alcnauer

*Prešovská univerzita v Prešove*

*Fakulta manažmentu*

*Katedra matematických metód a manažérskej informatiky*

*Konštantínova ul. 16*

*080 01 Prešov*

[alcnauerjulius@gmail.com](mailto:alcnauerjulius@gmail.com)

Mária Fazekasova

*Fakulta manažmentu*

*Konštantínova ul. 16*

*080 01 Prešov*

[maria.fazekasova333@gmail.com](mailto:maria.fazekasova333@gmail.com)

**Abstrakt:** Príspevok je zameraný na zistenie postojov k vplyvu statusov a profilov zo sociálnych sietí na hodnotenie zamestnancov. Zaoberá sa názormi 87 respondentov a ich postojmi k potrebe odmeniť alebo potrestať zamestnanca za jeho vyjadrenia na sociálnej sieti. Okrem toho skúma vzťah medzi postojom nezamestnať uchádzača o prácu a hodnotiť jeho vyhlásenia o spoločnosti, v ktorej pracuje. Poukazuje na rôzne názory na to, či sa zamestnanci majú odmeňovať za pozitívne komentáre a trestať za negatívne komentáre o spoločnosti. V závere príspevku sú návrhy na osvetu v tejto oblasti a predchádzanie konfliktom spôsobeným sociálnymi sieťami.

**Kľúčové slová:** sociálne siete; hodnotenie zamestnancov; facebook

**JEL klasifikácia:** I2; I26;

**Informácia:** Príspevok vznikol v rámci riešenia projektu VEGA 1/0470/18 "Ekonomická aktivita turizmu v európskom priestore"

## 1. Úvod

Pri hodnotení vplyvu sociálnych sietí na firmy a osobitne na rozhodnutia manažérov je dôležité zistiť, do akej miery ovplyvňujú ich pohľad na zamestnancov sociálne siete a názory, ktoré tam zamestnanci zverejňujú. Zdanlivo jednoduché závery a odhady sa v praxi vnímajú často rozdielne. Fenoménom súčasnosti je možnosť reagovať prakticky okamžite a kdekoľvek na okolitú situáciu. Technológia a smartfón vo vrecku umožňuje podeliť sa o svoje myšlienky a pocity so širokou skupinou ľudí. V dávnej dobe frustrovaný zamestnanec sa podelil v súkromí o svoje

názory. V súčasnosti sa často jeho pohľad na problémy dostáva na internet či už v podobe príspevku v diskusii pod článkom v novinách alebo toho, čo napíše na sociálnej sieti. Pri hodnotení zamestnanca by sme mali vnímať aj tento faktor a nepodliehať prvoplánovým rozhodnutiam. Predovšetkým u manažérov a ľudí pracujúcich v riadiacich funkciách je potrebný určitý nadhľad a odborná skúsenosť pri práci s ľuďmi.

„Schopnosť rozhodovať a rozlišovať, znamená predovšetkým: nepodliehať prvému dojmu, obecnému mieneniu alebo naliehavosti nejakého oznámenia, naivne nepreberať tradované názory, dokázať zaujať odstup a pripustiť odlišný pohľad, vytvoriť si vlastný názor na základe vedomostí ako vlastných, tak aj iných kvalifikovaných osôb.“ (Nutil, 2018, s. 19)

## 2. Východiská prieskumu

Ako základné východisko sme využili meranie postojov prostredníctvom elektronického dotazníka google, ktorý bol distribuovaný v Košickom kraji manažérom a team leaderom vybraných dodávateľov pre automobilky. Druhú časť respondentov tvorili študenti a absolventi Fakulty manažmentu Prešovskej univerzity v Prešove. Snažili sme sa zistiť ako spĺývajú informácie zverejňované na sociálnych sieťach na postoje nadriadených a na hodnotenie zamestnancov. Základom pre zistenia prezentované v tomto článku je otázka č.11 Dokázali by ste odmietnuť potenciálneho zamestnanca na základe jeho profilu na sociálnej sieti? (po prezretí toho, čo zdieľa, ako komentuje, kto sú jeho priatelia).

## 3. Ciele a hypotézy prieskumu

Overovali sme, do akej miery sa v ich postojoch k posudzovaniu zamestnancov prejavuje to, čo podriadení zverejňujú na sociálnych sieťach.

