



POČASIE Videopredpoveď: Prichádza najstudenšia časť týždňa, bude aj snežiť	2
Online, ahojmama.pravda.sk, 3. 4. 2023, 0:00	
„Vojakov“ na sociálnych sieťach zaujíma Vaša peňaženka, nie Vy	3
Online, preventista.sk, 4. 4. 2023, 9:57	
Prešov: Nemocnica dosiahla vlani vyrovnané hospodárenie s miernym ziskom	5
Online, tasr.sk, 4. 4. 2023, 13:26	
Prešov: Nemocnica dosiahla vlani vyrovnané hospodárenie s miernym ziskom	6
Agentúrne spravodajstvo, TASR, 4. 4. 2023, 13:26	
Nemocnica v Prešove dosiahla vlani vyrovnané hospodárenie so ziskom	7
Online, teraz.sk, 4. 4. 2023, 13:37	
Prešovská nemocnica bola roky v strate, vlani hospodárila vyrovnané	8
Online, presov.korzar.sme.sk, 4. 4. 2023, 13:55	
Prešov: Nemocnica dosiahla vlani vyrovnané hospodárenie s miernym ziskom	9
Online, lekarne.sk, 4. 4. 2023, 14:30	
Kolegovia mu zakázali ísť na záchod, šéfka jej vulgárne nadávala. Aká je šikana v práci?	10
Online, domov.sme.sk, 4. 4. 2023, 14:46	
Nemocnica v Prešove dosiahla vlani vyrovnané hospodárenie s miernym ziskom	15
Online, mediweb.hnonline.sk, 4. 4. 2023, 15:00	
Výsledky štvrtého ročníka jediného slovenského MLH hackathonu sú známe	16
Online, indexmag.sk, 4. 4. 2023, 16:47	



POČASIE Videopredpoveď: Prichádza najstudenšia časť týždňa, bude aj snežiť

📅 3. 4. 2023, 0:00, Zdroj: ahojmama.pravda.sk , Vydavateľ: OUR MEDIA SR a. s., Sentiment: Pozitívny, Téma: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Kľúčové slová: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Dosah: 11 108 GRP: 0,25 OTS: 0,00 AVE: 606 Eur

KVÍZ Spoznáte literárne dielo podľa prvej vety?

Niektoré sú naozaj kultové. Hoci obyčajné slová, to, ako sú poskladané, z nich robí výnimočné vety, ktoré poznajú milovníci literatúry široko ďaleko, niekedy i na celom svete. Nazrite teda dnes s nami na prvé stránky vzácnych kníh a básní. Pamätáte, ako začína nesmrteľná Marína či Shakespeareov Othello?

Určite vyskúšajte! 13 jednoduchých hier na rozvoj mozgu, deti sa zabavia i poučia

Sú to len deti, veľa vecí chápajú svojsky, a predsa je ich mozog niekoľkokrát aktívnejší v porovnaní s dospelými. Okolo druhého roku života spotrebuje toľko energie ako mozog dospelého človeka. V troch rokoch je dokonca dvakrát aktívnejší a táto vysoká miera aktivity pokračuje do deviateho až desiateho roku. Čo to znamená? Precvičujte s deťmi ich hlávky, nebojte sa náročných úloh, hlavne, nech sú zábavné.

Tip na výlet Brestov, tajomný hrádok ukrytý pod nánosmi stáročí

Sú miesta, ktoré majú bohatú históriu, no vie o nich len málo ľudí. Takým je aj hrádok Brestov, jeden z najstarších v okolí Košíc. Pod nánosmi stáročí bol ukrytý tak dobre, že jeho pozostatky boli objavené až v roku 1975. Dnes je národnou kultúrnou pamiatkou, ku ktorej vás v rámci dnešného tipu na výlet pozývame.

Študentka medicíny zozbierala rozprávky z celého sveta, získala ich od zahraničných spolužiakov

Študentka medicíny Lekárskej fakulty **Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach** zozbierala rozprávky z rôznych častí sveta a vydala ich knižne. Desať rozprávok Ľubomíre Marczellovej porozprávali jej spolužiaci zo zahraničia. Autorka knihu aj sama ilustrovala. V knižke možno nájsť rozprávky z Grécka, Sýrie, Vietnamu, Venezuely, ale tiež z Nigérie, Číny či Švédska. Čitatelia si tiež budú môcť prečítať ruskú, ukrajinskú a namíbijskú rozprávku.

Autor: TV Pravda, včera 04:00



„Vojakov“ na sociálnych sieťach zaujíma Vaša peňaženka, nie Vy

📅 4. 4. 2023, 9:57, Zdroj: preventista.sk , Autor: Eva Marková, Sentiment: Pozitívny, Téma: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Kľúčové

slová: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Dosah: 203 GRP: 0,00 OTS: 0,00 AVE: 79 Eur

Dnes už nie je žiadnou novinkou, že sa na internete pohybujú podvodníci. Iste ste si aj Vy všimli ako pribúdajú rôzne komentáre na sociálnych sieťach, ktoré vôbec nesúvisia so zverejnenými príspevkami. Jedná sa o podvodníkov, ktorí chcú nadviazať bližší kontakt so svojou obeťou a následne od nich získať finančný obnos rôznych výšok. Podvodníci nemusia využívať len komentáre pri príspevkoch ako spôsob na nadviazanie kontaktu, ale tiež rôzne chatovacie služby ako napríklad Facebook Messenger. Už pár rokov sa stretávame práve s podvodmi tohto typu. Upozornila na to nie len Polícia SR (odkaz 1, odkaz 2, odkaz 3), ale tiež tvnoviny.sk (odkaz 4, odkaz 5) a ďalšie portály či noviny (odkaz 6).

Cieľom tohto článku je ukázať si spôsob, ako sa nenechať oklamať a neprísť tak o svoje životné úspory. Ako si reálne vieme overiť, že sa jedná o legitímnu osobu a nie o podvodníka, ktorý sa snaží profitovať na nevinných osobách?

Ak ste natrafili na komentáre alebo správy podobného typu ako na obrázku nižšie, zbystrite pozornosť, nenechajte sa oklamať! Jediné, čo týchto podvodníkov zaujalo, je Vaša peňaženka a nie Váš profil, Vaše príspevky alebo Vaša osobnosť.

