

UNIVERZITA JANA AMOSA KOMENSKÉHO PRAHA

bakalárske kombinované štúdium
2010 – 2013

BAKALÁRSKA PRÁCA

Silvia Uhrová

VÝZNAM VZDELÁVANIA ZAMESTNANCOV
PRE UPLATNENIE SA NA TRHU PRÁCE

Bakalárska práca

Praha 2013

Vedúci bakalárskej práce: PhDr. Ernest Kováč

JAN AMOS KOMENSKÝ UNIVERSITY PRAGUE

Bachelor Combined Studies
2010 - 2013

BACHELOR THESIS

Silvia Uhrová

**THE IMPORTANCE OF EDUCATION EMPLOYEES FOR
APPLICATION TO THE LABOUR MARKET**

Prague 2013

The Bachelor Thesis Work Supervisor: PhDr. Ernest Kováč

Prehlásenie

Čestne týmto prehlasujem, že bakalárska práca je pôvodným autorským dielom, ktoré som vypracovala samostatne. A všetku použitú literatúru som uviedla v zozname použitej literatúry.

Súhlasím s prezentačným sprístupnením svojej práce v univerzitnej knižnici.

v Prahe dňa 1. 3. 2013

Silvia Uhrová

.....
vlastnoručný podpis

Pod'akovanie

Moja osobitná vďaka patrí pánovi **PhDr. Ernestovi Kováčovi**, ktorý ma počas celého procesu tvorby bakalárskej práce podporoval a usmerňoval v tom, aby nadobudnuté vedomosti a schopnosti som premenila v túto bakalársku prácu.

ANOTÁCIA

V práci sa budeme zaoberať problematikou firemného vzdelávania ako jedného z nástrojov pracovnej motivácie. Práca dáva pohľad na aktuálne firemné vzdelávanie a zároveň predstaví firemné vzdelávanie.

Cieľom práce je na základe analýzy súčasného stavu vzdelávania zamestnancov podať návrh na zefektívnenie systému vzdelávania zamestnancov a zistiť či firemné vzdelávanie motivuje pracovníkov k vyššiemu výkonu a po zhodnotení na základe analýzy navrhnúť prípadné zlepšenie tohto procesu.

Kľúčové pojmy

vzdelávanie, systém vzdelávania, firemné vzdelávanie, trhová politika práce, nezamestnanosť a príprava pre trh práce.

ANNOTATION

In this theses we address the issue of corporate education as one of the tools of work motivation. The theses gives insight into the current corporate training and also present business education.

The bachelor theses is based on analysis of the current state of education employees submit a proposal to streamline the education system of an corporate training motivates employees to higher performance, and evaluated based on the analysis to suggest possible improvements of this process.

Key words

education, education system, corporate training, market policy work, unemployment and training for the labor market.

OBSAH

ÚVOD	8
1 VZDELÁVANIE ZAMESTNANCOV	9
1.1 Základný pojmový aparát súvisiaci so vzdelávaním zamestnancov	9
1.2 Vzdelávanie a rozvoj ľudí.....	10
1.3 Systém vzdelávania zamestnancov	16
1.4 Celoživotné vzdelávanie a sebarozvoj zamestnanca.....	19
1.5 Vzdelávanie, kvalifikácia a Európska únia	21
2 TRHOVÁ POLITIKA PRÁCE	23
2.1 Funkcie trhu	23
2.2 Formy a typy	24
2.3 Pracovná sila a dopyt po pracovnej sile.....	25
2.4 Prelínanie kriviek dopytu a ponuky na trhu práce	27
3 NEZAMESTNANOSŤ	29
3.1 Znevýhodnené skupiny na trhu práce	30
3.2 Vzdelávanie a príprava pre trh práce	33
3.3 Uplatnenie sa na trhu práce.....	35
4 SÚČASNÝ STAV VZDELÁVANIA ZAMESTNANCOV A NÁVRH NA ZEFEKTÍVNIENIE SYSTÉMU VZDELÁVANIA ZAMESTNANCOV	36
4.1 Charakteristika prieskumnej vzorky	36
4.2 Hlavný cieľ a vedľajšie ciele prieskumu	38
4.3 Hypotézy prieskumu	39
4.4 Výsledky prieskumu	39
4.5 Verifikácia predpokladov prieskumu.....	47
4.6 Návrhy pre zlepšenie situácie v oblasti vzdelávania zamestnancov	51
ZÁVER	54
ZOZNAM POUŽITEJ ČESKEJ LITERATÚRY A PRAMEŇOV	55
ZOZNAM POUŽITEJ ZAHRANIČNEJ LITERATÚRY	56
ZOZNAM OBRÁZKOV, TABULIEK A GRAFOV	59
ZOZNAM PRÍLOH	60

ÚVOD

„Nič veľkého nebolo vykonané bez nadšenia.“

(G. W. Hegel)

Nezamestnanosť je makroekonomický problém. Je to určitý stav v ekonomike, v ktorom práceschopní ľudia, ktorí chcú pracovať, nemôžu nájsť prácu na trhu práce. Znevýhodnené skupiny na trhu práce, tzv. uchádzači o zamestnanie zo znevýhodneného prostredia tvoria problematiku výskumu trhu práce. V práci poukazujeme aj na tieto skupiny.

Sledovanie problematiky uplatnenia znevýhodnených skupín na trhu práce v našom zameraní práce sústreďuje na dve hlavné záujmové oblasti. V prvej oblasti sa zameriavame na vzdelávanie a nezamestnanosť, ktoré predstavujú teoretické východiská, kým v druhej oblasti práce sa snažíme o podanie informácií ohľadom súčasného stavu vzdelávania zamestnancov a zistiť či firemné vzdelávanie motivuje pracovníkov k vyššiemu výkonu a po zhodnotení na základe analýzy navrhnúť prípadné zlepšenie tohto procesu. V tejto súvislosti sa pozeráme na uplatnenie zamestnancov na trhu práce vo viacerých rovinách, tzv. problémy pri získavaní zamestnania po ukončení štúdiá a možná nezamestnanosť, hodnotenie možností na pracovnom trhu a pod.

Teoretická časť práce je zameraná na vymedzenie súvisiacich pojmov a získanie prehľadu o poznatkoch vzdelávania a rozvoja zamestnancov, o trhovej politike práce či nezamestnanosti. Praktická časť bakalárskej práce sa zaoberá vzdelávaním zamestnancov a uplatnením sa zamestnancov na trhu práce. Na základe analyzovaných výsledkov a s ohľadom na pojmy sa posudzuje či firemné vzdelávanie je motivujúce k vyššiemu výkonu zamestnancov.

Cieľom bakalárskej práce je na základe analýzy súčasného stavu vzdelávania zamestnancov podať návrh na zefektívnenie systému vzdelávania zamestnancov a zistiť či firemné vzdelávanie motivuje pracovníkov k vyššiemu výkonu.

TEORETICKÁ ČASŤ

1 VZDELÁVANIE ZAMESTNANCOV

Cieľ prvej kapitoly je vymedziť pojmy súvisiace so vzdelávaním, podať informácie o celoživotnom vzdelávaní a rozvoji zamestnancov, pričom stručne sa vymedzí systém vzdelávania zamestnancov.

1.1 Základný pojmový aparát súvisiaci so vzdelávaním zamestnancov

Jednou z najznámejších definícií ľudského kapitálu je definícia podľa OECD (2007), ktorá ho definuje ako súhrn vlastného vrodeneho nadania a schopností jednotlivca, ako aj zručností, ktoré nadobudne výchovou a vzdelávaním.¹

Pojem ľudský potenciál vyjadruje „*funkčnú hodnotu ľudského jedinca, t.j. existenciu vlastností, ktoré môžu byť určitým spôsobom rozvinuté a spoločensky využité*“. Predstavuje teda súhrn znalostí, zručností, kvalifikácií, vzorcov správania, hodnôt a motivácií, ktoré sa v podniku nachádzajú. Zahŕňa aj ľudské zdroje v rámci spoločnosti, ale tiež zákaznikov a dodávateľov daného podniku.²

Podľa Vetrákovvej ľudský potenciál je „*dispozícia ľudí vedieť, chcieť využiť a ďalej rozvíjať svoj nazhromaždený kapitál vyjadrujeme pojmom ľudský potenciál*“.³

Pojem ľudský potenciál a ľudský kapitál sú pojmy niekedy zamenené. Ak vymedzíme pojem ľudský kapitál možno lepšie pochopiť ich rozdiel.

Podľa Vodáka a Kucharčíkovej (2011) je ľudský kapitál tvorený zamestnancami podniku, ich vrodеныmi a získanými znalosťami, zručnosťami, schopnosťami, postojmi,

¹ In ALI TAHA, V. – SIRKOVÁ, M. 2011. Vzdelávanie a rozvoj zamestnancov. In *ANNO 2011* [elektronický zdroj]. Prešov : Fakulta manažmentu Prešovskej univerzity, 2011. [cit. 09-09-2012]. ISBN 978-80-555-0415-5, s. 16. Dostupné na internete: <<http://www.pulib.sk/elpub2/FM/Kotulic14/index.html>>.

² KRAUSZOVÁ, A. – SZOMBATHYOVÁ, E. 2009. Význam vzdelávania pre rozvoj ľudského potenciálu. In *Transfer inovácií*. 2009, č. 19, s. 208.

³ VETRÁKOVÁ, M. a kol. 2006. *Ľudské zdroje v organizácii*. Banská Bystrica : Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, 2006. s. 113. ISBN 80-8083-193-9.

ale aj kompetenciami.⁴ Rozvíjanie týchto oblastí, by malo byť snahou každej firmy. Hodnota ľudského intelektuálu firmy sa zvyšuje rozvojom a vzdelávaním.

Ľudský kapitál je možné vnímať ako „získavaný v procese učenia (ktorý zahŕňa vzdelávanie na všetkých stupňoch škôl, skúsenosti získané ďalším školením a praxou pri práci i v ostatnom živote), vytváraný na základoch prirodzeného talentu a nadania a dopĺňaný ďalšími vlastnosťami, ako sú cieľavedomosť, vytrvalosť, ctížiadostivosť, schopnosť komunikácie, ale i spôsobom obliekania, správania a vzhľadom nositeľa“.⁵

Význam ľudského kapitálu vidíme v tom, že ľudské zdroje uvádzajú do pohybu ostatné zdroje a podmieňujú ich využívanie. Ľudský potenciál predstavuje najcennejší a tiež najdrahší zdroj, ktorý rozhoduje o prosperite konkurenčnej schopnosti spoločnosti.⁶

Podobne to uvádza aj Armstrong: „ľudia a ich kolektívne zručnosti, schopnosti a skúsenosti, spoločne s ich schopnosťou ich využívať v záujme zamestnávateľskej organizácie, sú teraz považovaní za niečo, čo významne prispieva k úspešnosti organizácie a čo tvorí významný zdroj konkurenčnej výhody“.⁷

K uvedeným pojmom je potrebné uviesť aj pojem ľudské zdroje, ktoré predstavujú zamestnancov. Ľudské zdroje sú v odbornej literatúre charakterizované ako zamestnanci, ktorí „na základe vlastného rozhodnutia zapojení do pracovného procesu, schopní seberealizácie pri vykonávaní cieľavedomých pracovných činností, ktoré vedú k tvorbe hodnôt“.⁸

1.2 Vzdelávanie a rozvoj ľudí

Najvýznamnejším spôsobom rozvoja ľudského kapitálu je výchova a vzdelávanie. Sú významnou súčasťou celoživotného vzdelávania a práve preto by nemali byť

⁴ VODÁK, J. – KUCHARČÍKOVÁ, A. 2011. *Efektívni vzdelávaní zamestnanců*. 2. vyd. Praha : Grada Publishing, 2011. ISBN 978-80-247-3651-8, s.

⁵ BROŽOVÁ, D. – KOVALOVSKÝ, J. 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha : SLON, 2003. s. 33. ISBN 978-80-8642-916-8.

⁶ RUDY, J. a kol. 2003. *Základy manažmentu*. Bratislava : FM UK v Bratislave, vydalo Merkury, s.r.o., 2003. s. 148. ISBN 80-969048-1-7.

⁷ ARMSTRONG, M. 2007. *Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy*. Praha : Grada Publishing, a.s., 2007. s. 35. ISBN 978-80-247-1407-3, s. 506.

⁸ VETRÁKOVÁ, M. a kol. 2006. *Ľudské zdroje v organizácii*. Banská Bystrica : Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, 2006. s. 18. ISBN 80-8083-193-9.

okrajovou oblasťou činnosti akejkoľvek organizácie / spoločnosti, ale malo by ísť o ucelený, systematický a kontinuálny proces.⁹

Rozvojom dosiahneme žiaducu zmenu. Obsahuje zámer, ktorý je podstatnou časťou ohraničených a neohraničených rozvojových programov. Rozvoj je pohyb, zmena od jedného stavu bytia alebo fungovania k inému.

Vzdelávanie je jeden zo spôsobov učenia. Realizuje sa organizovane a inštitucionalizovane, má svoj začiatok a koniec.