V našom článku sa sústreďujeme na dva ciele:

1. Zistiť postoje respondentov k tomu, či by dokázali odmietnuť na konkurze potenciálneho zamestnanca na základe jeho profilu na sociálnej sieti.

2. Overiť vplyv postoja “odmietnutie na konkurze” na postoje k možnosti potrestať alebo odmeniť zamestnanca za jeho vyjadrovanie sa na internete o podniku, v ktorom pracuje.

H1<sub>0</sub>: Neexistujú štatisticky významné rozdiely v postojoch mladších a starších respondentov rozdelených podľa mediánu veku (24 r.) pri posudzovaní otázky č. 11.

H2<sub>0</sub>: Neexistujú štatisticky významné rozdiely medzi respondentmi rozdelenými podľa odpovedí na otázku č. 11 pri posudzovaní otázky č. 16.

H3<sub>0</sub>: Neexistujú štatisticky významné rozdiely medzi respondentmi rozdelenými podľa odpovedí na otázku č. 11 pri posudzovaní otázky č. 17.

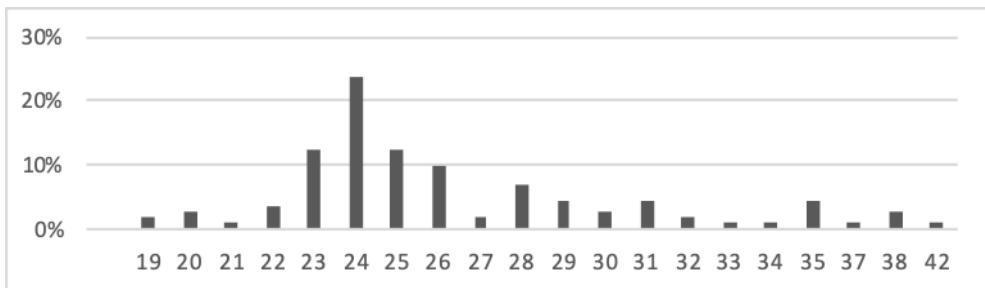
## 4. Metódy a prieskumná vzorka

Základnou metódou prieskumu bol elektronický dotazník. Dotazník sa skladal z 23 otázok. Z toho 1 otázka bola otvorená, 17 otázok bolo uzavretých a 5 bolo polouzavretých. Úvodnú časť tvorili demografické informácie. Ďalšie otázky boli zamerané na spôsoby a frekvenciu využívania smartfónu a sociálnych sietí. Otázky č.8 až č.10 boli venované postojom k rizikám sociálnych sietí. Napr. ako by mohli komentáre a zverejnené postoje ovplyvniť

pracovnú pozíciu respondenta, do akej miery dôveruje informáciám zo sociálnych sietí a pod. Tieto otázky boli uzavreté a odpovede sa ponúkali z Likertovej 5 stupňovej škály.

Časť respondentov pochádzala z praxe pričom dotazník bol distribuovaný na prelome rokov 2018 a 2019 v oblasti Košíc a zamerala sa na podniky dodávajúce príslušenstvo pre automobily. Muži tvorili menšinu 47%(53) a žien bolo 53%(60). Vekové zloženie je znázornené na grafe 1.

**Graf 1. Vek respondentov**



**5. Výsledky prieskumu**

Pre potreby tohto článku vyberáme iba niektoré namerané výsledky týkajúce sa predovšetkým postojov k hodnoteniu zamestnancov. Pri skúmaní sme sa sústredili na vnímanie dôsledkov komentárov a statusov zdieľaných na sociálnych sieťach. Zaujímalo nás, či by respondenti odmietli potenciálneho zamestnanca na základe jeho profilu na sociálnej sieti, toho, čo zdieľa a kto sú jeho priatelia. Pri skúmaní týchto odpovedí sa nepotvrdili štatisticky významné rozdiely medzi mužmi a ženami a ani pri porovnaní mladších a starších respondentov rozdelených podľa mediánu veku (24 r.). Tabuľka 1 znázorňuje výsledky Mann Whitney U testu pri porovnaní respondentov rozdelených podľa mediánu veku. Testovali sme hypotézu H1o.

H1o: Neexistujú štatisticky významné rozdiely v postojoch mladších a starších respondentov rozdelených podľa mediánu veku (24 r.) pri posudzovaní otázky č. 11.