Obrázok 1 Príklady komentárov, ktoré by v nás mali vzbudiť podozrenie

Vezmime si ako modelový prípad tento komentár:

Obrázok 2 Ukážka komentáru ako modelový prípad

Na prvý pohľad by sa mohlo zdať, že sa jedná o legitímny komentár, ale prečo by neznáma osoba týmto spôsobom odpovedala na Váš komentár alebo komentovala príspevok vo Vašom profile? Odpoveď je jednoduchá, chce s vami nadviazať kontakt, aby vo Vás vyvolala či už ľútosť, lásku, alebo iné pocity, ktoré by Vás nakoniec dovedli k zaslaniu peňazí podvodníkovi (či už napríklad na vymyslený návrat do domoviny, alebo na cestu za Vami).

Po otvorení profilu používateľa „Madison Ben“ si môžeme všimnúť, že sa podvodník rozhodol použiť často využívanú techniku – do profilu uviedol, že pracuje ako „Army Soldier“. Už to by v nás malo vyvolať podozrenie a v hlave by nám mala zasvietiť výstražná kontrolka.

Obrázok 3 Profil podvodníka

Na overenie totožnosti tohto používateľa vieme využiť techniku tzv. OSINTu, čo je skratka pre Open Source Intelligence.

Jedná sa o metodológiu na zhromažďovanie, analýzu a vyhodnocovanie verejne dostupných informácií s cieľom odpovedať na rôzne otázky. Využívajú sa nielen na kontrolu dôveryhodnosti a na získavanie informácií o osobách, ale tiež na hľadanie zraniteľností v systémoch, prípravu kybernetického útoku, pri vyšetrovaní a podobne. Zdroje verejne dostupných údajov môžu byť verejné záznamy, správy, knižnice, sociálne siete, darkweb, webové stránky a iné. OSINT pri svojej práci využívajú nielen vládne jednotky, orgány činné v trestnom konaní, investigatívni novinári, vyšetrovatelia, ale taktiež bežní používatelia internetu napríklad pri prezeraní profilov a zhromažďovaní informácií [1].

Vráťme sa ale k nášmu „vojakovi“. Podme si skúsiť overiť totožnosť tohto používateľa. Keďže má verejný profil, vieme stiahnuť jeho fotografiu. Ak by aj nebolo možné stiahnuť fotografiu, stále vieme spraviť snímku obrazovky, ktorú si uložíme. Danú fotografiu nahráme do <https://www.google.com>, využijeme na to funkcionality prehľadávania webových stránok podľa fotografie.

Obrázok 4 Prehľadávanie pomocou obrázkov cez Google

Po nahratí danej fotografie si môžeme všimnúť, že nám našlo LinkedIn profil s tou istou fotografiou.

Obrázok 5 Iný profil s rovnakou fotografiou

Ďalšia podozrivá vec, ktorú si všimneme je to, že vystupuje pod iným menom (iniciály sú K. T.) ako na Facebooku. To znamená len jediné – podvodník s najväčšou pravdepodobnosťou niekomu ukradol identitu a vydáva sa za niekoho, kým nie je. V takomto prípade sme hneď získali odpoveď, a teda vieme so stopercentnou istotou povedať, že sa jedná o podvodníka.

Čo ale v prípade, že nám Google nedal odpoveď na našu otázku? Ďalšie nástroje, ktoré nám môžu pomôcť nie len pri overovaní identity osôb, si priblížime v ďalšom článku tejto série, ktorá sa bude venovať rôznym technikám OSINTu.

Zdroje:

[1] OSINT – <https://www.sans.org/blog/what-is-open-source-intelligence/>



Od Eva Marková

Eva Marková je doktorandkou na **Univerzite Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach** v odbore Informatika, kde sa venuje výskumu, ktorý sa zameriava na použitie metód strojového učenia v rôznych fázach digitálnej foreznej analýzy. Momentálne tiež zastáva pozíciu bezpečnostného analytika v spoločnosti ESET, kde je jej hlavnou úlohou bezpečnostný monitoring a analýza a vyhodnocovanie udalostí pomocou rôznych nástrojov.

Autor: Eva Marková



Prešov: Nemocnica dosiahla vlni vyrovnané hospodárenie s miernym ziskom [🔗](#)

📅 4. 4. 2023, 13:26, Zdroj: [tasr.sk](#) [🔗](#), Vydavateľ: Tlačová agentúra Slovenskej republiky, Autor: TASR, Sentiment: Pozitívny, Téma: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Kľúčové slová: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Dosah: 5 910 GRP: 0,13 OTS: 0,00 AVE: 469 Eur

Prešov 4. apríla (TASR) - Fakultná nemocnica s poliklinikou (FNsP) J. A. Reimana v Prešove po niekoľkých rokoch vytvárania straty dosiahla v roku 2022 vyrovnaný hospodársky výsledok s miernym ziskom vo výške 93.000 eur pri celkových výnosoch 143 miliónov eur. Ako TASR informoval riaditeľ nemocnice Ľubomír Šarník, došlo k tomu predovšetkým vďaka oddĺženiu zo zdrojov štátneho rozpočtu vo výške 12.249.000 eur. "V roku 2022 sa po odznievaní a postupnom ústupe pandémie ochorenia COVID-19 prevádzka nemocnice postupne vrátila do štandardného režimu," uviedol Šarník. Ako povedal, jedným z historických míľnikov v živote nemocnice bolo vlnajšie nadviazanie spolupráce s Lekárskou fakultou **Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach** pri výchove a vzdelávaní budúcich lekárov. "Nemocničná lekáreň získala štatút Výučbovej základne pre študentov v odbore farmácie. Po 18 rokoch sme znovu otvorili vlastné pracovisko rehabilitácie. K zvyšovaniu úrovne poskytovanej zdravotnej starostlivosti prispeje aj otvorenie ambulancie angiológie. V súvislosti s vojnou na Ukrajine sme zriadili Centrum pre Ukrajinu. Z iniciatívy OZ Nie rakovine sme otvorili poradňu pre onkologických pacientov," doplnil Šarník s tým, že nemocnica získala ocenenie Zodpovedný verejný obstarávateľ. man mia

Autor: TASR



Prešov: Nemocnica dosiahla vlni vyrovnané hospodárenie s miernym ziskom [🔗](#)

📅 4. 4. 2023, 13:26, Zdroj: **TASR**, Vydavateľ: Tlačová agentúra Slovenskej republiky, Sentiment: **Pozitívny**, Téma: **Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach**, Kľúčové slová: **Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach**

Prešov 4. apríla (TASR) - Fakultná nemocnica s poliklinikou (FNsP) J. A. Reimana v Prešove po niekoľkých rokoch vytvárania straty dosiahla v roku 2022 vyrovnaný hospodársky výsledok s miernym ziskom vo výške 93.000 eur pri celkových výnosoch 143 miliónov eur. Ako TASR informoval riaditeľ nemocnice Ľubomír Šarník, došlo k tomu predovšetkým vďaka oddĺženiu zo zdrojov štátneho rozpočtu vo výške 12.249.000 eur.