Vzdelanosť patrí k základným cieľom, ale zároveň aj k dôsledkom modernej spoločnosti. V praxi to znamená, že podniky si potrebu zamestnancov s vysokou úrovňou pracovnej spôsobilosti riešia nielen systematickým vyhľadávaním schopných, odborne a psychicky pripravených uchádzačov o prácu z vonkajších zdrojov, ale aj odbornou prípravou a rozvojom vlastných zamestnancov v súlade so svojimi strategickými záujmami a potrebami. Vzdelávanie zamestnancov môžeme charakterizovať ako permanentný proces, v ktorom nastáva prispôsobovanie a zmena pracovného správania, úrovne zručností, vedomostí a motivácie zamestnancov podniku tým, že sa učia na základe rôznych metód. Investovanie do ľudských zdrojov vedie k ich celkovému zhodnoteniu, ktoré sa prejavuje :

- Zvýšením výkonu zamestnancov a úrovne poskytovaných služieb
- Zvýšením konkurencieschopnosti podniku
- Možnosťami využitia vlastných zdrojov na pokrytie potreby zamestnancov
- Sebarealizáciou a spokojnosťou zamestnancov a ich lojalitu voči podniku
- Úsporou finančných nákladov a času pri rozmiestňovaní zamestnancov.

Vzdelávanie musí zapadať do celkového systému riadenia ľudských zdrojov. Musí byť efektívne, dobre organizované a systematické. Musí prebiehať nepretržite v rámci opakujúceho sa cyklu / identifikácia skutočných potrieb vzdelávania, plánovanie vzdelávania, realizovanie vzdelávacích aktivít použitím vhodných metód vzdelávania, monitorovanie a vyhodnotenie efektívnosti vzdelávania.

⁹ ALI TAHA, V. – SIRKOVÁ, M. 2011. Vzdelávanie a rozvoj zamestnancov. In *ANNO 2011* [elektronický zdroj]. Prešov : Fakulta manažmentu Prešovskej univerzity, 2011. [cit. 09-09-2012]. ISBN 978-80-555-0415-5, s. 17. Dostupné na internete: <<http://www.pulib.sk/elpub2/FM/Kotulic14/index.html>>.

Podľa Vodáka a Kucharčíkovej vzdelávanie a rozvoj predstavujú prostriedok zladenia meniacich sa nárokov na pracovné činnosti, kvalifikácie a správanie zamestnancov s cieľom efektívneho dosahovania strategických cieľov. Vzdelávanie je podľa uvedených autorov dôležitým signálom, ktorý zamestnancom ukazuje, že si ich organizácia váži a vidí v nich perspektívu. Umožňuje dosiahnuť vyšší stupeň uspokojenia pri výkone ich činnosti a tiež vyššiu konkurencieschopnosť na trhu práce.¹⁰

Vzdelávanie zamestnancov možno charakterizovať ako „...*personálnu činnosť, ktorá umožňuje udržiavať a permanentne zveľaďovať pracovnú silu, umožňuje zmenu jej vedomostí, schopností, zručností, motivácie, potrieb a hodnôt tým, že sa zamestnanec vzdeláva prostredníctvom cielených vzdelávacích programov i riadeného získavania skúseností*“. ¹¹

Podľa odborníka Armstronga vzdelávanie predstavuje „*nepretržitý proces, ktorý nielen zvyšuje existujúce schopnosti, ale tiež vedie k rozvíjaniu zručností, vedomostí a postojov, ktoré pripravujú ľudí na budúce širšie, náročnejšie a z hľadiska úrovne aj vyššie úlohy*“. ¹² Profesionálne vzdelávanie sa uskutočňuje prostredníctvom rôznych metód, ktoré sa delia na: metódy vzdelávania na pracovisku, metódy vzdelávania mimo pracoviska. ¹³

Vzdelanie zamestnancov je v určitom zmysle faktorom úspešnosti danej spoločnosti. Podobne na to poukazuje aj Ali Taha a Sirková, podľa ktorých vzdelanie a rozvoj zamestnancov je jedným z determinantov prosperity a konkurencieschopnosti podnikov. Vzdelávanie podľa uvedených autorov je však investíciou do budúcnosti. Podniky podporujúce vzdelávanie a rozvoj zamestnancov získavajú lepšie ekonomické výsledky a zvyšuje sa ich hodnota, ale aj lepší imidž – tak u samotných zamestnancov ako aj u zákazníkov a potenciálnych uchádzačov o zamestnanie. Nie všetky spoločnosti ponúkajú možnosť ďalšieho vzdelávania. Dôvodov je však viacero - najčastejšie sa

¹⁰ VODÁK, J. – KUCHARČÍKOVÁ, A. 2011. *Efektívni vzdelávaní zamestnanců*. 2. vyd. Praha : Grada Publishing, 2011. ISBN 978-80-247-3651-8, s. 76.

¹¹ FRK, V. a kol. 2004. *Základy personálneho a sociálneho riadenia v organizácii*. Prešov : Akcent Print, 2004. ISBN 80-969274-0-X, s. 109.

¹² ARMSTRONG, M. 2007. *Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy*. Praha : Grada Publishing, a.s., 2007. s. 461. ISBN 978-80-247-1407-3

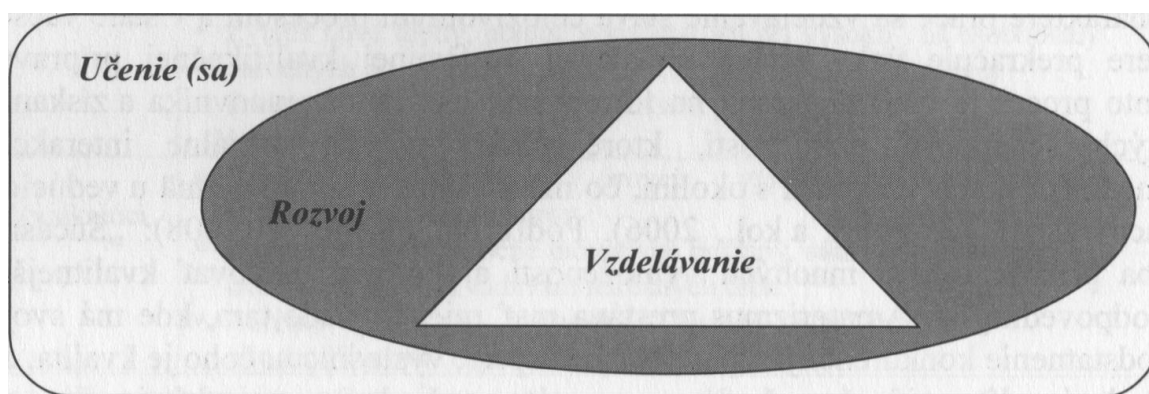
¹³ ARMSTRONG, M. 2007. *Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy*. Praha : Grada Publishing, a.s., 2007. s. 506. ISBN 978-80-247-1407-3.

uvádzajú finančné a časové dôvody. Odborníci za hlavný problém považujú to, že firmy si nedostatočne uvedomujú význam investícií do ľudského kapitálu.¹⁴

Význam učenia sa a vzdelávania úzko súvisí s tlakmi na zmeny, ktoré sa dotýkajú všetkých organizácií a ktoré sú vyvolané predovšetkým vplyvom externého turbulentného a globalizujúceho sa prostredia a tak vyvolávajú potrebu dynamického rozvoja zamestnancov.¹⁵

Podľa nášho názoru učenie sa a vzdelávanie tvoria neoddeliteľnú súčasť rozvoja jednotlivca; sú úzko späté. Ich vzťah je znázornený na obrázku nižšie.

Obrázok 1: Vzťah učenia, rozvoja a vzdelávania



Zdroj: Hroník, 2007; In DUDINSKÁ, E. a kol. 2011. *Manažment ľudských zdrojov*. Prešov : vydavateľstvo Michala Vaška, 2011. s. 94. ISBN 978-80-7165-831-3.

Tvorba a samotný rozvoj ľudského kapitálu predpokladá znalosť zdrojov tohto kapitálu s jeho využitím. Aby bol pracovný potenciál (ľudský kapitál) akejkolvek organizácie adekvátne využitý, je dôležité zefektívniť organizovanie samotnej práce. Ako píšajú aj viacerí odborníci, ktorých názormi sa stotožňujeme, predovšetkým manažéri by mali neustále rozvíjať svoju schopnosť využiť a zhodnotiť nehmateľné ľudské aktíva obsiahnuté v myšliach spolupracovníkov a ich skúsenostiach. Bez

¹⁴ ALI TAHA, V. – SIRKOVÁ, M. 2011. Vzdelávanie a rozvoj zamestnancov. In *ANNO 2011* [elektronický zdroj]. Prešov : Fakulta manažmentu Prešovskej univerzity, 2011. [cit. 09-09-2012]. ISBN 978-80-555-0415-5, s. 25. Dostupné na internete: <<http://www.pulib.sk/elpub2/FM/Kotulic14/index.html>>.

¹⁵ DUDINSKÁ, E. a kol. 2011. *Manažment ľudských zdrojov*. Prešov : vydavateľstvo Michala Vaška, 2011. s. 94. ISBN 978-80-7165-831-3.

zapojenia aktív nemajú organizácie dostatok nástrojov na predvídanie a smerovanie do budúcnosti. Tento prístup sa musí aplikovať v dvoch rovinách ¹⁶:

- v rovine manažérov: pri riadení zamestnancov so zreteľom na použitie ich vedomostí, schopností a zručností, ale tiež na riešenie podnikových činností a zároveň vytvárania dostatočného priestoru pre iniciatívu učiť sa zo vzniknutých situácií,
- v rovine zamestnancov: uplatňujúcich svoje vedomosti, schopnosti a zručnosti na riešenie operačných úloh v rámci im stanovených kompetencií a zároveň si plánovať a uskutočňovať proces samovzdelávania.

Vzdelávanie zamestnancov je personálna činnosť zahrňujúca aktivity ako ¹⁷:

- Prispôsobovanie pracovných schopností pracovníkov meniacim sa požiadavkám pracovného miesta: predstavuje prehlbovanie pracovných schopností (flexibilita v rámci pracovného miesta, teda akási longitudinálna flexibilita). Ide o tzv. doškoľovanie, ktoré je tradičným, najčastejším a často i hlavnou úlohou vzdelávania pracovníkov v organizáciách.
- Dôležité je však i zvyšovanie použiteľnosti pracovníkov tak, aby aspoň sčasti zvládali znalosti a zručnosti potrebné k vykonávaniu ďalších pracovných miest: dochádza tak k rozširovaniu pracovných schopností (flexibilita, ktoré možno označiť ako priečna, transverzálna).
- Úsilie o rozširovanie pracovných schopností pracovníkov uľahčuje prípadné rekvalifikačné procesy, tzv. procesy, kedy pracovníci, ktorí majú povolanie, ktoré organizácia nepotrebuje, sú preškoľovaní na povolanie, ktoré organizácia potrebuje. I starostlivosť o rekvalifikácii pracovníkov v záujme organizácie je súčasťou organizovaného vzdelávania pracovníkov.
- Organizácia však nezískava vždy takých nových pracovníkov, ktorí sú už náležite odborne pripravení okamžite v plnej miere vykonávať prácu na pracovnom mieste, na ktoré boli prijatí. Spravidla je potrebné prispôbovať

¹⁶ pozri KRAUSZOVÁ, A. – SZOMBATHYOVÁ, E. 2009. Význam vzdelávania pre rozvoj ľudského potenciálu. In *Transfer inovácií*. 2009, č. 19; ANTOŠOVÁ, M. 2002. *Manažment vedomostí - diskusia alebo uplatnenie v praxi?* In *Trendy v systémoch riadenia podnikov : 5. Medzinárodná vedecká konferencia, Herľany*. Košice : Technická univerzita v Košiciach - SjF, 2002. ISBN 80-7099-911-X, s. 227-229.

¹⁷ KOUBEK, J. 2010. *Řízení lidských zdrojů*. 4. vyd. Praha : Management Press, 2010. s. 253-254. ISBN 978-80-7261-168-3.

pracovné schopnosti nových pracovníkov špecifickým požiadavkám daného pracovného miesta, používanej technike, technológii, štýlu práce a pod. Nových pracovníkov musia doškolovať, preškolovať alebo aspoň adaptovať na zvláštnosti, mechanizmus a kultúru danej organizácie v procese, ktorý sa nazýva orientácia pracovníka. Tieto činnosti patria do sféry vzdelávania pracovníkov.

- Formovanie pracovných schopností v rámci modernej personálnej práce prekračuje hranice odbornej spôsobilosti (kvalifikácie) a stále viac zahŕňa i formovanie osobnosti pracovníka, teda vlastností, ktoré hrajú významnú rolu v medziľudských vzťahoch, ovplyvňujú správanie (teda i pracovné správanie) a vedomie (potreby, hodnoty, záujmy, postoje a normy), a teda motiváciu pracovníka, a odrážajú sa i vo vzťahoch na pracovisku, výrazne ovplyvňujú procesy formovania tímov a samozrejme i individuálny a kolektívny pracovný výkon.