**Tabuľka 1. Mann Whitney U test Ot. 11 – skupiny podľa mediánu veku (24 r.)**

Variable	Rank Sum (Group 1)	Rank Sum (Group 2)	U	Z	p-value
Ot. 11.	3444,500	2996,500	1565,500	0,13808	0,890176

Z (adjusted)	p-value	Valid N (Group 1)	Valid N (Group 2)	2* 1sided (exact p)
0,14158	0,887413	60	53	0,888348

Nepotvrdili sa štatisticky významné rozdiely medzi mužmi a ženami. Platí hypotéza H1o.

Pre ďalšie skúmanie sme rozdelili respondentov podľa odpovedí na otázku č.11. Tí s radikálnym presvedčením, ktorí by takéhoto potenciálneho zamestnanca odmietli použiť odpovede „Skôr áno, Určite áno“ tvorili skupinu č. 2. Ostatní boli zaradení v skupine č.1 podľa svojich odpovedí – „Určite nie, Skôr nie“. Testovali sme ich postoje k otázkam č. 16 a 17, ktoré boli zamerané na to, či zamestnanec má byť potrestaný za negatívne vyjadrovanie sa o podniku a či má byť odmenený za priaznivé vyjadrovanie sa o podniku na internete. V oboch prípadoch mali respondenti k dispozícii škálu odpovedí „Určite nie, Skôr nie, Neviem, Skôr áno, Určite áno“. Po spracovaní so zaradením respondentov odpovedajúcich neviem sa potvrdili rovnaké závery ako pri vylúčení respondentov odpovedajúcich neviem. Predkladáme v tabuľke 2 spracovanie Mann-Whitney U testu bez respondentov odpovedajúcich na otázku č.11 neviem.

**Triediaca otázka č. 11.** Dokázali by ste odmietnuť potenciálneho zamestnanca na základe jeho profilu na sociálnej sieti? (po prezretí toho, čo zdieľa, ako komentuje, kto sú jeho priatelia).

**Testovaná otázka č. 16.** Zamestnanec by mal byť potrestaný za negatívne vyjadrovanie sa o podniku na internete!

H2<sub>0</sub>: Neexistujú štatisticky významné rozdiely medzi respondentmi rozdelenými podľa odpovedí na otázku č. 11 pri posudzovaní otázky č. 16

**Tabuľka 2. Mann Whitney U test Ot. 16 – skupiny podľa odpovedí na Ot. 11.**

Variable	Rank Sum (Group 1)	Rank Sum (Group 2)	U	Z	p-value
Ot. 16.	1264,500	2563,500	703,5000	-1,63583	0,101877

Z (adjusted)	p-value	Valid N (Group 1)	Valid N (Group 2)	2*1sided (exact p)
-1,67791	0,093365	33	54	0,101166

Platí nulová hypotéza H2<sub>0</sub>. Prekvapujúco sa nepotvrdilo, že postoj neprijať záujemcu o prácu do zamestnania na pohovore za jeho vyjadrenia na sociálnych sieťach sa objaví aj pri postoji potrestať zamestnanca za negatívne vyjadrenia o podniku. (Ten istý záver bol aj pri testovaní vzorky, ktorá obsahovala aj nerozhodných respondentov, ktorí odpovedali na triediacu otázku č.11 neviem.)

Pokúsili sme sa overiť aj postoj k odmeňovaniu zamestnanca za kladné vyjadrenia o podniku na sociálnych sieťach. Triediaca otázka pre rozdelenie do skupín bola otázka č.11. Testovali sme odpovede na otázku č.17.

**Testovaná otázka č. 17.** “Zamestnanec by mal byť odmenený za priaznivé vyjadrovanie sa o podniku na internete!”

H3<sub>0</sub>: Neexistujú štatisticky významné rozdiely medzi respondentmi rozdelenými podľa odpovedí na otázku č. 11 pri posudzovaní otázky č. 17.

**Tabuľka 3. Mann Whitney U test Ot. 17 – skupiny podľa odpovedí na Ot. 11.**

Variable	Rank Sum (Group 1)	Rank Sum (Group 2)	U	Z	p-value
Ot. 17.	1139,500	2515,500	578,5000	-2,51586	0,011875

Z (adjusted)	p-value	Valid N (Group 1)	Valid N (Group 2)	2*1sided (exact p)
-2,57616	0,009991	33	52	0,011175

Zamietame nulovú hypotézu,  $p < 0,05$ . Platí alternatívna hypotéza. Rozdiely sú štatisticky významné.