"V roku 2022 sa po odznievaní a postupnom ústupe pandémie ochorenia COVID-19 prevádzka nemocnice postupne vrátila do štandardného režimu," uviedol Šarník. Ako povedal, jedným z historických míľnikov v živote nemocnice bolo vlnajšie nadviazanie spolupráce s Lekárskou fakultou **Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach** pri výchove a vzdelávaní budúcich lekárov.

"Nemocničná lekáreň získala štatút Výučbovej základne pre študentov v odbore farmácie. Po 18 rokoch sme znovu otvorili vlastné pracovisko rehabilitácie. K zvyšovaniu úrovne poskytovanej zdravotnej starostlivosti prispeje aj otvorenie ambulancie angiológie. V súvislosti s vojnou na Ukrajine sme zriadili Centrum pre Ukrajinu. Z iniciatívy OZ Nie rakovine sme otvorili poradňu pre onkologických pacientov," doplnil Šarník s tým, že nemocnica získala ocenenie Zodpovedný verejný obstarávateľ.

man mia

Autor: MAN



Nemocnica v Prešove dosiahla vlni vyrovnané hospodárenie so ziskom [✉](#)

📅 4. 4. 2023, 13:37, Zdroj: teraz.sk [✉](#), Vydavateľ: TERAZ MEDIA, a.s., Autor: TASR, Sentiment: Pozitívny, Téma: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Kľúčové slová: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Dosah: 27 802 GRP: 0,62 OTS: 0,01 AVE: 864 Eur

V roku 2022 sa po odznievaní a postupnom ústupe pandémie ochorenia COVID-19 prevádzka nemocnice postupne vrátila do štandardného režimu, uviedol riaditeľ nemocnice Ľubomír Šarník.

Prešov 4. apríla (TASR) - Fakultná nemocnica s poliklinikou (FNsP) J. A. Reimana v Prešove po niekoľkých rokoch vytvárania straty dosiahla v roku 2022 vyrovnaný hospodársky výsledok s miernym ziskom vo výške 93.000 eur pri celkových výnosoch 143 miliónov eur. Ako TASR informoval riaditeľ nemocnice Ľubomír Šarník, došlo k tomu predovšetkým vďaka oddĺženiu zo zdrojov štátneho rozpočtu vo výške 12.249.000 eur.

"V roku 2022 sa po odznievaní a postupnom ústupe pandémie ochorenia COVID-19 prevádzka nemocnice postupne vrátila do štandardného režimu," uviedol Šarník. Ako povedal, jedným z historických míľnikov v živote nemocnice bolo vlnajšie nadviazanie spolupráce s Lekárskou fakultou **Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach** pri výchove a vzdelávaní budúcich lekárov.

"Nemocničná lekáreň získala štatút Výučbovej základne pre študentov v odbore farmácie. Po 18 rokoch sme znovu otvorili vlastné pracovisko rehabilitácie. K zvyšovaniu úrovne poskytovanej zdravotnej starostlivosti prispieje aj otvorenie ambulancie angiológie. V súvislosti s vojnou na Ukrajine sme zriadili Centrum pre Ukrajinu. Z iniciatívy OZ Nie rakovine sme otvorili poradňu pre onkologických pacientov," doplnil Šarník s tým, že nemocnica získala ocenenie Zodpovedný verejný obstarávateľ.

Autor: TASR



Prešovská nemocnica bola roky v strate, vlni hospodárila vyrovnané

4. 4. 2023, 13:55. Zdroj: presov.korzar.sme.sk, Vydavateľ: Petit Press, a.s., Autor: TASR, Sentiment: Pozitívny, Téma: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Kľúčové slová: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, UPJŠ

Dosah: 29 919 GRP: 0,66 OTS: 0,01 AVE: 902 Eur

Začala spolupracovať s Lekárskou fakultou **UPJŠ**.

PREŠOV. Fakultná nemocnica s poliklinikou (FNsP) J. A. Reimana v Prešove po niekoľkých rokoch vytvárania straty dosiahla v roku 2022 vyrovnaný hospodársky výsledok s miernym ziskom vo výške 93 000 eur pri celkových výnosoch 143 miliónov eur.

Ako informoval riaditeľ nemocnice Ľubomír Šarník, došlo k tomu predovšetkým vďaka oddĺženiu zo zdrojov štátneho rozpočtu vo výške 12 249 000 eur.

"V roku 2022 sa po odznievaní a postupnom ústupe pandémie ochorenia covid-19 prevádzka nemocnice postupne vrátila do štandardného režimu," uviedol Šarník.

Súvisiaci článok Súvisiaci článokUmelá inteligencia a 3D kamera. V Prešove majú nový RTG prístroj Čítajte Novinky

Ako povedal, jedným z historických míľnikov v živote nemocnice bolo vlnajšie nadviazanie spolupráce s Lekárskou fakultou **Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach** pri výchove a vzdelávaní budúcich lekárov.

"Nemocničná lekáreň získala štatút Výučbovej základne pre študentov v odbore farmácie. Po 18 rokoch sme znovu otvorili vlastné pracovisko rehabilitácie. K zvyšovaniu úrovne poskytovanej zdravotnej starostlivosti prispieje aj otvorenie ambulancie angiológie. V súvislosti s vojnou na Ukrajine sme zriadili Centrum pre Ukrajinu. Z iniciatívy OZ Nie rakovine sme otvorili poradňu pre onkologických pacientov," doplnil Šarník s tým, že nemocnica získala ocenenie Zodpovedný verejný obstarávateľ.