I rozvoj vo svojich dôsledkoch vedie k zvýšeniu pracovného výkonu a flexibility pracovnej sily, ale predovšetkým vedie k podstatnému zvýšeniu šancí jedinca na jeho pracovné uplatnenie v organizácii i na trhu práce. V oblasti rozvoja sa výraznejšie prejavuje individuálna iniciatíva ľudí, ale i v personálnej práci - najmä v zahraničí - je rozvoji pracovníkov prikladaný mimoriadny význam, najmä pokiaľ sa jedná o vedúcich pracovníkov a špecialistov.¹⁸

Rozvoj ľudského potenciálu by mal podporovať tak miestny ako aj regionálny rozvoj nasledujúcimi aktivitami¹⁹:

- zabezpečenie prístupu ku kvalitným informáciám a radám o možnostiach vzdelávania pre každého počas celého života; kariérne poradenstvo je stála a lokálne prístupná služba pre všetkých, jej obsahom majú byť nielen presné a relevantné informácie o možnostiach vzdelávania, ale aj vysoko odborná rada uľahčujúca rozhodovanie, motivujúca k ďalšiemu snaženiu sa o lepšie

¹⁸ KOUBEK, J. 2010. *Řízení lidských zdrojů*. 4.vyd. Praha : Management Press, 2010. s. 257. ISBN 978-80-7261-168-3.

¹⁹ ŽIDZIKOVÁ, R. 2009. Rozvoj ľudského potenciálu pre regionálny trh práce. In *Význam ľudského potenciálu v regionálnom rozvoji. Zborník príspevkov 0. ročníka medzinárodnej konferencie*. Podhájska : Východoeurópska agentúra pre rozvoj, n.o., 2009. 339 s. ISBN 978-80-970277-0-4, s. 336-337.

uplatnenie na trhu práce na základe získaného vzdelania s cieľom podporiť rozvoj a uplatnenie ľudského potenciálu,

- zvyšovať záujem verejnosti o celoživotné vzdelávanie vhodnou motiváciou tak, aby sa vzdelávanie stalo potrebou a nie povinnosťou,
- zabezpečiť aktívnou participáciou zástupcov zamestnávateľských subjektov v regiónoch, zástupcov miest a obcí, štátnou a verejnou správou pri tvorbe a plánovaní regionálnych projektov podporovaných vzdelávanie špecifických skupín obyvateľov s cieľom využitia ľudského potenciálu a riešenia disproporcie na regionálnom trhu práce,
- poskytnutie príležitostí pre vzdelávanie čo najbližšie k vzdelávajúcim sa v ich vlastných komunitách pri maximálne možnej miere ich podpory prostriedkami informačnokomunikačných technológií.

Relatívne nedávno sa v personálnej práci objavil nový pojem. Pojem rozvoj ľudských zdrojov nie je možné zameniť s rozvojom pracovníkov. Rozvoj ľudských zdrojov predstavuje nový pohľad a novú koncepciu vzdelávania a rozvoja v organizácii. Tradičné vzdelávacie a rozvojové aktivity označované ako vzdelávanie a rozvoj pracovníkov boli orientované na jednotlivých pracovníkov a formovaniu ich pracovných schopností a ich osobnosti tak, aby boli v organizácii zamestnateľní, vykonávali efektívne svoju prácu a prispôbovali sa novým pracovným úlohám. Boli teda orientovaní na osobný rozvoj. Rozvoj ľudských zdrojov je orientovaný na rozvoj pracovné schopnosti organizácie ako celku a na rozvoj pracovnej schopnosti tímov, na vytváranie potrebnej a dynamickej štruktúry znalostí a zručností v organizácii tak, aby sa dosiahlo zvýšenie výkonnosti celej organizácie a efektívnosti jednotlivých tímov. S tým súvisia aj pojmy učenia prebiehajúce v organizácii a učiacej sa organizácii.²⁰

1.3 Systém vzdelávania zamestnancov

Keďže sa jedná o vzdelávanie pracovníkov v organizácii či spoločnosti, pristúpime k objasneniu systému vzdelávania zamestnancov. Podnikové (firemné)

²⁰ KOUBEK, J. 2010. *Řízení lidských zdrojů*. 4.vyd. Praha : Management Press, 2010. s. 257. ISBN 978-80-7261-168-3.

vzdelávanie zamestnancov má svoje výhody, ktoré možno zhrnúť do nasledovných bodov ²¹:

- zvýšenie efektivity náboru pracovníkov: čo znamená, že najšetrnejšou a extrémne efektívnou metódou dosadenia správneho človeka na konkrétne pracovné miesto je interný nábor a dosadzovanie odborníkov zvnútra organizácie,
- zníženie miery fluktuácie: kedy je podľa rôznych sociologických a psychologických výskumov práve vzdelávanie zamestnancov a ich následné lepšie ohodnotenie možnosťou zvyšovania rozvoja a rastu firmy a tým znižovania fluktuácie,
- zvýšenie produktivity: kedy je investícia do rozvoja zamestnancov prepojená so schopnosťou merať výsledky rozvoja podniku,
- zníženie práceneschopnosti vo firme: čo znamená, že dobre naplánovaný a časovo flexibilný rozvoj zamestnancov môže obmedziť takú práceneschopnosť, ktorá môže vzniknúť na základe pocitu vyhorenia pracovníka, resp. z nudy a nízkej vyťaženia zamestnanca na pracovisku,
- zlepšenie zamestnávateľskej značky a internej kultúry: čo znamená, že externá komunikácia pracovníkov vytvára dobré meno, ktoré sa zapisuje aj do podvedomia budúcej pracovnej sily,
- vytváranie stabilných systémov: vytváranie tzv. „best practices“ úspešných firiem, ktoré plánujú nástupníctvo a riadenie „skupiny talentovaných“.

V systéme vzdelávania zamestnancov organizácie sa angažuje nielen personálne oddelenie (personálny útvar, oddelenie ľudských zdrojov) či dokonca zvláštny útvar vzdelávania pracovníkov, ale všetci vedúci pracovníci a odbory či iné združenia pracovníkov. V niektorých krajinách (napríklad v Nemecku) sú zriaďované zvláštne komisie pre vzdelávanie pracovníkov, zložené zo zástupcov vedenia organizácie a pracovníkov, poprípade z externých odborníkov. ²²

²¹ *Vzdelávanie a rozvoj talentu ako stratégia výhry alebo Argument pre podnikové vzdelávanie*. [online]. Kariéra Bez Hraníc, spol., Yeminee s.r.o. [cit. 15.08.2012]. Dostupné na: <<http://karierabezhranic.sk/firmy/hrkomunita/vzdelavanie/>>.

²² KOUBEK, J. 2010. *Řízení lidských zdrojů*. 4.vyd. Praha : Management Press, 2010. s. 258. ISBN 978-80-7261-168-3.

Definovať systém podnikového vzdelávania nie je ľahké. Podľa Vodáka a Kucharčíkovej systém podnikového vzdelávania je „opakujúci sa cyklus, ktorý vychádza zo zásad podnikovej vzdelávacej politiky, sleduje ciele podnikovej stratégie vzdelávania a opiera sa o organizačné a inštitucionálne predpoklady vzdelávania“. Odborníci dodávajú, že „do celého systému podnikového vzdelávania patrí orientácia na zamestnanca, doškoľovanie, preškoľovanie a rozvoj, ktoré sú iniciované a financované podnikom“.²³

Koubek vo svojich knihách medzi hlavné prednosti systematického podnikového vzdelávania zamestnancov zaraďuje²⁴:

- odbornú prípravu zamestnancov,
- formovanie pracovných schopností zamestnancov podľa potrieb podniku,
- sústavné zlepšovanie kvalifikácie, znalostí, zručností a schopností zamestnancov,
- zlepšovať pracovný výkon a produktivitu práce, kvalitu výrobkov a služieb než pri inom spôsobe vzdelávania,
- efektívny spôsob pokrytia dodatočnej potreby pracovnej sily z vnútorných zdrojov,
- priemerné náklady na jedného školeného zamestnanca sú nižšie ako pri inom spôsobe vzdelávania,
- lepšie predvída straty pracovnej doby súvisiacej so vzdelávaním a umožňuje lepšie eliminovať dopad týchto strát pomocou organizačných opatrení,
- umožňuje neustále zdokonaľovanie vzdelávacieho procesu,
- nachádza vhodné riešenia k zlepšeniu pracovných výkonov jednotlivých zamestnancov (hodnotením zamestnancov v poslednej fáze),
- zvyšuje motiváciu zamestnancov, zlepšuje ich vzťahy k podniku,
- zvyšuje atraktivitu podniku na trhu práce a uľahčuje získavanie zamestnancov,
- zvyšuje sociálne istoty zamestnancov podniku,

²³ VODÁK, J. – KUCHARČÍKOVÁ, A. 2011. *Efektívni vzdelávaní zamestnanců*. 2. vyd. Praha : Grada Publishing, 2011. ISBN 978-80-247-3651-8, s. 79.

²⁴ Pozri KOUBEK, J. 2007. *Řízení lidských zdrojů*. Praha : Management Press, 2007. 399 s. ISBN 80-7261-168-3; KOUBEK, J. 2010. *Řízení lidských zdrojů*. 4.vyd. Praha : Management Press, 2010. 381 s. ISBN 978-80-7261-168-3.

- zvyšuje kvalitu a trhovú cenu individuálnej pracovnej sily, zvyšuje šance na vnútro podnikovom a vonkajšom trhu práce,
- urýchľuje personálny a sociálny rozvoj zamestnancov, umožňuje funkčný aj platový postup,
- prispieva k zlepšovaniu pracovných aj medziľudských vzťahov.

1.4 Celoživotné vzdelávanie a sebarozvoj zamestnanca

Celoživotné vzdelávanie je neoddeliteľnou súčasťou štruktúry našej spoločnosti. V súvislosti s ním sa vyvíjajú aj nové koncepcie na realizáciu politiky celoživotného vzdelávania. Zmeny v celoživotnom vzdelávaní sa prejavia skôr ako úprava celého vzdelávacieho systému a preto tento trend badať v súčasnosti vo vyspelých štátoch sveta ako reakciu najmä na zmeny na trhu práce. Celoživotné vzdelávanie zlepšuje perspektívu pre jednotlivcov a zároveň zvyšuje šance spoločnosti uspieť v globálnej konkurencii. Jednou z nevyhnutných súčastí rozvoja osobnosti riadiaceho pracovníka, akým je aj manažér, je nepochybne jeho neustále zdokonaľovanie sa aj prostredníctvom celoživotného učenia sa.

Celoživotné vzdelávanie je zamerané na udržanie a zvýšenie schopnosti zamestnať sa a byť konkurencieschopným na trhu práce. Podpora celoživotného vzdelávania je súčasťou programov a opatrení v rámci rozvoja ľudských zdrojov.²⁵

Vzdelávanie je však úzko spojené s využívaním voľného času. Pracovný čas a zvyšovanie kvalifikácie v rámci tohto času je dôležité, ale významné je i všeobecné a profesijné vzdelávanie, a to v rámci voľného času. Voľný čas môže mať aj negatívny rozmer, ak je spojený s nezamestnanosťou.²⁶

Celoživotné vzdelávanie zahŕňa vzdelávanie občanov v predproduktívnom veku, ktorého základ tvorí vzdelávanie v školskom systéme a ktorým získavajú stupeň

²⁵ ŽIDZIKOVÁ, R. 2009. Rozvoj ľudského potenciálu pre regionálny trh práce. In *Význam ľudského potenciálu v regionálnom rozvoji. Zborník príspevkov 0. ročníka medzinárodnej konferencie*. Podhájska : Východoeurópska agentúra pre rozvoj, n.o., 2009. 339 s. ISBN 978-80-970277-0-4, s. 332.

²⁶ ŽIDZIKOVÁ, R. 2009. Rozvoj ľudského potenciálu pre regionálny trh práce. In *Význam ľudského potenciálu v regionálnom rozvoji. Zborník príspevkov 0. ročníka medzinárodnej konferencie*. Podhájska : Východoeurópska agentúra pre rozvoj, n.o., 2009. 339 s. ISBN 978-80-970277-0-4, s. 333.

vzdelania absolvovaním základnej, strednej alebo vysokej školy. Celoživotné vzdelávanie zahŕňa aj vzdelávanie v produktívnom veku, spravidla profesionálne odborné vzdelávanie vrátane vzdelávania v nezamestnanosti a vzdelávanie v poproduktívnom veku života.

Nadobúdanie nových kvalifikácií, dopĺňanie a zlepšovanie vedomostí, zručností. Získavanie kľúčových kompetencií nie je možné zabezpečiť výlučne len vo formálnom systéme vzdelávania. Vzdelávanie a seba rozvoj sa v súčasnosti stáva nepretržitou, cielenou a celoživotnou úlohou. Vzdelávanie s cieľom rozvoja vlastnej osobnosti je tak postavené na porozumení seba samého.

Koncepcia celoživotného vzdelávania v Slovenskej republike definuje celoživotné vzdelávanie ako výchovné a vzdelávacie aktivity uskutočňované v školskom subsysteme vzdelávania tzv. formálne vzdelávanie a v subsysteme mimoškolského vzdelávania, tzv. neformálne vzdelávanie.