H3A: Existujú štatisticky významné rozdiely medzi respondentmi rozdelenými podľa odpovedí na otázku č. 11 pri posudzovaní otázky č. 17. (Výsledok sa potvrdil aj pri rozdelení do skupín so zahrnutými nerozhodnutými respondentmi, ktorí odpovedali na triediacu otázku neviem.)

## 6. Záver

V práci personalistu je dôležitý výber zamestnancov. Pri ich posudzovaní sa možno niekedy ocitajú manažéri v pozícii technika, ktorý montuje výrobnú linku a hľadá koliesko, ktoré bude v súkollí bezchybne fungovať. Je potrebné si aspoň občas položiť otázku, čo presne hľadáme? S priemernými zamestnancami často môžeme dosahovať iba priemerné výsledky, bez tvorivosti a iniciatívy zamestnancov sa nezaobíde vo veku robotov žiadna firma. Už v blízkej budúcnosti bude na ľudskej práci cenené to, čo nedokáže robot a umelá inteligencia. Napr. v oblasti cestovného ruchu bude potrebný dobrý výber zamestnancov ešte počas dlhej doby.

Predstava, že iba v pozíciách návrhárov nových výrobkov potrebujeme netradične mysliacich zamestnancov, môže byť konfrontovaná s realitou v hraničných situáciách. Tieto situácie môžu byť určujúcimi pre ďalší osud firmy. Aj obyčajný vrátnik musí byť schopný riešiť krízové situácie. Osobnosti a netradične mysliaci ľudia nemajú životopis bez problémových období. Ich osud obvykle nie je priamočiara diaľnica. A tu je úlohou manažéra, aby svojimi odbornými znalosťami a skúsenosťami odhadol, aký potenciál sa ukrýva v zamestnancovi a akým prínosom môže byť pre firmu. Problém, ktorý tu opisujeme možno zmizne v krátkom čase. V príprave odborníkov na všetkých stupňoch škôl by malo byť začlenené aj poznanie virtuálneho sveta, v ktorom sa pohybuje. V metre v Londýne je naše správanie kontrolované všadeprítomnými kamerami. Všetci chápu, že zanechávajú svoju digitálnu stopu a necítia sa beztrestne. Pri písaní nenávislivých príspevkov na sociálnych sieťach je časť používateľov internetu pravdepodobne nepoučená o možnostiach dohľadať ich identitu. Často pisatelia nechápu, akú digitálnu stopu zanechávajú a napíšu na Facebooku urážky, ktoré by v bežnom živote nepoužili a nevyslovili nahlas. Toto poznanie by v blízkej budúcnosti mala zahŕňať digitálna gramotnosť. Bude dôležité poznať aj dôsledky svojich činov na internete. „Bude dôležité preskúmať a pochopiť možnosti nových technológií, ale aj dôsledky, ktoré môžu priniesť. Aj tieto dôsledky budú dôvodom, aby sme odborníkov pripravovali na samostatné poznávanie nových možností.“ (Alcnauer 2019, 174).

## Zoznam bibliografických odkazov

- Alcnauer, Július, 2019. „Cestovný ruch ako interdisciplinárny jav.“ In *Trendy, príležitosti a ohrozenia*, editori A. Šenková, P. Gallo, K. Šambrowská, 170-175. Prešov: Dominanta. ISBN 978-80-967349-8-6.
- Alcnauer, Július, 2018. „New starting points for the preparation of students in the field of information technology security, the current state of smartphone security from the point of view of students and managers.“ In *Edukacja - technika - informatyka w budowaniu lepszej przyszłości*, edited by E. Sałata, A. Buda, 143-150. Radom : Wydawnictwo Uniwersytetu Technologiczno-Humanistycznego w Radomiu. ISBN 978-83-7351-860-5
- Alcnauer, Július, 2006. „Výučba informatiky a inovačné didaktické postupy v príprave manažérov pre turizmus a hotelierstvo“. In *XXIV. mezinárodní kolokvium o řízení osvořovacího procesu*, editori E. Hájková, R. Vémolová, Brno: Univerzita obrany; Fakulta ekonomiky a managementu. ISBN 80-7231-139-5.
- Nutil, Petr, 2018. „Média, lži a příliš rychlý mozek“. Praha: Grada Publishing. ISBN 9788027107162.