Súvisiaci článok Súvisiaci článokRiaditeľa prešovskej nemocnice súd oslobodil. Pre procesné pochybenia Čítajte

Autor: TASR



Prešov: Nemocnica dosiahla vlni vyrovnané hospodárenie s miernym ziskom [🔗](#)

📅 4. 4. 2023, 14:30, Zdroj: [lekarna.sk](#) [🔗](#), Sentiment: Pozitívny, Téma: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Kľúčové slová: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Dosah: 437 GRP: 0,01 OTS: 0,00 AVE: 125 Eur

Prešov 4. apríla (TASR) - Fakultná nemocnica s poliklinikou (FNsP) J. A. Reimana v Prešove po niekoľkých rokoch vytvárania straty dosiahla v roku 2022 vyrovnaný hospodársky výsledok s miernym ziskom vo výške 93.000 eur pri celkových výnosoch 143 miliónov eur. Ako TASR informoval riaditeľ nemocnice Ľubomír Šarník, došlo k tomu predovšetkým vďaka oddĺženiu zo zdrojov štátneho rozpočtu vo výške 12.249.000 eur.

"V roku 2022 sa po odznievaní a postupnom ústupe pandémie ochorenia COVID-19 prevádzka nemocnice postupne vrátila do štandardného režimu," uviedol Šarník. Ako povedal, jedným z historických míľnikov v živote nemocnice bolo vlnajšie nadviazanie spolupráce s Lekárskou fakultou **Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach** pri výchove a vzdelávaní budúcich lekárov.

"Nemocničná lekáreň získala štatút Výučbovej základne pre študentov v odbore farmácie. Po 18 rokoch sme znovu otvorili vlastné pracovisko rehabilitácie. K zvyšovaniu úrovne poskytovanej zdravotnej starostlivosti prispeje aj otvorenie ambulancie angiológie. V súvislosti s vojnou na Ukrajine sme zriadili Centrum pre Ukrajinu. Z iniciatívy OZ Nie rakovine sme otvorili poradňu pre onkologických pacientov," doplnil Šarník s tým, že nemocnica získala ocenenie Zodpovedný verejný obstarávateľ.

man mia



Kolegovia mu zakázali ísť na záchod, šéfka jej vulgárne nadávala. Aká je šikana v práci?

📅 4. 4. 2023, 14:46. Zdroj: domov.sme.sk . Vydavateľ: Petít Press, a.s., Autor: Soňa Jánošová, Sentiment: Ambivalentný, Téma: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach. Kľúčové slová: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Dosah: 214 727 GRP; 4,77 OTS; 0,05 AVE; 1832 Eur

Zákonník práce šikanovanie nepozná, zamestnanci áno.

Mnohí chodili každý deň do práce s väčším stresom ako na štátnice a zažívali teror, ktorý sa spája s prostredím väzenia alebo armády. Kolegovia ich zosmiešňovali a zakazovali im chodiť na toaletu, nadriadení spochybňovali, že ich excel správne vypočítal jednotlivé položky.

Pre svoj odborný názor museli písať ospravedlňujúce listy, plat za prácu vymáhať s pomocou právnik. Väčšina z nich napokon dala potichu výpoveď a o svojej skúsenosti nehovorili.

Šikanovanie na pracovisku je aj preto stále tolerované a rozšírené.

Nikto si nemohol byť istý, ako sa bude správať

„Varovné signály som vnímala veľmi skoro. Stalo sa napríklad, že niekto zabudol doplniť vodu do kávovaru a nasledovala scéna plná kriku a urážania. Vtedy som si po prvý raz povedala, že toto nie je poriadok,“ hovorí Katarína Šágyová. Aj ona bola obeťou bossingu, teda šikanovania zo strany nadriadenej.

Jej skúsenosť trvala asi pol roka a nebola jediná. Vo firme, ktorá poskytovala kompletne marketingové a produkčné služby, bolo šikanovanie bežnou súčasťou. Do veľkej miery za to mohlo nevyvážené riadenie firmy, v ktorej mala väčšinu kompetencii jediná osoba.

Šikanovanie na pracovisku sa podľa Kataríny Kušnírovej, ktorá pôsobí na Katedre psychológie **Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach**, najčastejšie vyskytuje v silne hierarchických organizáciách, ako sú armáda, polícia či školstvo.

Neznamená to však, že mimo týchto oblastí k nej nedochádza. Skúsenosť s ňou majú ľudia v každom type práce od akademického prostredia cez kreatívny priemysel až po pásovú výrobu vo fabrikách.

Viac ako konkrétna sféra sú dôležité iné faktory. „Ide napríklad o spôsob vedenia zamestnancov. V tejto súvislosti je to najmä autoritatívny štýl riadenia spolu s nedostatočnou kvalifikáciou na túto pozíciu, deštruktívny prístup k chybám a omylom spolupracovníkov, túžba po moci a nedostatočná schopnosť vyrovnáť sa s konfliktom,“ vysvetľuje Kušnírová.

To všetko spĺňala Šágyovej šéfka.

Práca, ktorú zamestnanci a zamestnankyne s produkčných spoločnostiach vykonávajú, je náročná a rozmanitá. Aj zorganizovaní menšej akcie alebo eventu predchádza vybavovanie desiatok vecí. Je tu teda široký priestor pre chyby a zlyhania.

Miera šikany Určiť presnú mieru šikanovania na pracovisku je náročné aj v medzinárodnom kontexte, lebo jej definícia je široká. Prieskumy zvyčajne uvádzajú rozpätie 7 - 49 percent. Na Slovensku bol parciálny výskum za účasti 1112 respondentov realizovaný v roku 2006. Z jeho zistení vyplýva, že až 80 percent opýtaných sa stretlo s nejakou formou obťažovania na pracovisku, pričom mobbing popisovalo 43 percenta mužov a 37 percenta žien. V inom - novšom výskume z roku 2020, viac ako 50 percent zo zúčastnených 156 respondentov malo skúsenosť s mobbingom, pričom až v 85 percentách prípadov bol aktérom nadriadený.