Oba subsystemy vzdelávania možno charakterizovať ako „*organizovanú činnosť cielenú na získanie vedomostí, schopností a zručností potrebných pre výkon konkrétnych činností, pričom v oboch systémoch je uskutočňovaná inštitucionálne, je štruktúrovaná podľa cieľov, počtu hodín a podpory učenia sa*“. Ďalšie vzdelávanie sa uskutočňuje v ustanovizniach rôznymi krátkodobými a dlhodobými vzdelávacími aktivitami rôznych foriem v rozličných organizačných formách štúdia. V ďalšom vzdelávaní sa využívajú tradičné i najnovšie metódy vzdelávania vrátane multimediálnych prístupov, medzi ktoré sa zaraďujú: korešpondenčné vzdelávanie, dištančné vzdelávanie, videokonferencie, vzdelávanie pomocou počítačových sietí.²⁷

Celoživotným vzdelávaním sú všetky aktivity, ktoré sa uskutočňujú v priebehu života, s cieľom zlepšiť vedomosti, zručnosti a schopnosti.

Druhmi ďalšieho vzdelávania sú:

- ďalšie odborné vzdelávanie v akreditovanom vzdelávacom programe, ktorý vedie k doplneniu, obnoveniu, rozšíreniu alebo prehĺbeniu kvalifikácie potrebnej na výkon odbornej činnosti,

²⁷ ŽIDZIKOVÁ, R. 2009. Rozvoj ľudského potenciálu pre regionálny trh práce. In *Význam ľudského potenciálu v regionálnom rozvoji. Zborník príspevkov 0. ročníka medzinárodnej konferencie*. Podhájska : Východoeurópska agentúra pre rozvoj, n.o., 2009. 339 s. ISBN 978-80-970277-0-4, s. 333.

- rekvalifikačné vzdelávanie v akreditovanom vzdelávacom programe, ktorý vedie k získaniu čiastočnej kvalifikácie alebo k získaniu úplnej kvalifikácie – odbornej spôsobilosti pre jednu alebo viac pracovných činností v inom povolání ako v tom, pre ktoré fyzická osoba získala kvalifikáciu prostredníctvom školského vzdelávania,
- kontinuálne vzdelávanie vo vzdelávacích programoch, ktorým si účastník ďalšieho vzdelávania dopĺňa, rozširuje, prehĺbuje alebo obnovuje kvalifikáciu ako predpoklad na výkon odbornej činnosti v súlade s osobitnými predpismi,
- záujmové vzdelávanie, občianske vzdelávanie, vzdelávanie seniorov a iné vzdelávanie, ktorým účastník ďalšieho vzdelávania uspokojuje svoje záujmy, zapája sa do života občianskej spoločnosti a všeobecne rozvíja svoju osobnosť.

1.5 Vzdelávanie, kvalifikácia a Európska únia

Európsky kvalifikačný rámec pre celoživotné vzdelávanie je spoločný európsky referenčný systém, ktorý spája národné kvalifikačné systémy krajín, pričom funguje ako akási prekladová pomôcka napomáhajúca, aby boli kvalifikácie prehľadnejšie a zrozumiteľnejšie naprieč rôznymi krajinami a systémami v Európe. Má dva hlavné ciele: podporovať mobilitu občanov medzi krajinami a uľahčovať ich celoživotné vzdelávanie.²⁸

Aj Európska únia podporuje modernizáciu vzdelávacích systémov členských krajín, a to aj finančnej pomocou z rozpočtu Európskej únie. Program celoživotného vzdelávania (2007 – 2013) zahŕňa predchádzajúcu generáciu programov: Socrates a jeho podprogram Erasmus, Leonardo da Vinci, eLearning. Cieľom programu je rozvíjať spoluprácu európskych krajín tak, aby sa ich vzdelávacie systémy stali celosvetovou referenčnou normou. Program financuje projekty predškolského vzdelávania, školského vzdelávania, ale aj celoživotné vzdelávanie. Program je zameraný na podporu projektov mobility obyvateľstva členských štátov Európskej únie. Program sa delí na sektorové

²⁸ EURÓPSKE SPOLOČENSTVÁ. 2009. *Európsky kvalifikačný rámec pre celoživotné vzdelávanie (EKR)*. [online]. Luxemburg: Úrad pre vydávanie úradných publikácií Európskych spoločenstiev, 2009. [cit. 13.10.2012]. s. 3. Dostupné na: <http://ec.europa.eu/education/pub/pdf/general/eqf/broch_sk.pdf>. ISBN 978-92-79-08489-8.

programy: Comenius – predškolské vzdelávanie až nižšie stredné školstvo, Erasmus – stredné školstvo, vyššie školstvo, Leonardo da Vinci – odborné školstvo a vzdelanie, Grundtvig – podporuje všetky formy ďalšieho vzdelávania.

Strategický rámec Vzdelávanie a odborná príprava 2020 a jeho štyri strategické ciele vytvárajú základňu pre európsku spoluprácu v tejto oblasti. Dve z navrhnutých hlavných iniciatív stratégie Európa 2020 majú osobitný význam pre vzdelávanie a odbornú prípravu. Prvou je iniciatíva Mládež v pohybe, ktorej cieľom je pomôcť mladým ľuďom, aby dosiahli plný potenciál v odbornej príprave a vzdelávaní a zlepšili si tým vyhliadky na získanie zamestnania. Druhou iniciatívou je Program pre nové zručnosti a nové pracovné miesta, v ktorej sa zdôrazňuje potreba zlepšiť zručnosti a zvýšiť zamestnateľnosť. Je treba dosiahnuť pokrok v záujme zlepšenia identifikácie potrieb v oblasti odbornej prípravy, zvýšenia významu vzdelávania a odbornej prípravy pre trh práce, zjednodušenia prístupu jednotlivcov k príležitostiam na celoživotné vzdelávanie a poradenstvu o ňom a zabezpečenia plynulého prechodu medzi vzdelávaním a odbornou prípravou a zamestnaním. Dosiahnutie dvoch hlavných cieľov EÚ v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy pozitívne ovplyvní pracovné miesta a ekonomický rast. Opatrenia prijaté v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy prispievajú k dosiahnutiu cieľov v iných oblastiach, ako napríklad pri zvyšovaní miery zamestnanosti, podpore výskumu a rozvoja a znižovaní chudoby.²⁹

Vzdelávanie pracovníkov je návratnou investíciou.

²⁹ DUDOVÁ, I. 2012. Najvýznamnejšie aktuálne otázky vzdelávania a odbornej prípravy v kontexte napĺňania stratégie Európa 2020. In *Sociálny rozvoj a kvalita života v kontexte makroekonomickej nerovnováhy. Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie*. Bratislava : Národohospodárska fakulta Ekonomickej univerzity v Bratislave, 2012. 714 s. ISBN 978-80-225-3398-0, s. 83-85.

2 TRHOVÁ POLITIKA PRÁCE

Cieľom druhej kapitoly je vymedziť trh práce, jej funkcie a identifikovať typy trhu a poukázať na pracovnú silu a na jej dopyt.

2.1 Funkcie trhu

Buchtová a kolektív trh práce považuje za jeden zo vzájomne prepojených segmentov trhového hospodárstva. Podľa uvedeného kolektívu trh práce je pod vplyvom podobných faktorov ako ostatné trhy, na rozdiel, že má množstvo špecifických rysov vyplývajúc z výnimočného charakteru výrobného faktoru práce.

Brožová a Kovalovský uvádzajú, že *„trh práce je trhom primárneho výrobného faktoru. Je to trh ako každý iný, ale napriek tomu je výnimočný. Schopnosť pracovať je totiž exkluzívne viazaná na človeka. A ľudia sú jedineční, každý má iné schopnosti, nadanie a talent, každý má iné životné a pracovné skúsenosti...“*. Podľa uvedených autorov: *„človek ako vlastník výrobného faktoru práce ponúka prácu ako službu na trhu práce. Výrobcovia si prácu ako službu – spolu so službami ostatných výrobných faktorov - najímajú, aby mohli vyrábať tovar“*.³⁰

Ako aj vyplýva z uvedených, trh práce je súčasťou trhu výrobných faktorov. Vzájomné vzťahy medzi ponukou a dopytom, ako aj spôsob vytvárania ceny práce vysvetľujú aj dva teoretické prístupy - neoklasický a keynesovský.³¹

Trh práce je miestom, kde sa stretáva dopyt po práci (po pracovnej sile) zo strany zamestnávateľov s ponukou práce, ktorú predstavujú jednotlivci uchádzači o zamestnanie.

V ekonomickom a hospodárskom systéme tvorí trh určité, presne vymedzené funkcie, medzi ktoré patrí poskytovanie informácií ekonomickým aj neekonomickým subjektom . Tiež poskytuje podnety pre správanie výrobcov tovarov a poskytovateľov služieb a taktiež spotrebiteľov a zároveň aj rozdeľuje dôchodky. Hlavným a dôležitým nositeľom informácií v trhovej ekonomike je cena tovaru a služieb, ktorá vzniká na trhu. Trh prostredníctvom systému cien sprostredkúva

³⁰ BROŽOVÁ, D. – KOVALOVSKÝ, J. 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha : SLON, 2003. s. 13. ISBN 978-80-8642-916-8.

³¹ FRANKO, V. a kol. 2005. *Makroekonómia*. Košice : Žilinská univerzita v Žiline - Detašované pracovisko Košice, vydalo Multiprint, s.r.o., 2005. s. 139. ISBN 80-969148-6-3.

informácie o ponuke a dopyte medzi účastníkmi trhu. Zároveň poskytuje podnety pre správanie ekonomických a neekonomických subjektov na trhu a tým ich vlastne reguluje. Nemal by však pri tom priamo zasahovať medzi účastníkov na trhu, ale mal by im umožňovať lepšiu výmenu informácií, lepšiu komunikáciu medzi sebou.

2.2 Formy a typy

Na formy a typy trhu možno nazerať z rôznych hľadísk. Podľa územného hľadiska rozoznávame tak ako klasické trhy, aj trh práce ³²:

- trh miestny: vzťahuje sa k určitému miestu
- trh národný: je to trh v rámci štátneho celku
- trh svetový: je prejavovaný skutočnosťou, že autonómia národných trhov je len čiastočná
- trh regionálny
- trh medzinárodný
- trh integračných zoskupení

Podľa stupňa organizovanosti trh práce možno členiť na:

- trhy organizované
- trhy neorganizované

Z hľadiska podmienok pre fungovanie komponentov trhu možno rozoznať:

- voľné trhy
- regulované trhy

Z hľadiska súladu s existujúcimi zákonnými predpismi možno trhy triediť do:

- trhy legálnych
- trhy nelegálnych

³² Porov. FRANKO, V. a kol. 2005. *Makroekonómia*. Košice : Žilinská univerzita v Žiline - Detašované pracovisko Košice, vydalo Multiprint, s.r.o., 2005. s. 139. ISBN 80-969148-6-3; LISÝ, J. a kol. 2011. *Základy ekonómie a ekonomiky*. Bratislava : Vydavateľstvo Ekonóm, 2011. s. 50-55. ISBN 978-80-225-3170-2.

Trh práce je možné ďalej triediť na:

- trh externý
- trh interný

Podľa počtu sledovaných tovarov rozoznávame:

- čiastkové trhy
- agregátne trhy

A nakoniec z hľadiska predmetu kúpy a predaja sa trhy členia na:

- trhy výrobkov a služieb
- finančné trhy
- a trhy výrobných faktorov, kam patria relatívne samostatné typy trhov:
- trh kapitálu
- trh pôdy
- trh práce

2.2 Dopyt na trhu

2.3 Pracovná sila a dopyt po pracovnej sile

Pracovnú silu možno opísať ako súhrn fyzických a duševných schopností človeka. Možno to aj tak povedať, že je to človek so svojimi fyzickými a duševnými schopnosťami. Pracovná sila je jedným zo základných potenciálnych výrobných faktorov, ktoré aktívne pôsobia vo výrobnom procese a odovzdávajú v ňom svoj výkon.

Pracovnú silu možno triediť podľa schopnosti pracovať³³:

- predproduktívnom veku, ľudia ktorí ešte nie sú schopní pracovať,
- produktívnom veku – práceschopní ľudia,
- poproduktívnom veku, ktorí už nie sú schopní pracovať.

Pracovné sily rozdeľujeme na³⁴:

- zamestnaných: ľudia, ktorí vykonávajú nejakú platenú prácu, ale zaraďujú sa sem aj tí, ktorí majú prácu, nepracujú však pre ochorenie alebo dovolenku a pod.,
- nezamestnaných: hovoríme o ľuďoch, ktorí nie sú zamestnaní, ale aktívne hľadajú prácu alebo sa chcú vrátiť do práce,
- mimo pracovnej sily: to sú všetci ostatní ľudia, ktorí nie sú súčasťou pracovnej sily; sem sa zaraďuje obyvateľstvo, ktoré vedie domácnosť, je v dôchodku, nemôže pracovať pre chorobu alebo jednoducho nechce a nehľadá prácu, ale sem možno zaradiť aj ľudí, ktorí navštevujú školu.