V čase, keď Šágyová nastúpila, bol takmer celý tím zložený z menej skúsených zamestnancov. Na zamestnankyne, ktoré boli len v skúšobnej lehote a stále sa učili, ich šéfka kričala a ponižovala ich.

„Neustále im opakovala, že sú neschopné, že vyrábajú obrovské problémy a straty, bola na ne vulgárna a nemala ďaleko k agresivite,“ vraví.

Nadriadená bola navyše nepredvídateľná, nikto si nemohol byť istý tým, ako sa k nemu bude v konkrétny deň správať, a iracionálne uplatňovala aj kolektívnu vinu.

„Stávalo sa, že prišla zo stretnutia, ktoré nedopadlo podľa jej predstáv, a odniesli sme si to všetci. Boli dni, keď do práce priniesla koláče a bola ochotná pustiť nás z práce skôr, iné dni zas kontrolovala dochádzku tak, že dvojminútové meškanie predstavovalo neuveriteľný problém, cirkus a spršky vulgarizmov.“

Nezáleží na tom, ako dobre pracujete

Napriek tejto atmosfére Šágyová nezažila konflikt hneď. Hoci aj ona bola na juniorskej pozícii, do firmy prišla po rôznych skúsenostiach v korporátnom prostredí, istý čas pracovala aj v zahraničí a rýchlo sa zapracovala.



Jej predchádzajúce zamestnania mali vždy vysokú firemnú kultúru, a aj preto už od začiatku vnímala, že to, čo sa deje vo firme, nie je v poriadku, a raz o tom povedala spolumajiteľovi firmy. Vtedy sa začal teror aj pre Šágyovú.

„Začala hľadať chyby, neustále sa ma snažila dostať na šikmú plochu, slovne ma ponižovala a nech som urobila čokoľvek a akokoľvek kvalitne, vždy našla chyby. Nadriadená pritom zachádzala do absurdných situácií, trvala napríklad na tom, že výpočet v excelovej tabuľke nie je správny a z hlavy dávala vlastné výpočty.“

Ide o typickú stratégiu bossingu.

„Bossing charakterizuje dlhotrvajúci a systematický tlak, pričom správanie nadriadeného sa nevzťahuje na konkrétne aktivity zamestnanca. Práve naopak, nezávisle od toho, aký výkon zamestnanec podá a aké pozitívne výsledky dosiahne, je správanie nadriadeného negatívne,“ vysvetľuje Kušnírová.

Medzi ďalšie formy bossingu patrí neúmerná kontrola nadriadeným, úmyselné zadávanie neadekvátnych úloh, ktoré sú ďaleko pod alebo nad úrovňou kvalifikácie zamestnanca. Prípadne ide o úlohy nezmyselné a nevládnuteľné.

Slová akademičky potvrdzuje aj právnička Miroslava Novodomcová zo Slovenského národného strediska pre ľudské práva. Klienti a klientky, ktoré sa na stredisko obracajú so žiadosťou o pomoc pri riešení bossingu, často ako formu šikanovania uvádzajú prideľovanie práce nad rámec pracovných povinností a zadávanie nesplniteľných úloh so zámerom následného upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny a doručenia výpovede.

Súvisiaci článok Súvisiaci článok Chirurgia nie je pre vás, chodte rodiť deti. Na lekárske fakultách odrádzajú budúce doktorky Čítajte Ako za čias normalizácie

S hrozbou výpovede, či skôr nepredĺžením zmluvy, má skúsenosti aj Eva Kyselová, ktorá pôsobí v akademickom prostredí a venuje sa umeleckému výskumu. Pre túto oblasť je typická silne hierarchizovaná štruktúra s nepísanými pravidlami zásluhovosti a silnejšou pozíciou s odpracovanými rokmi.

Vedci a predovšetkým vedkyne sa na začiatku svojej kariéry stretávajú so šikanovaním často. Ide najmä o množstvo práce, ktorú na nich starší kolegovia a kolegyne presúvajú, ako aj znevažovanie ich výsledkov.

„Azda najhoršia skúsenosť nastala, keď ma vedúca katedry a dekanka pod hrozbou nepredĺženia pracovnej zmluvy donútila napísať ospravedlňujúci list staršiemu kolegovi so silnejšou pozíciou len preto, lebo som sa vecne a kriticky vyjadrila na verejnej diskusii k jeho práci. Na druhý deň som absolvovala niekoľko koberčekov a nechápala som, čo sa deje. Dotknutý kolega na diskusii ani nebol a nebol ochotný sa osobne stretnúť.“

Kyselová situáciu niesla ťažko. Nadriadená na ňu vyvíjala obrovský tlak a keďže pracuje v úzko profilovanej oblasti, bolo pre ňu nepredstaviteľné odísť inam.

Na ospravedlňujúci list, ktorý napokon napísala, nikdy nedostala odpoveď. Po ponižujúcej skúsenosti však od dekanke a vedúcej katedry dostala pochvalu. „Prípadalo mi to ako za čias normalizácie,“ vraví.

Ako rozoznať šikanovanie v práci (Pre zväčšenie kliknite) (zdroj: SME/Dominika Colombová) Škoda, ktorú spravila, bola presne vo výške platu

Na rozdiel od Kyselovej Šágyová výpoveď z práce, kde bola obeťou bossingu, dala, pretože extrémny stres jej začal spôsobovať zdravotné ťažkosti.

„Do práce som každý deň chodila s väčším stresom, ako keď som išla na štátnice. Každý deň ráno som mala guču v bruchu, neskôr ma seklo v krížoch, lepili sa na mňa virózy, z ktorých som sa nevedela dostať.“

Fyzické a psychické ťažkosti sú bežným dôsledkom bossingu. Kušnírová uvádza, že medzi najčastejšie fyzické prejavy patria nespavosť, bolesti hlavy, ochorenia žalúdka a čriev, zníženie imunity, bolesti kostí a svalov, kožné choroby.

Okrem toho patrí medzi sprievodné javy znížený pracovný výkon, častejšia práceneschopnosť, strach, depresia, zmeny nálad, poruchy pozornosti a v niektorých prípadoch aj myšlienky na samovraždu.

Ani po tom, ako Šágyová dala výpoveď, sa situácia nezlepšila a nadriadená sa dokonca pokúšala pripraviť ju o časť platu.