Pracovná sila je teda človek s určitými znalosťami, schopnosťami a zručnosťami. Možno ju vnímať aj z hľadiska domácností, ako ponuku práce, hľadajúc zamestnanie. Záujemca na trh práce prináša svoje vzdelanie, zručnosti, schopnosti a podobne, ktoré môže ponúknuť zamestnávateľovi výmenou za finančnú odmenu.³⁵

„Trhy práce sú, rovnako ako iné trhy, riadené silami ponuky a dopytu. Dopyt po práci je na rozdiel od dopytu po tovare dopytom odvodeným. Ponuku práce umožňujú spotrebiteľova voľba najužitočnejšej kombinácie pracovného a voľného času.“³⁶

Dopyt po práci je zo strany firiem, ktoré hľadajú pracovníkov (zamestnávateľ). Firmy hľadajúc pracovníkov, práve na trhu práce „nakupujú“ od záujemcov: vzdelanie,

³³ Porov. FRANKO, V. a kol. 2005. *Makroekonómia*. Košice : Žilinská univerzita v Žiline - Detašované pracovisko Košice, vydalo Multiprint, s.r.o., 2005. s. 139. ISBN 80-969148-6-3; BROŽOVÁ, D. – KOVALOVSKÝ, J. 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha : SLON, 2003. s. 13. ISBN 978-80-8642-916-8; LISÝ, J. a kol. 2011. *Základy ekonomie a ekonomiky*. Bratislava : Vydavateľstvo Ekonóm, 2011. s. 65. ISBN 978-80-225-3170-2.

³⁴ Porov. FRANKO, V. a kol. 2005. *Makroekonómia*. Košice : Žilinská univerzita v Žiline - Detašované pracovisko Košice, vydalo Multiprint, s.r.o., 2005. s. 139-145. ISBN 80-969148-6-3; BROŽOVÁ, D. – KOVALOVSKÝ, J. 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha : SLON, 2003. s. 13. ISBN 978-80-8642-916-8; LISÝ, J. a kol. 2011. *Základy ekonomie a ekonomiky*. Bratislava : Vydavateľstvo Ekonóm, 2011. s. 65. ISBN 978-80-225-3170-2.

³⁵ LISÝ, J. a kol. 2011. *Základy ekonomie a ekonomiky*. Bratislava : Vydavateľstvo Ekonóm, 2011. s. 65. ISBN 978-80-225-3170-2.

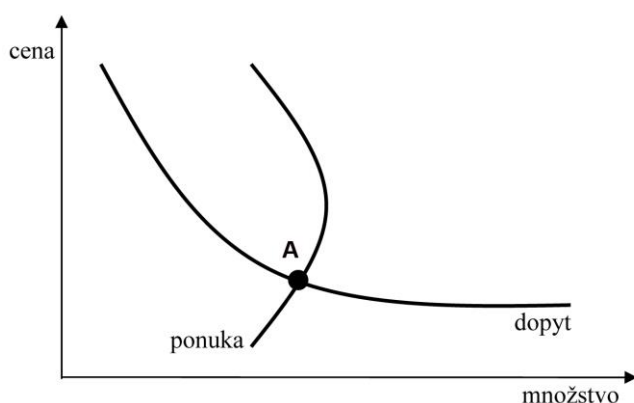
³⁶ BROŽOVÁ, D. – KOVALOVSKÝ, J. 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha : SLON, 2003. s. 13. ISBN 978-80-8642-916-8.

zručnosti na výkon práce, teda aj schopnosti, za čo im ako protihodnotu ponúkajú mzdu (plat) či odmenu. Dopyt po pracovnej sile závisí od rôznych využívaných zdrojov (napríklad veľkosť kapitálu, technológie apod.).³⁷

2.4 Prelínanie kriviek dopytu a ponuky na trhu práce

Ako aj vyplýva z obrázku nižšie, trh práce pozostáva z ponuky a dopytu, pričom nevyhnutnými sú aj cena (bod A) a množstvo práce. Pri cene (mzda, plat) sú záujemcovia o prácu ochotní pracovať, pričom zamestnávateľia majú ochotu záujemcom za túto prácu platiť.

Obrázok 2: Prelínanie kriviek dopytu a ponuky



Zdroj: podľa LISÝ, J. a kol. 2011. *Základy ekonómie a ekonomiky*. Bratislava : Vydavateľstvo Ekonóm, 2011. s. 65. ISBN 978-80-225-3170-2.

Cena práce, ako sme už naznačili vyššie, je mzdou, platom, pričom práve od tohto faktora závisí aj dopyt firiem po záujemcoch (zamestnanci, výrobný faktor). Mzda je cenou práce, ktorá je výsledkom fungovania trhu práce. Práve výška mzdy je jeden z najdôležitejších faktorov, ktoré súvisia s ponukou práce na trhu. Mzda je výsledkom fungovania pracovného trhu. Je odmenou za vykonanú prácu. Úlohou mzdy je ohodnotiť všetky aspekty výkonov pracovníka.

Pojem mzda vo všeobecnosti zahŕňa mzdy, platy, príplatky a ostatné mzdové zložky ustanovené v mzdových predpisoch, prípadne v kolektívnych zmluvách. Suma

³⁷ Porov. BROŽOVÁ, D. – KOVALOVSKÝ, J. 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha : SLON, 2003. s. 13. ISBN 978-80-8642-916-8; LISÝ, J. a kol. 2011. *Základy ekonómie a ekonomiky*. Bratislava : Vydavateľstvo Ekonóm, 2011. s. 55. ISBN 978-80-225-3170-2.

peňažných prostriedkov, ktoré prináležia pracovníkovi po vykonaní práce, sa označuje ako nominálna mzda, pričom sa nerozlišuje, o akú formu mzdy ide. Môže pritom ísť aj o časovú, úkolovú alebo zmiešanú mzdu.

Kúpyschopnosť nominálnej mzdy vyjadruje mzda reálna, ktorá odráža množstvo tovarov a služieb, ktoré si zamestnanec za svoje zarobené financie môže kúpiť. Reálna mzda je ukazovateľom spotreby pracovníka a poukazuje na jeho životnú úroveň.

Úroveň reálnej mzdy závisí predovšetkým od:

- výšky nominálnej mzdy
- úrovne cien tovarov a služieb, ktoré spotrebiteľ nakupuje

3 NEZAMESTNANOSŤ

Vysoká nezamestnanosť je najzávažnejším nielen ekonomickým, ale aj sociálnym problémom v takmer všetkých členských štátoch Európskej únie.³⁸

Faktory, ktoré ešte do dnes ovplyvňujú mieru a dynamiku vývoja nezamestnanosti, možno zhrnúť do nasledovných skupín³⁹:

- nestabilita politického systému, nestabilita aparátu štátnej a verejnej správy,
- nedostatočná rozvinutosť terciárneho sektora, nedostatočná podpora malého a stredného podnikania, nedostatok zdrojov pre potreby investičnej výstavby,
- transformácia pôdohospodárskeho sektora, spätá s poklesom počtov najmä nízko kvalifikovaných pracovníkov,
- systém školstva, vysoký príliv absolventov stredných a vysokých škôl, vzdelanostná a kvalifikačná štruktúra ekonomicky aktívneho obyvateľstva, nezodpovedajúca potrebám trhu práce,
- regionálne rozdiely v nezamestnanosti a nízka mobilita pracovnej sily,
- prezamestnanosť a pretrvávajúce deformácie v systéme sociálneho zabezpečenia, aktívnej politiky zamestnanosti a kontroly čiernej práce.

Druhy nezamestnanosti:

- frikčná nezamestnanosť / vzniká ako dôsledok pohybu ľudí medzi regiónmi, pracovnými miestami alebo rôznymi etapami životného cyklu /
- štruktúrna nezamestnanosť / vzniká vtedy, keď existuje nesúlad medzi ponukou pracovníkov a dopytom po nich /
- cyklická nezamestnanosť / vzniká vtedy, keď celkový dopyt po pracovníkoch je nízky. Vzniká v čase, keď celá ekonomika je vo fáze recesie /

³⁸ MRMUSOVÁ, V. 2007. Znevýhodnené skupiny na trhu práce - analýza prístupov a riešení vo vybraných krajinách Európy. In *Sociálne a politické analýzy*. ISSN 1337-5555, 2007, č. 1, s. 238.

³⁹ PAUKOVIČ, V. 2005. Fenomén nezamestnanosti v transformačnom procese slovenskej spoločnosti. In *Kvalita života a rovnosť príležitostí - z aspektu vzdelávania dospelých a sociálnej práce. Zborník príspevkov*. Prešov : Filozofická fakulta Prešovskej univerzity v Prešove, 2005. ISBN 80-8068-425-1, s. 176-177.

Okrem týchto druhov nezamestnanosti sa stretávame aj s pojmom:

- sezónna nezamestnanosť / je prechodná najmä v odvetviach so sezónnym charakterom, najmä v poľnohospodárstve /
- skrytá nezamestnanosť / nezamestnaná osoba nehľadá prácu a ani sa ako nezamestnaná neregistruje /
- neúplná zamestnanosť a nepravá nezamestnanosť / práca na skrátený pracovný úväzok predstavuje určitú sociálnu zmenu i keď sa dotýka iba určitej sociálnej kategórie. Ide o osoby, ktoré sú síce nezamestnané, nehľadajú si prácu, snažia sa v plnom rozsahu vyčerpať podporu v nezamestnanosti. Patria sem aj osoby, ktoré sú evidované ako nezamestnané, ale zároveň pracujú nelegálne /

Problémom nezamestnanosti sa zaoberáme prostredníctvom znevýhodnených skupín na trhu práce, medzi ktoré sa zaraďujú najmä mladí ľudia, starší ľudia a dlhodobo nezamestnaní. Zvláštna pozornosť je venovaná vzdelávaniu a príprave pre trh práce. V závere kapitoly sa zameriavame na uplatnenie sa na trhu práce. Cieľom tejto kapitoly je poukázať na znevýhodnené skupiny na trhu práce a podať informácie o príprave a uplatnenie sa na trhu práce.

3.1 Znevýhodnené skupiny na trhu práce

Medzi pracovnou silou sa nachádzajú skupiny, ktoré čelia výraznejším problémom nájsť si zamestnanie, zotrvať v ňom alebo dosiahnuť vyšší zárobok, a zároveň sú nadpriemerne ohrozené nezamestnanosťou. K takýmto rizikovým skupinám na trhu práce patria predovšetkým⁴⁰:

- ľudia v preddôchodkovom veku,
- mladí ľudia po ukončení školskej dochádzky,
- ľudia s nízkym vzdelaním,
- osoby so zdravotným postihnutím,
- ženy s malými deťmi,
- príslušníci rómskeho etnika.

⁴⁰ VAGAČ, E. 2011. *Trh práce – Rizikové skupiny – Diskriminácia, teória, legislatíva a prax*. Bratislava : Centrum vzdelávania MPSVR SR, 2011. s. 3. ISBN nemá.

Uvedené skupiny korelujú s vymedzením znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, ktoré je jedinou definíciou „rizikových“ skupín v legislatíve Slovenskej republiky.⁴¹ Znevýhodnené skupiny na trhu práce možno označiť aj s termínom „uchádzači o zamestnanie zo znevýhodneného prostredia“.⁴²

Zákon č. 5/2004 o službách zamestnanosti považuje za znevýhodneného uchádzača o zamestnanie⁴³:

- „občana mladšieho ako 25 rokov veku, ktorý skončil sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a nezískal svoje prvé pravidelne platené zamestnanie (absolvent školy),
- občana staršieho ako 50 rokov veku,
- občana vedeného v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 mesiacov z predchádzajúcich 16 mesiacov (dlhodobo nezamestnaný občan),
- občana, ktorý nevykonával zárobkovú činnosť, ani sa nepripravoval na povolanie v rámci sústavnej prípravy na povolanie alebo v systéme ďalšieho vzdelávania najmenej počas 24 mesiacov pred dňom ostatného zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie z dôvodu ťažkostí pri zosúlad'ovaní svojho pracovného života a rodinného života,
- rodiča alebo osobu, ktorej súd zveril dieťa do starostlivosti podľa osobitného predpisu, alebo osobu, ktorej bolo dieťa dočasne zverené do starostlivosti rozhodnutím súdu podľa osobitného predpisu, starajúcu sa najmenej o tri deti do skončenia povinnej školskej dochádzky alebo osamelého rodiča starajúceho sa aspoň o jedno dieťa do skončenia povinnej školskej dochádzky,
- občana, ktorý stratil schopnosť vykonávať svoje doterajšie zamestnanie zo zdravotných dôvodov a nie je občanom so zdravotným postihnutím,
- občana, ktorý sa sťahuje alebo sa sťahoval v rámci územia členských štátov Európskej únie, alebo občana, ktorý má pobyt na území členského štátu Európskej únie na účel výkonu zamestnania,
- občana so zdravotným postihnutím,

⁴¹ VAGÁČ, E. 2011. *Trh práce – Rizikové skupiny – Diskriminácia, teória, legislatíva a prax*. Bratislava : Centrum vzdelávania MPSVR SR, 2011. s. 3. ISBN nemá.

⁴² Pozri KEŠELOVÁ, D. 2009. Znevýhodnené skupiny na trhu práce – zamestnávanie a zamestnateľnosť. In *Rodina a práca*. Bratislava : Inštitút pre výskum práce a rodiny, 3/2009. ISSN 1336-7153.