„V skúšobnej lehote som mala základný plat, ktorý sa mi mal po troch mesiacoch zvýšiť. To sa stalo asi iba raz, potom mi každý mesiac povedala, že si mám znížiť faktúru na základný plat, pretože som firme spôsobila stratu,“ opisuje bežnú prax.



"Poslednú faktúru dokonca šéfka odmietla vyplatiť, pretože mi počas jedného konfliktu vypočítala, koľko som firme v ten mesiac vyrobila stratu. Zhodou okolností to bola strata presne vo výške môjho platu."

Rovnakú situáciu prežila aj iná kolegyňa, obe ju vyriešili s pomocou právničky.

"Omylom" ju zabudli volať na porady

Hoci je šikanovanie nadriadeným najčastejšou formou, páchatelmi sa môžu stať aj kolegovia na rovnakej pozícii.

Šikanu od dvoch kolegov prežívala Zuzana Kőszeghy. Trvala asi deväť mesiacov a podľa jej slov k nej dochádzalo od prvých dní v zamestnaní.

Najčastejšie prejavy mobbingu a bossingu vyčleňovanie z kolektívu arogantné a urážlivé správanie a ohováranie nevhodné žarty a schválnosti sústavná a neopodstatnená kritika obete a nadmerná kontrola neschválenie dovolenky bez reálneho dôvodu pridelenie nezmyselných úloh alebo nesplniteľných termínov zosmiešňovanie pred ostatnými kolegami sexuálne obťažovanie fyzické ohrozenie psychický nátlak

Do reklamnej agentúry nastúpila s viacerými skúsenosťami a v špecifickej brandži sa orientovala. Nikdy predtým ani potom sa so šikanovaním nestretla.

Na to, čo mohlo byť spúšťačom takéhoto správania, neprišla. Žiadny konflikt, ktorý by mohol byť zdrojom, sa nestal. „Asi som im nebola sympatická a od prvej chvíle mi to dávali najavo. Keď sme spolu boli na obede, často sa zámerne rozprávali o veciach, do ktorých som sa ja nemala ako zapojiť alebo si medzi sebou písali správy na mobile,“ hovorí o bežnom spôsobe komunikácie kolegov.

Nepriateľsky sa k nej správali aj pri práci. Kreatívne tímy v reklamných agentúrach najčastejšie pracujú spolu a konkrétna idea je výsledkom brainstormingu a spolupráce.

„Keď som priniesla nejaký nápad, väčšinou ho zhodili alebo ignorovali, no často sa stalo, že o desať minút povedali v podstate to isté, čo ja pred chvíľou, a tvárili sa, akoby to bola nová vec.“

Bežne sa dialo aj to, že ju na porady zavolať „zabudli“. „Keď išli do miestnosti určenej na brainstormingy, museli prejsť okolo mňa, takže je nemožné, aby si neuvedomili, že by som mala ísť s nimi,“ vraví.

Stávalo sa jej aj to, že pri spoločnej komunikácii sa jej otáčali chrbtom alebo sa tvárili, akoby v miestnosti ani nebola.

Izolovanie a vynechávanie kolegov z pracovných procesov rovnako ako zatajovanie potrebných informácií patrí spolu s ohováraním medzi najbežnejšie formy mobbingu. Ide o stratégiu, ktorou dochádza nielen k vedomému vyčleneniu kolegu z kolektívu, ale zároveň k podkopaniu jeho kompetencií. Ak človek nedostáva všetky potrebné informácie, v jeho práci sa ľahko môžu objaviť chyby, ktoré vedú k ďalšiemu sankcionovaniu.

Súvisiaci článok Súvisiaci článok Odmietla "večerné doučovanie", vyhodil ju zo skúšky. Medičky zažívajú sexuálne obťažovanie Čítajte Mali námietky, aj keď išiel na záchod

Inou stratégiou je postupné alebo nárazové prehodenie časti práce len na jedného človeka. To sa stalo aj Ľubošovi, ktorý pracoval ako montážny operátor vo fabrike vo výrobe dielcov do áut. Svoje priezvisko po dohode s redakciou neuvádza.

Na linke bolo treba spĺňať na každú sedemapolhodinovú zmenu stanovené normy na počet vyrobených kusov. Ak sa ich darilo splniť, zamestnanec dostával odmeny. Napriek tomu, že išlo o fyzicky náročnú prácu, Ľubošovi sa darilo lepšie ako kolegom. Tí ho začali žiadať o pomoc.

„Zo začiatku som si to neuvedomoval a bol som ochotný, postupne si však na to navykli a mňa to fyzicky unavovalo. Keď som im nepomohol, teda nerobil prácu za nich, opakovane mi vyčítali, že som nekolegiálny a odmietam pomáhať.“

Ľubošovi ako riešenie spočiatku napadlo ubrať zo svojho výkonu, aby kolegov „nedráždil“. „Tam sa začali očierňovania, kritika, ohováranie, že sa mi nechce, som lenivý, robím naschvál.“

Kolegovia si z Ľuboša čoskoro urobili hromozvod pre všetky chyby, ktoré sa diali na linke a za vinu mu dávali aj veci, ktoré nemohol nikto ovplyvniť.

Situácia gradovala do absurdných rozmerov, keď od neho kolegovia vyžadovali, aby začal pracovať o dvadsať minút skôr, chceli, aby plnil plán aj vtedy, ak sa pokazil stroj, alebo mali námietky, ak musel ísť na toaletu alebo sa na nej zdržal.

„Mával som bolesti hlavy v práci, nesústredil som sa, mal som málo energie, obrovský stres. Nedalo sa tam pracovať. Neskutočne ma to štvalo, až jedného dňa som si povedal, že sa pôjdem na to sťažovať, lebo to už bolo neúnosné, a vedel som, že ide o mobbing.“



Nadriadená ho v podstate vysmiala, nedovolila mu ani zmeniť zmenu či tím. „Vydržal som tam potom ešte rok, až som nakoniec zničený dal výpoveď,“ vraví.

V istom zmysle mala podobnú skúsenosť aj Zuzana Kőszeghy. „Raz na mňa z ničoho nič hodili veľkú prezentáciu pred klientom, na prípravu som mala asi hodinu,“ vraví.