⁴³ Pozri Zákon č. 5/2004 o službách zamestnanosti

- občana, ktorý má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o 20 %, ale najviac o 40 %,
- cudzinca, ktorému bol udelený azyl,
- občana, ktorý sa stal nezamestnaným v dôsledku skončenia pracovného pomeru z organizačných dôvodov, z dôvodu ohrozenia chorobou z povolania, z dôvodu dosiahnutia najvyššej prípustnej expozície na pracovisku podľa osobitného predpisu alebo z dôvodu dosiahnutia veku, pre ktorý nemôže vykonávať pôvodné zamestnanie,
- občana, ktorý neskončil sústavnú prípravu na povolanie na strednej škole,
- občana, ktorý nezískal svoje prvé pravidelne platené zamestnanie pred nástupom na výkon trestu odňatia slobody,
- občana po skončení ústavnej výchovy a ochrannej výchovy,
- občana po prepustení z výkonu trestu odňatia slobody alebo z výkonu väzby alebo občana, ktorému bola uložená iná sankcia podľa osobitného predpisu, ktorá trvala najmenej šesť mesiacov“.

Najväčšie problémy spôsobuje vyriešenie problému dlhodobej nezamestnanosti, ktorá podľa Mareša (2002) najviac postihuje „*nepružnú, dlhodobo nezamestnanú pracovnú silu, nekvalifikovanú pracovnú silu, osoby s kumulovanými osobnými a sociálnymi handicapmi, príslušníkov etnických minorít a imigrantov, obyvateľov zo zaostávajúcich a vidieckych oblastí, zdravotne postihnutých a mladistvých, najmä problémových jedincov*“.⁴⁴

Medzi tzv. rizikové skupiny patria⁴⁵:

- ľudia v preddôchodkovom veku,
- mladí ľudia po ukončení školskej dochádzky (najmä predčasne ukončenej),
- ženy s malými deťmi, resp. po návrate z materskej/rodičovskej dovolenky,
- ľudia so zdravotným postihnutím,
- ľudia s nízkym formálnym vzdelaním,
- príslušníci rómskeho etnika,

⁴⁴ MAREŠ, P. 2002. *Nezamestnanosť jako sociální problém*. Praha : SLON, 2002. s. 46. ISBN 80-86429-08-3.

⁴⁵ VAGAČ, E. 2011. *Trh práce – Rizikové skupiny – Diskriminácia, teória, legislatíva a prax*. Bratislava : Centrum vzdelávania MPSVR SR, 2011. s. 6. ISBN nemá.

- špecifické skupiny (imigranti, ľudia po výkone trestu, mladí ľudia, ktorí vyrástli bez rodiny, bezdomovci a pod.).

Jednu z najohrozenejších skupín na trhu práce tvorí mládež, pričom z tejto skupiny možno vyčleniť ešte ohrozenejšie a najťažšie sa uplatniteľné podskupiny, ktoré tvoria ⁴⁶:

- nezamestnaní mladiství s najvyššie dosiahnutým základným vzdelaním,
- absolventi bez praxe.

Mládež ako osobitný fenomén sa považuje za rizikóvu skupinu z toho dôvodu, že má sťažené podmienky uplatnenia na trhu práce. Terminologicky je označovaná ako „*absolventi škôl*“, pričom tento termín nediferencuje absolventa strednej, či vysokej školy. Sťaženosť ich uplatnenia na trhu práce sa prejavuje určitými spoločnými znakmi, ktorými sú hlavne ⁴⁷:

- absencia praktických skúseností v určitom druhu praktickej profesionálnej činnosti,
- nenadobudnuté pracovné zručnosti a návyky.

Príslušníci rómskeho etnika patria ku skupine ľudí, ktorá má najväčšie problémy zamestnať sa. Mnohí príslušníci rómskeho etnika sú takmer nezamestnatelní z dôvodu absencie vzdelania, pracovných návykov i celkového nezáujmu pracovať, spoliehajúc sa na pomoc zo strany štátu a iných organizácií. ⁴⁸

3.2 Vzdelávanie a príprava pre trh práce

Význam vzdelania ako faktora kvalifikácie pracovných síl potvrdili viaceré dokumenty Európskej komisie. Ide o zákonitú reakciu na proces globalizácie a rastu

⁴⁶ PAUKOVIČ, V. – HOLOVČÁKOVÁ, L. 2008. Nezamestnanosť ako sociálny jav, štruktúra nezamestnanosti, príčiny, dôsledky a riešenia problému v Slovenskej republike. In *Sociálne a politické analýzy*. ISSN 1337 5555, 2008, roč. 2, č. 1, s. 186.

⁴⁷ HANGONI, T. 2010. Súčasná uplatniteľnosť mládeže na trhu práce. In *Mladý človek – Budúcnosť cirkvi. Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie*. Prešov : Pravoslávna bohoslovecká fakulta Prešovskej univerzity v Prešove, 2010. s. 69-75.

⁴⁸ PAUKOVIČ, V. – HOLOVČÁKOVÁ, L. 2008. Nezamestnanosť ako sociálny jav, štruktúra nezamestnanosti, príčiny, dôsledky a riešenia problému v Slovenskej republike. In *Sociálne a politické analýzy*. ISSN 1337 5555, 2008, roč. 2, č. 1, s. 186.

konkurencie na svetových trhoch v súvislosti s liberalizáciou obchodu na trhu tovarov a služieb.⁴⁹

Lisabonská stratégia Európskej únie vo forme Stratégie pre rast a zamestnanosť z roku 2005 upozornila na potrebu zvyšovania kvalifikácie pracovných síl a ich kvality v celej ich štruktúre. Osobitne sa zdôrazňovala potreba rastu zamestnatelnosti, a to najmä nízkokvalifikovaných pracovných síl, nakoľko nízke vzdelanie bolo hlavnou prekážkou reintegrácie nezamestnaných osôb, najmä dlhodobo nezamestnaných, do pracovného procesu (na trh práce). Bez ohľadu na výsledky realizácie Lisabonskej stratégie Európska únia pripravila Európskej komisii novú Stratégiu Európa 2020. Táto stratégia reaguje na potreby stále rastúcej konkurencie na svetových trhoch a na podmienky finančnej a hospodárskej krízy.⁵⁰

Vzdelávanie a príprava pre trh práce – tzv. rekvalifikácia – je významným činiteľom aktívnych opatrení trhu práce. Pomáha nezamestnaným, ľuďom hľadajúcim si novú prácu i mamičkám na materskej dovolenke. Podmienky na to vytvára Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny v úzkej spolupráci s úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny v rámci celého Slovenska.⁵¹ Legislatívny rámec tejto činnosti je obsiahnutý v zákone č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Na zabezpečenie úspechu vzdelávacieho procesu je potrebné systematicky a nepretržite realizovať aktivity správne vybratými metódami a v nadväznosti jednotlivých krokov. Predstavujú nasledujúce štyri základné fázy cyklu vzdelávania⁵²:

- identifikácia skutočných vzdelávacích potrieb (ktorých pracovníkov a v akej oblasti vzdelávať),
- plánovanie vzdelávania pracovníkov (rozhodovanie o tom koho, ako, kým, kedy, kde a za akú cenu vzdelávať),
- realizácia vzdelávacích aktivít použitím vhodných metód vzdelávania,

⁴⁹ BAROŠOVÁ, M. a kol. 2011. *Vzdelávanie a príprava pre trh práce. Záverečná správa VÚ č. 2151*. Bratislava : Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2011. ISBN nemá, s. 7.

⁵⁰ BAROŠOVÁ, M. a kol. 2011. *Vzdelávanie a príprava pre trh práce. Záverečná správa VÚ č. 2151*. Bratislava : Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2011. ISBN nemá, s. 7.

⁵¹ FILKÁSZOVÁ, L. 2009. Vzdelávanie a príprava UoZ a ZoZ pre trh práce (§ 46). In *Zamestnanosť a sociálna politika*. 2009, č. 3, s. 5.

⁵² Pozri KACHAŇÁKOVÁ, A. 2001. *Riadenie ľudských zdrojov : Ľudský faktor a úspešnosť podniku*. Bratislava : Sprint, 2001. ISBN 80-88848-72-5; KACHAŇÁKOVÁ, A. a kol. 2007. *Riadenie ľudských zdrojov*. Bratislava : Sprint, 2007. ISBN 978-80-89085-87-5.

- monitorovanie a vyhodnotenie efektívnosti vzdelávania.

Problémom je i to, že o možnostiach vzdelávacích aktivít v príprave pre trh práce, má len málo záujemcov informácie. Vyplýva to aj z prieskumu Paukoviča, ktorý uvádza, že malo dobré informácie z celého súboru 31,6 % respondentov, čiastkové informácie uviedlo 52,0 % respondentov a žiadne informácie nemalo 13,4 % respondentov. Najväčšia informovanosť bola u vekovej skupiny 26 až 35 ročných, pričom najhoršie bola na tom veková skupina respondentov do 18 rokov. V skupine žiadne informácie nemalo 25,0 % a u 50,0 % respondentov boli zistené len čiastkové informácie o možnostiach vzdelávania a prípravy pre trh práce. Ako uvádza aj Paukovič, práve táto veková skupina bola tvorená výlučne respondentmi bez akejkoľvek kvalifikácie a *„jej získanie sa javí ako jeden z prvých potrebných krokov pre zvýšenie šance uplatniť sa na trhu práce“*.⁵³

3.3 Uplatnenie sa na trhu práce

Úspešné presadenie sa na trhu práce, v určitej miere závisí od osobných dispozícií záujemcov o prácu. Záujemca by však mal mať aj informácie o možnostiach, ktoré mu môžu napomôcť nájsť si zamestnanie, ale tiež mať k dispozícií informačné a odborné poradenské služby napríklad na úradoch práce, alebo nápomocným by mohlo byť aj možnosť zúčastnenia sa na individuálnych a skupinových poradenských aktivitách.

Ponuku vzdelávania a prípravy na trh práce by mal každý jeden uchádzač o zamestnanie využiť, a to aj v prípade získania nenávratného finančného príspevku pri začatí samostatnej zárobkovej činnosti. Je to možnosť pre nezamestnaných, ktorý sú evidovaný na Úrade práce a sociálnych vecí a rodiny. Avšak využitie takejto možnosti je s určitými podmienkami.

Uplatnenie sa na trhu práce predpokladá nielen dobré schopnosti, vedomosti či zručnosti uchádzačov o zamestnanie, ale aj prístup k správnym informáciám v správny čas a nesmieme zabúdať na možnosti, teda na aktuálne ponuky práce. Základným predpokladom uplatnenia sa na trhu práce je vzdelanie uchádzača, a prípadné školenia či rekvalifikácie, ktoré v značnej miere môžu záujemca obohatiť a tým získať prácu.

⁵³ PAUKOVIČ, V. 2007. Problém nezamestnanosti - vybrané makrosociologické a mikrosociologické kontexty. In *Sociálne a politické analýzy*. ISSN 1337 5555, 2007, roč. 1, č. 1, s. 73-101.

PRAKTICKÁ ČASŤ

4 SÚČASNÝ STAV VZDELÁVANIA ZAMESTNANCOV A NÁVRH NA ZEFEKTÍVNIENIE SYSTÉMU VZDELÁVANIA ZAMESTNANCOV

Predmetom tejto kapitoly sú zistenia z prieskumu realizovaného medzi zamestnancami rôznych firiem v Bratislavskom kraji. Cieľom je na základe analýzy súčasného stavu vzdelávania zamestnancov podať návrh na zefektívnenie systému vzdelávania zamestnancov a zistiť či firemné vzdelávanie motivuje pracovníkov k vyššiemu výkonu.

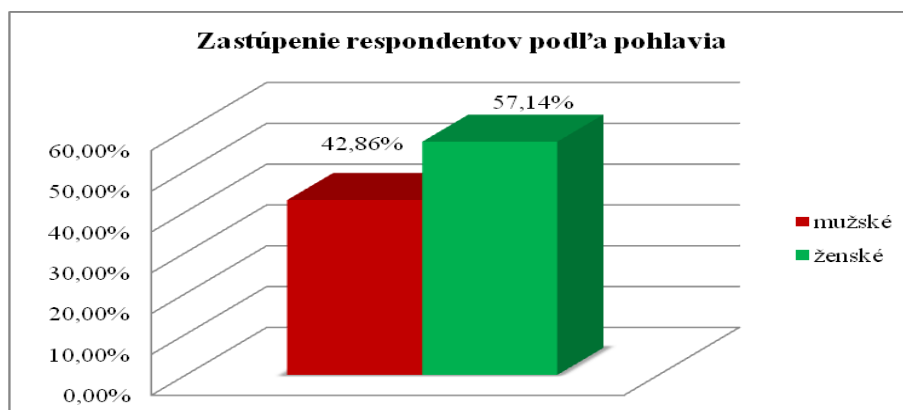
4.1 Charakteristika prieskumnej vzorky

Prieskum bol uskutočnený formou dotazníka, oslovených bolo N-145 respondentov, N-12 odmietlo dotazník vyplniť. Prieskumná vzorka obsahovala N-133 respondentov, ktorí boli oslovení v období od 26.11.2012 do 29.11.2012. Otázky prieskumu boli rozčlenené na oblasti a 21 otázok, ktoré sú uvádzané v dotazníku, v prílohovej časti práce.

Prvé otázky dávajú odpoveď na základné demografické charakteristiky respondentov – pohlavie, vek.

Do prieskumu sa zapojilo 133 respondentov z jedného kraja. Z toho 76 žien a 57 mužov (Graf 1). Respondenti boli oslovení formou dotazníka, ktorý je uvedený v prílohe.