Prezentácie sú pritom zásadné a stresujúce momenty, často sa na ne pripravuje hodiny aj dni. Kőszeghyová napriek tomu prezentáciu zvládla výborne, klienti aj nadriadení boli veľmi spokojní a šéf ju pochválil. „Od tej chvíle sa snažili prezentovanie vždy hodiť na mňa. Výrazne im tým odpadli stresy.“

Ona sama mala každý deň problém do práce ísť, zažívala stres a strach z toho, čo sa bude ďalší deň diať.

Keď sa Kőszeghyová dostala do situácie, že jej nepomohol ani jej nadriadený, rozhodla sa vyhľadať pomoc psychologičky. „Hneď na prvom stretnutí mi povedala, že to, čo sa mi deje, nie je v poriadku. Zároveň mi však povedala, že nie je v mojich silách zmeniť postoj kolegov ku mne a ja sa musím rozhodnúť, ako sa so situáciou vyrovnáť,“ vraví.

Po niekoľkých sedeniach sa rozhodla, že vo firme dá výpoveď.

Zákonník práce šikanu nepozná

Zlou správou je, že pojmy ako šikanovanie, bossing a mobbing Zákonník práce ani iný pracovnoprávny predpis nevymedzuje. Zamestnanci a zamestnankyne v tomto prípade chráni iba antidiskriminačný zákon, ktorý pracuje s pojmom obťažovanie.

„Zákaz obťažovania je však relevantný len s chránenými dôvodmi diskriminácie ako pohlavie, náboženské vyznanie alebo viera, rasa, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotné postihnutie, vek, sexuálna orientácia a podobne. V súvislosti so šikanovaním zamestnanca môže ísť aj o taký druh obťažovania, ktoré nesúvisí s niektorým chráneným dôvodom diskriminácie a takáto právna podoba obťažovania však netvorí obsah diskriminácie,“ vysvetľuje právnička Novodomcová.

Ak teda šikanovanie zahŕňa aj niektorý z prejavov diskriminácie, je možné podať antidiskriminačnú žalobu na súd alebo žiadať o mimosúdne urovnanie antidiskriminačného sporu.

Takýchto prípadov však nie je veľa. Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, ktoré poskytuje bezplatné právne poradenstvo a právne zastupovanie obetiam diskriminácie, vlani vybavilo 122 podnetov.

Ak sa zamestnanec domnieva, že jeho zamestnávateľ porušuje pracovnoprávne predpisy, môže podať podnet na prešetrenie dodržiavania predpisov zo strany zamestnávateľa inšpektorátu práce.

Sú aj svetlé výnimky

Ako ukazujú aj príbehy v texte, šikanovanie na pracovisku najčastejšie vedie k výpovediam. Podobnú skúsenosť má aj Katarína Makara, ktorá pracuje ako koučka na tému šikanovania na pracovisku.

„Zhruba polovica ľudí, ktorí so mnou riešia pracovné záležitosti, s ňou skúsenosti má a ide o vypuklý problém. Paradoxné pritom je, že ľudia si niekedy neuvedomujú, že to, čo prežívajú, je šikanovanie, alebo si to uvedomia až neskôr, keď dajú výpoveď.“

Všeobecné odporúčanie, ktoré koučka dáva, je hovoriť o svojich pracovných ťažkostiach s kolegami, ale aj s ľuďmi mimo svojho zamestnania. „Niekedy až porovnanie sa s inými ľuďmi a inými skúsenosťami nastaví zrkadlo, že pracovné prostredie, v ktorom sa nachádzajú, nie je zdravé.“

V prípade bossingu je rovnako dôležité porovnávať svoje skúsenosti s kolegami a kolegyňami. Môže sa stať, že viac ľudí s podobnou skúsenosťou nájde motiváciu situáciu na pracovisku riešiť,“ vraví koučka a dodáva, že veľký záujem o odstraňovanie šikanovania a celkovo nepríjemného prostredia by mali mať aj firmy samotné.

„Šikanovanie na pracovisku má negatívne dopady nielen na obeť a jej pracovný kolektív, ale aj na samotného zamestnávateľa. Ak zamestnávateľ nezohľadňuje možnú mieru výskytu šikanovania na svojich pracoviskách a neprijíma vhodné opatrenia, vystavuje sa tým riziku nízkej angažovanosti a vysokej fluktuácii v pracovnom kolektíve, straty dobrej reputácie na trhu práce či možným pokutám zo strany Inšpektorátu práce alebo súdnym žalobám,“ hovorí Beáta Babačová, manažérka pre rozmanitosť a inklúziu Slovenskej sporiteľne.

Podľa jej slov má banka nastavený systém na nahlasovanie škodlivého správania, ktorý obsahuje systém dôvernícok a dôvernícok a budovanie povedomia o tom, čo sa stane, keď podajú podnet.

"V našej banke však takéto správanie netolerujeme, aj preto našim zamestnancom a zamestnankyniam hovoríme, že ak sú svedkami takejto situácie, aby ju v žiadnom prípade nezľahčovali."



Firma patrí k tým, ktoré sú príkladom dobrej praxe a môžu byť inšpiráciou aj pre menšie spoločnosti.

Stále tolerovaná kultúra šikany

Podľa Babačovej ich spoločnosť motivuje zamestnancov a zamestnankyne, aby si v prípade nevhodného správania zo strany kolegov alebo nadriadených viedli takzvaný denník útokov a zaznamenávali si, kedy, pri akej príležitosti a ako ich útočník šikanuje.

Viesť si podobné záznamy, archivovať dôkazy napríklad v podobe e-mailov a správ, patrí medzi všeobecné odporúčania v boji so šikanovaním. „Výsledkom je prijatie opatrenia, ktoré reflektuje vážnosť situácie, to je od ospravedlnenia obeti až po ukončenie pracovného pomeru s útočníkom či odškodnenie obete.“

Firemná kultúra, ktorá by kládla dôraz na bezpečné a príjemné prostredie a umožňovala nahlásiť šikanovanie, je však stále výnimočná a podľa skúseností zamestnancov a zamestnankyň a odborníkov v rôznych oblastiach je skôr šikanovanie ticho tolerované.

Často by pritom stačilo lepšie pracovať s manažérskymi zručnosťami ľudí vo vedúcich pozíciách.