Graf 1 : Pohlavie respondentov



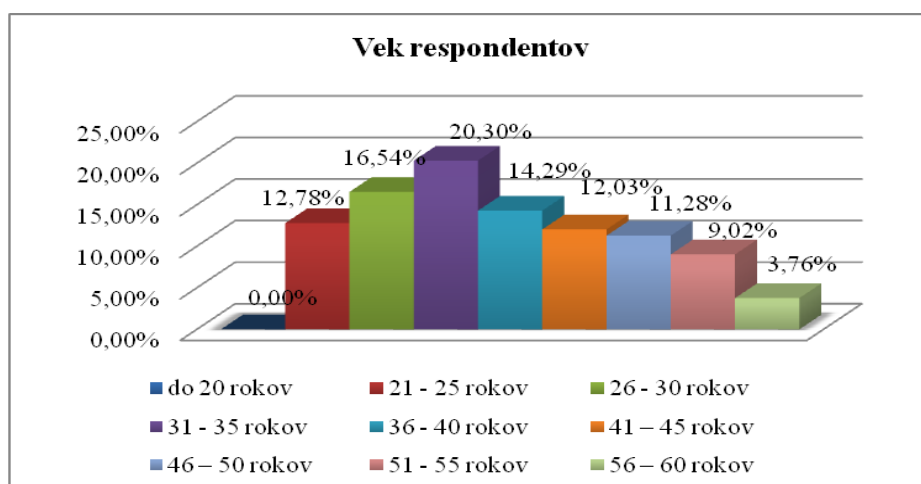
Zdroj: vlastné spracovanie.

Podmienkou zaradenia dotazníka do analýzy bolo, že respondent musel zodpovedať na všetky otázky. Návratnosť dotazníkov je 91,72 % (zo 145 dotazníkov 133 vrátených).

Dotazníky sme vyhodnotili v programe Microsoft Excel, prostredníctvom ktorého sme mohli vytvoriť tabuľky a grafy pre grafické znázornenie zistených údajov.

Respondenti sú rozdelení do vekových kategórií. Vek respondentov a ich zastúpenie vidieť na grafe 2. Najviac respondentov malo 31 – 35 rokov. Najmenej respondentov malo 56 – 60 rokov.

Graf 2 : Vek respondentov⁵⁴

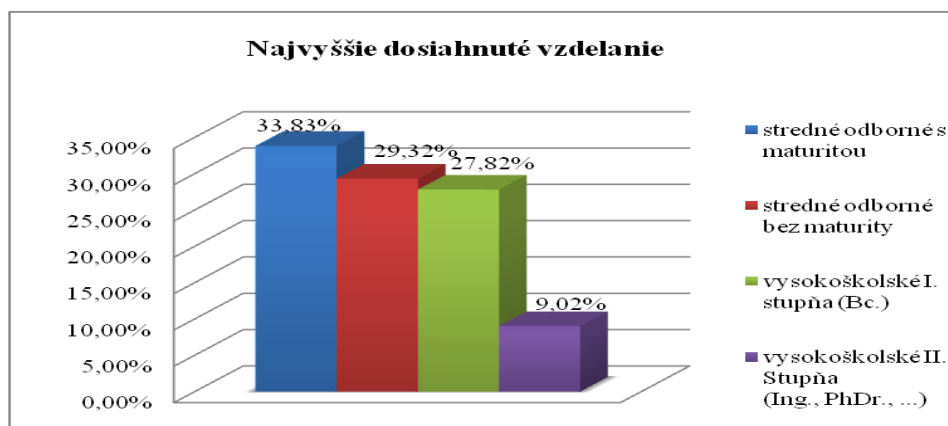


⁵⁴ Vlastné spracovanie.

Zdroj: vlastné spracovanie.

Dosiahnuté vzdelanie respondentov je znázornených na grafe 3, z ktorého vyplýva, že najviac respondentov malo dokončené strednú odbornú školu, končiacu s maturitou, kým najmenej malo vysokoškolské vzdelanie II. stupňa.

Graf 3 : Dosiahnuté vzdelanie respondentov ⁵⁵



Zdroj: vlastné spracovanie.

4.2 Hlavný cieľ a vedľajšie ciele prieskumu

Za účelom získania konkrétnych poznatkov o firemnom vzdelávaní a tiež o vzdelávaní pre trh práce u zamestnávateľských subjektoch bol uskutočnený empirický prieskum, ktorého **cieľom** bolo predovšetkým:

- zisťovať súčasný stav vzdelávania zamestnancov,
- zistiť či firemné vzdelávanie motivuje pracovníkov k vyššiemu výkonu.

Deskriptívny prieskumný problém:

Aký je vzťah medzi motiváciou zamestnancov k vyššiemu výkonu a vzdelávaním?

Relačný prieskumný problém:

Aká je spokojnosť zamestnanca k vzdelávaniu sa?

⁵⁵ Vlastné spracovanie.

Kauzálny prieskumný problém:

Aký je vzťah vzdelávania k plneniu pracovných úloh?

Vedľajšie ciele prieskumu sú:

- identifikovať situáciu v oblasti využívania príslušných ustanovení Zákonníka práce a legislatívy o vzdelávaní zamestnancov a vzdelávaní a príprave pre trh práce zamestnanca,
- identifikovať nedostatky vzdelávania zamestnancov,
- zistiť a poukázať na spokojnosť zamestnancov so systémom vzdelávania.

4.3 Hypotézy prieskumu

Hypotéza 1 – Predpokladáme, že vzdelávanie je motivujúce k vyššiemu výkonu zamestnancov.

Hypotéza 2 - Predpokladáme, že väčšina respondentov uprednostňuje vzdelávanie a to z hľadiska uplatnenia sa na trhu práce.

Hypotéza 3 - Predpokladáme, že väčšina zamestnancov je spokojných so systémom vzdelávania u svojho zamestnávateľa.

Hypotéza 4 - Predpokladáme, že nedostatkom vo firemnom vzdelávaní je absentovanie kompetenčného modelu a kariérneho rastu alebo že nie sú určené potreby rozvoja zamestnanca.

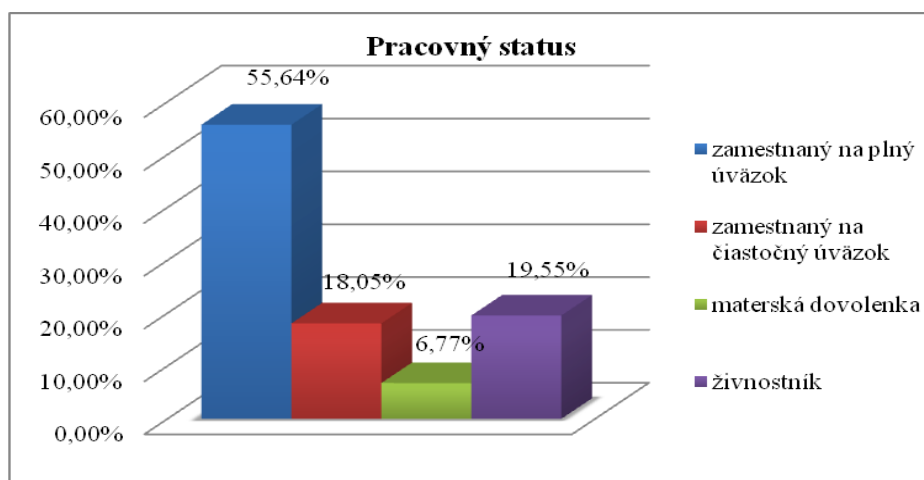
4.4 Výsledky prieskumu

Predmetom tejto časti práce je firemné vzdelávanie. Respondenti a ich charakteristické znaky sme už uviedli, napokon sme ich uviedli aj v Prílohe, kde možno nájsť aj viac týchto znakov. Vychádzať pri analýze budeme z údajov prieskumu, ktoré sme získali z pozbieraných dotazníkov.

Ak sa pozrieme na graf 4 možno jednoznačne konštatovať, že respondenti zamestnaní sú zastúpení len necelým 56 %-ným podielom, zatiaľ čo respondenti ostatných typov statusu majú 18,05 a viacpercentný podiel, s výnimkou respondentov,

u ktorých možno nízke percento (6,77 %) zastúpenia vysvetliť tým, že sú na materskej dovolenke (pozri graf 4).

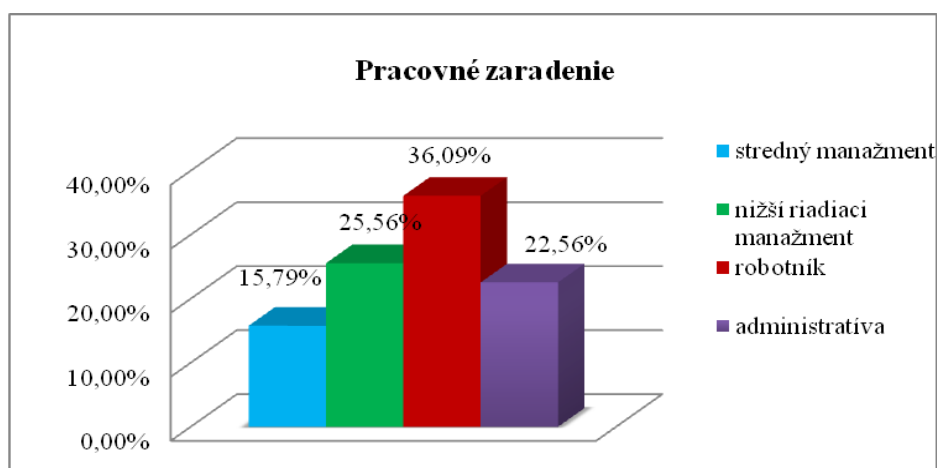
Graf 4 : Pracovný status respondentov



Zdroj: vlastné spracovanie.

Z grafu 5 je zrejmé, že respondenti v akom pracovnom zariadení pracujú. Z celkového počtu respondentov 36,09 % je robotníkom, pričom 25,56 % pracuje v nižšom riadiacom manažmente. 22,56 % respondentov pracuje v administratíve, kým 15,79 % v strednom manažmente.

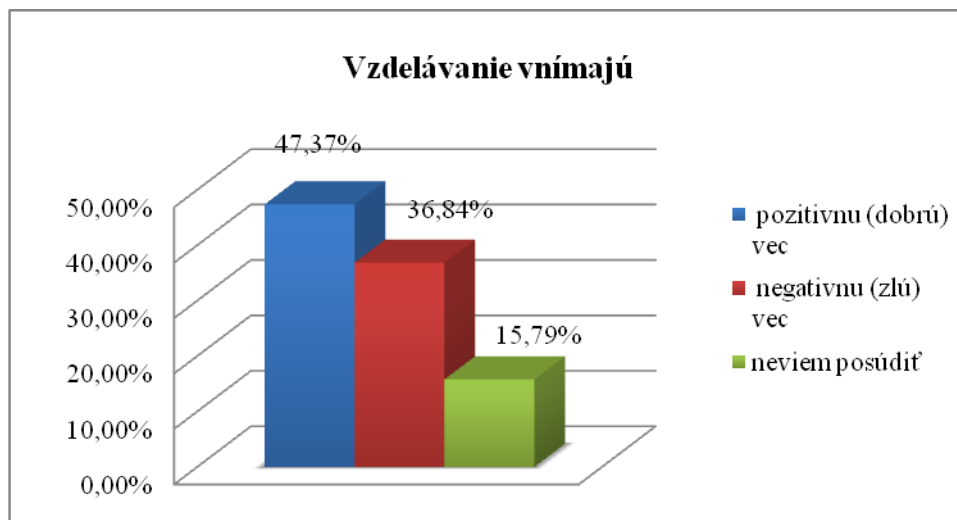
Graf 5 : Pracovné zaradenie respondentov



Zdroj: vlastné spracovanie.

Respondenti pri otázke ako vnímajú vzdelávanie, boli požiadaní, aby uviedli aj viac odpovedí. Respondenti chápu vzdelávanie v kladnom ponímaní v 63 prípadoch, čo je v percentuálnom vyjadrení 47,37 %. Z tých, ktorí odpovedali na túto otázku podľa stanovených kritérií, 49 respondentov vníma vzdelávanie negatívne a 21 využili možnosť a vyjadrili svoj názor v možnosti „neviem posúdiť“.