„Bolo by skvelé, ak by si zamestnávateľia aj zamestnanci uvedomili, že manažérske zručnosti sa dajú naučiť tak ako všetko ostatné a umožňovali svojim ľuďom, aby sa v tejto oblasti vzdelávali,“ vraví Makara.

Autor: Soňa Jánošová



Nemocnica v Prešove dosiahla vlni vyrovnané hospodárenie s miernym ziskom [🔗](#)

📅 4. 4. 2023, 15:00, Zdroj: mediweb.hnonline.sk [🔗](#), Vydavateľ: MAFRA Slovakia, a.s., Autor: TASR, Sentiment: Pozitívny, Téma: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Kľúčové slová: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Dosah: 1 593 GRP: 0,04 OTS: 0,00 AVE: 255 Eur

Fakultná nemocnica s poliklinikou (FNsP) J. A. Reimana v Prešove po niekoľkých rokoch vytvárania straty dosiahla v roku 2022 vyrovnaný hospodársky výsledok s miernym ziskom vo výške 93 000 eur pri celkových výnosoch 143 miliónov eur.

Ako TASR informoval riaditeľ nemocnice Ľubomír Šarník, došlo k tomu predovšetkým vďaka oddĺženiu zo zdrojov štátneho rozpočtu vo výške 12 249 000 eur.

"V roku 2022 sa po odznievaní a postupnom ústupe pandémie ochorenia COVID-19 prevádzka nemocnice postupne vrátila do štandardného režimu," uviedol Šarník.

Ako povedal, jedným z historických míľnikov v živote nemocnice bolo vlnjšie nadviazanie spolupráce s Lekárskou fakultou **Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach** pri výchove a vzdelávaní budúcich lekárov.

"Nemocničná lekáreň získala štatút Výučbovej základne pre študentov v odbore farmácie. Po 18 rokoch sme znovu otvorili vlastné pracovisko rehabilitácie. K zvyšovaniu úrovne poskytovanej zdravotnej starostlivosti prispieje aj otvorenie ambulancie angiológie. V súvislosti s vojnou na Ukrajine sme zriadili Centrum pre Ukrajinu. Z iniciatívy OZ Nie rakovine sme otvorili poradňu pre onkologických pacientov," doplnil Šarník s tým, že nemocnica získala ocenenie Zodpovedný verejný obstarávateľ.

Autor: TASR



Výsledky štvrtého ročníka jediného slovenského MLH hackathonu sú známe [↗](#)

📅 4. 4. 2023, 16:47, Zdroj: [indexmag.sk](#) [↗](#), Sentiment: Pozitívny, Téma: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Kľúčové slová: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, UPJŠ

Dosah: 35 GRP: 0,00 OTS: 0,00 AVE: 32 Eur

Pridajte komentár

2 min. čítania

Počas 24-hodinového maratónu Hack Košice, ktorý prebiehal 1. – 2. apríla 2023 v Hale umenia v Košiciach (Kunsthalle), tímy ambiciózných študentov riešili praktické úlohy rôznej náročnosti v oblasti IT. Spoznali rovesníkov s podobnými záujmami, mali možnosť nadobudnúť praktické skúsenosti či dokonca zaujať potenciálnych zamestnávateľov. Podujatia sa pravidelne zúčastňujú mnohé IT spoločnosti, ktoré pre účastníkov pripravujú zaujímavé workshopy a výzvy zo sveta programovania. Hlavným partnerom tohto podujatia s medzinárodnou účasťou je **Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach**, ktorá prostredníctvom IT odborníkov z Prírodovedeckej fakulty zabezpečila vhodné technické prostredie pre priebeh súťaže, ale aj hekerské zadanie a následný mentoring. Štvrtého ročníka súťaže sa zúčastnilo 200 študentov z 20 krajín, 15 IT spoločností a 50 mentorov.

Zdroj foto: **UPJŠ** Košice

Cieľom hekerov je vytvoriť efektívne a originálne riešenie skutočného problému, pričom majú možnosť spojiť sa s hekermi z celého sveta. Technologický prototyp svojho nápadu postaví, testujú a napokon prezentujú svoje dômyselné riešenie. Komunikácia prebieha výhradne v anglickom jazyku. Účasť na informatickej súťaži ponúka skvelú príležitosť talentovaným programátorom či analytikom dať rôzneho druhu, aby si navzájom zmerali sily a vymenili skúsenosti. Pre najkreatívnejších súťažiacich sú každý rok pripravené hodnotné ceny. Hack Košice zaraďuje Major League Hacking (MLH) do najvyššej kvalitatívnej triedy študentských hackathonov na svete a pomáha zviditeľniť slovenskú hekerskú komunitu globálne.

Podujatie organizuje občianske združenie Hack Slovakia zložené z absolventov a súčasných študentov Gymnázia Poštová 9 v Košiciach. Cieľom je vzdelávať a motivovať študentov stredných škôl a univerzít, pomáhať im s prvými krokmi v ich IT kariére, pripraviť budúcich programátorov na reálne fungovanie a poskytnúť študentom možnosť vyskúšať si riešenie rôznych zadaní a tímovú prácu.

reklama

Zdroj foto: **UPJŠ**

Podľa slov prodekana pre vonkajšie vzťahy PF **UPJŠ** doc. Mgr. Michala Gallaya, PhD.: „**UPJŠ** v Košiciach si aj tento rok ako generálny partner podujatia pripravila výzvu, ktorá sa dotýkala výskumu v oblasti informačnej a kybernetickej bezpečnosti a súvisela so spoluprácou univerzít v rámci projektu InnoChange. Úlohou hekerov bolo riešiť automatizáciu digitálnej forenznej analýzy pomocou dátovej analýzy a strojového učenia. Riešenie na výzvu odovzdalo 5 tímov hekerov. Víťazný tím z Prahy prišiel s veľmi zaujímavou myšlienkou, ako hľadať relevantné digitálne stopy pomocou neurónových sietí. Cenu za Prírodovedeckú fakultu a projekt InnoChange odovzdal doc. RNDr. JUDr. Pavol Sokol, PhD.“

tlačová správa

Autor: Zobrazíť všetky články || tlačová správa || tlačová správa | Zobrazíť všetky články