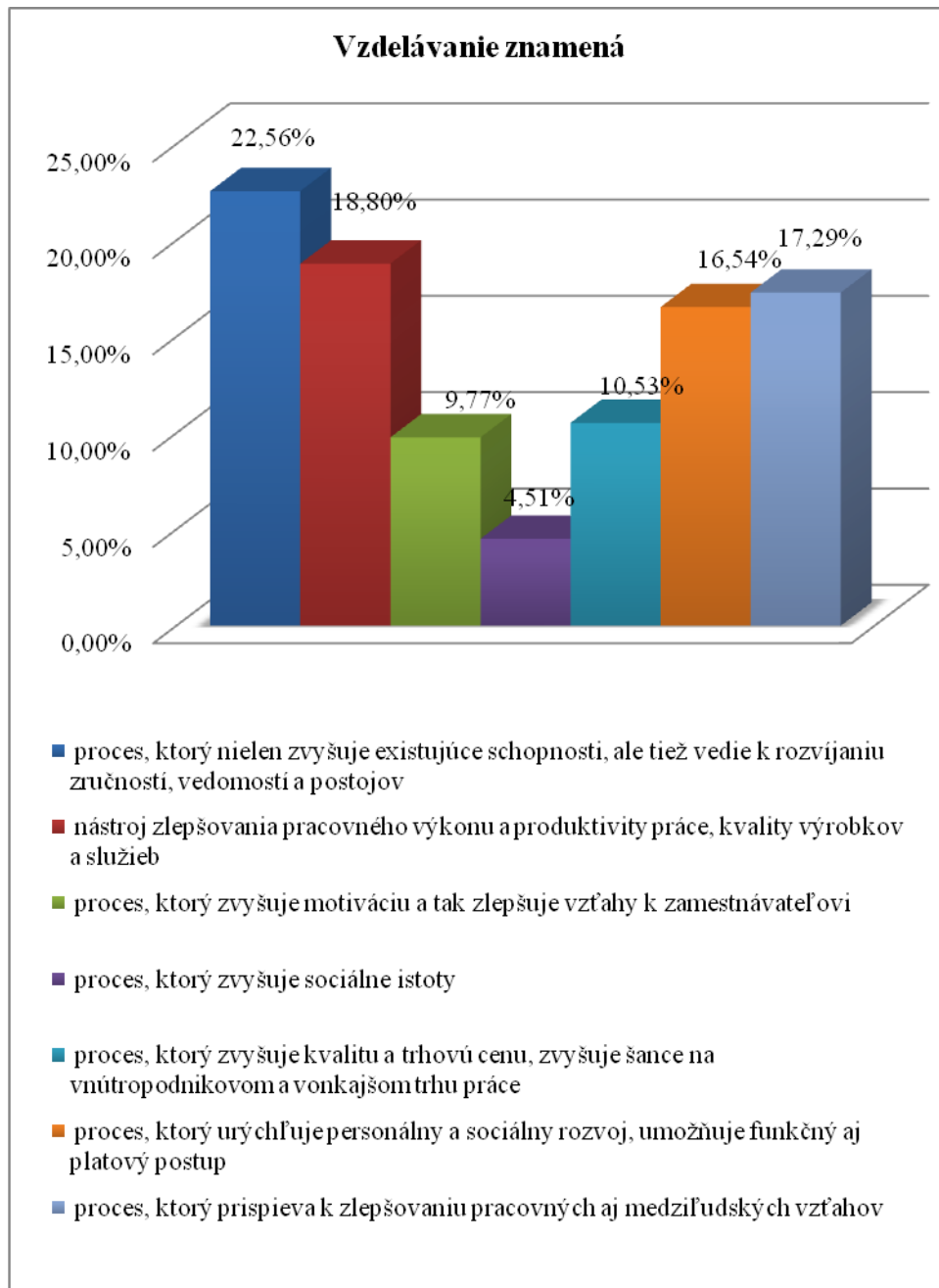
Graf 6 : Vnímanie vzdelávania



Zdroj: vlastné spracovanie.

Najviac respondentov vníma vzdelávanie ako proces, ktorý nielen zvyšuje existujúce schopnosti, ale tiež vedie k rozvíjaniu zručností, vedomostí a postojov, čo je z relevantných odpovedí 22,56 %. Vzdelávanie ako nástroj zlepšovania pracovného výkonu a produktivity práce, kvality výrobkov a služieb vníma 18,80 % respondentov. V 17,29 % vnímajú respondenti vzdelávanie ako proces, ktorý prispieva k zlepšovaniu pracovných aj medziľudských vzťahov. V 22 odpovediach (16,54 %) respondenti uviedli, že vzdelávanie znamená „proces, ktorý urýchľuje personálny a sociálny rozvoj, umožňuje funkčný aj platový postup“. Že vzdelávanie je proces, ktorý zvyšuje kvalitu a trhovú cenu, zvyšuje šance na vnútropodnikovom a vonkajšom trhu práce, uviedlo až 10,53 % respondentov, kým len 9,77 % uviedlo, že vzdelávanie je proces, ktorý zvyšuje motiváciu a tak zlepšuje vzťahy k zamestnávateľovi. V šiestich prípadoch (4,51 %) sa respondenti vyjadrili v zmysle, že vzdelávanie je „proces, ktorý zvyšuje sociálne istoty“.

Graf 7 : Vzdelávanie znamená

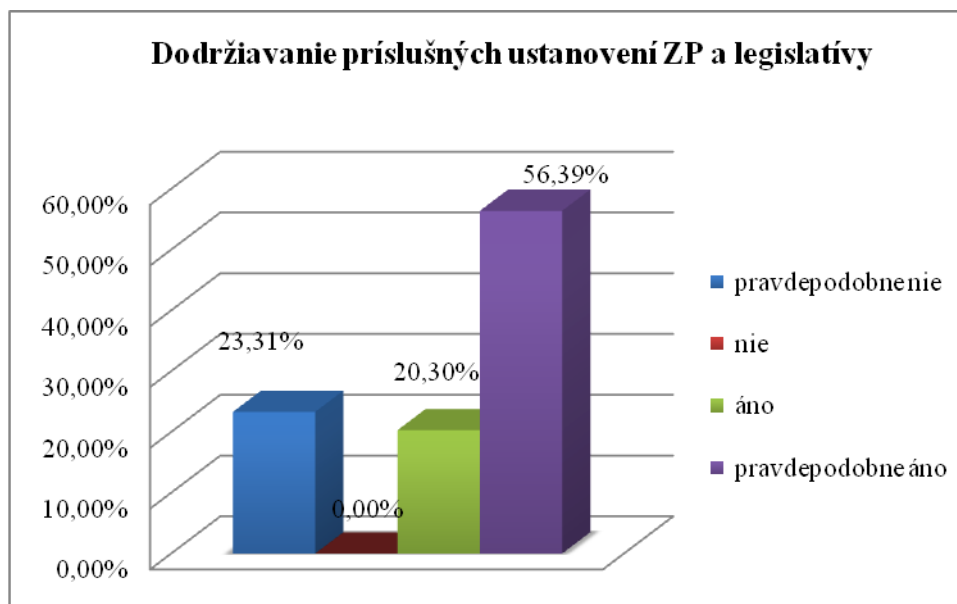


Zdroj: vlastné spracovanie.

Z grafu 8 je zrejmé, že zamestnávateľia, kde pracujú respondenti, využívajú / dodržiavajú príslušné ustanovenia Zákonníka práce a legislatívy o vzdelávaní zamestnancov a vzdelávaní a príprave pre trh práce. Z celkového počtu respondentov okolo päťdesiatšesť percent uviedlo, že sa dodržiavajú, pričom percento tých, ktorý

odpovedali negatívne sa pohybuje pod hranicou 25 % a menej. Súhrnne možno teda povedať, že pozitívne odpovede uviedlo viac než polovica respondentov.

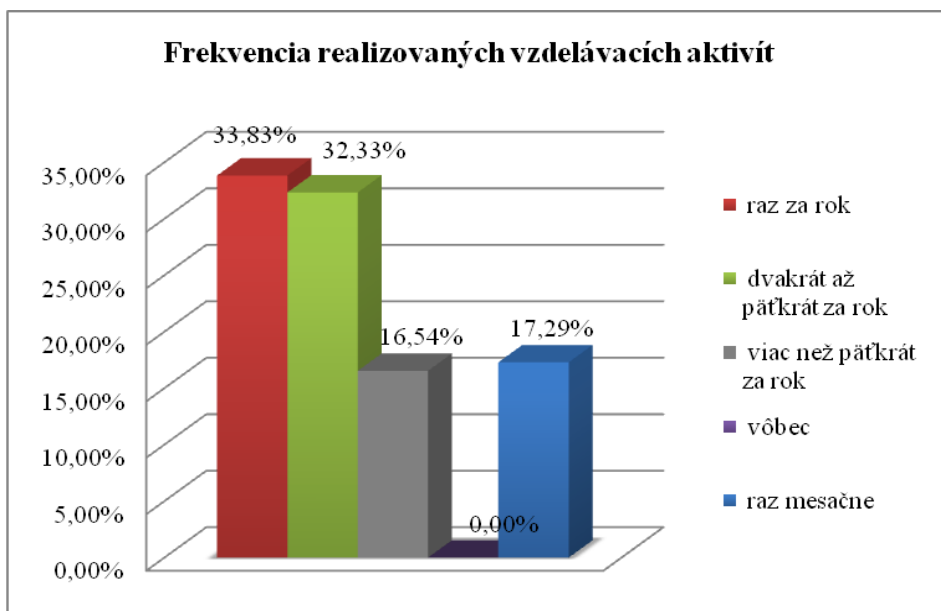
Graf 8 : Dodržiavanie príslušných ustanovení ZP a legislatívy



Zdroj: vlastné spracovanie.

Z grafu 9 je zrejmé, že ako často sú realizované vzdelávacie aktivity u zamestnávateľoch respondentov. Z celkového počtu respondentov u 33,83 % raz za rok, pričom u 32,33 % dvakrát až päťkrát za rok. 17,29 % respondentov uviedlo „raz mesačne“, kým 16,54 % naznačilo, že viac než päťkrát za rok sa realizujú školiace aktivity.

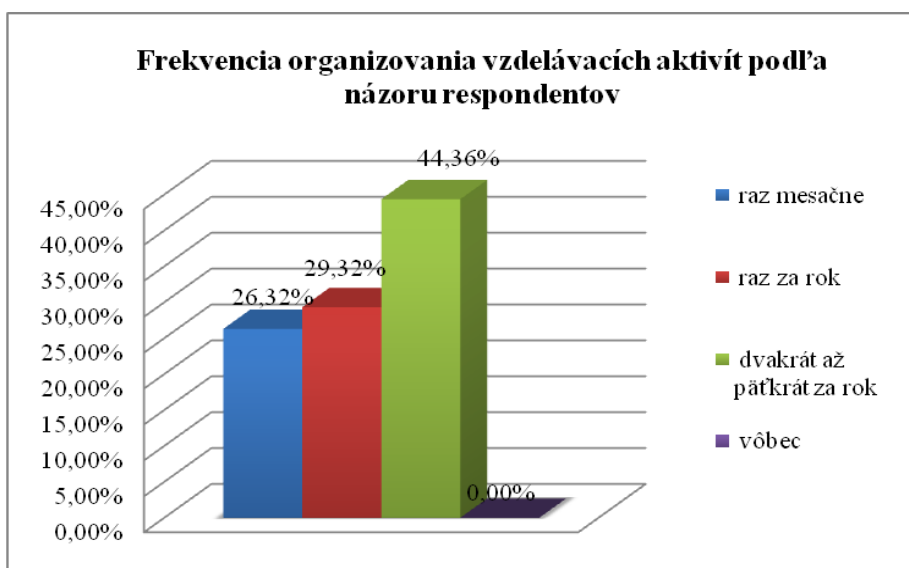
Graf 9 : Frekvencia realizovaných vzdelávacích aktivít



Zdroj: vlastné spracovanie.

Podľa 44,36 % názoru respondentov by sa mali realizovať vzdelávacie aktivity dvakrát až päťkrát za rok. Podľa 29,32 % by sa mohlo realizovať raz za rok, kým podobné percento respondentov (26,32 %) uviedlo že raz mesačne. Vyplýva to z nasledujúceho grafu.

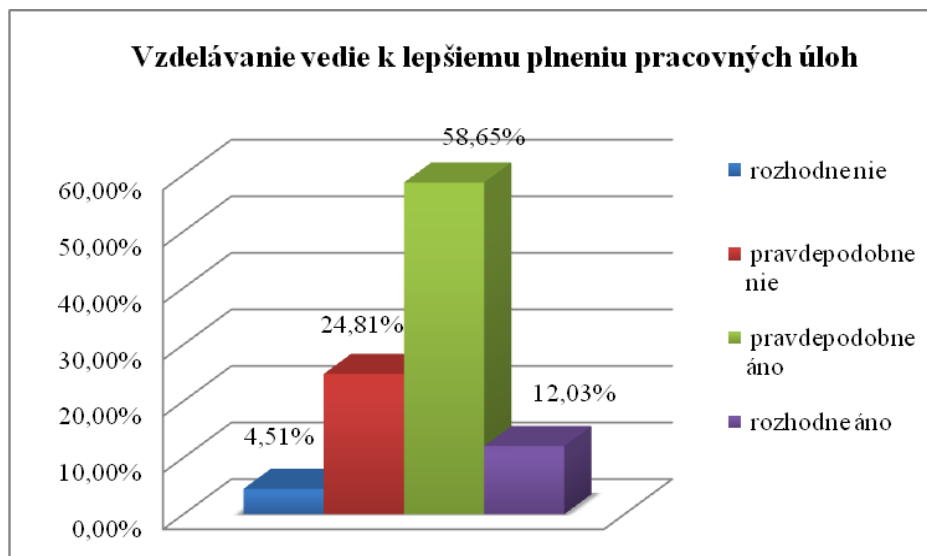
Graf 10 : Frekvencia organizovania vzdelávacích aktivít podľa názoru respondentov



Zdroj: vlastné spracovanie.

Vzdelávanie môže viesť k lepšiemu plneniu pracovných úloh. Vyplýva to z odpovedí respondentov (70,68 %). Negatívne sa vyjadrilo 29,32 % (pozri graf 11).

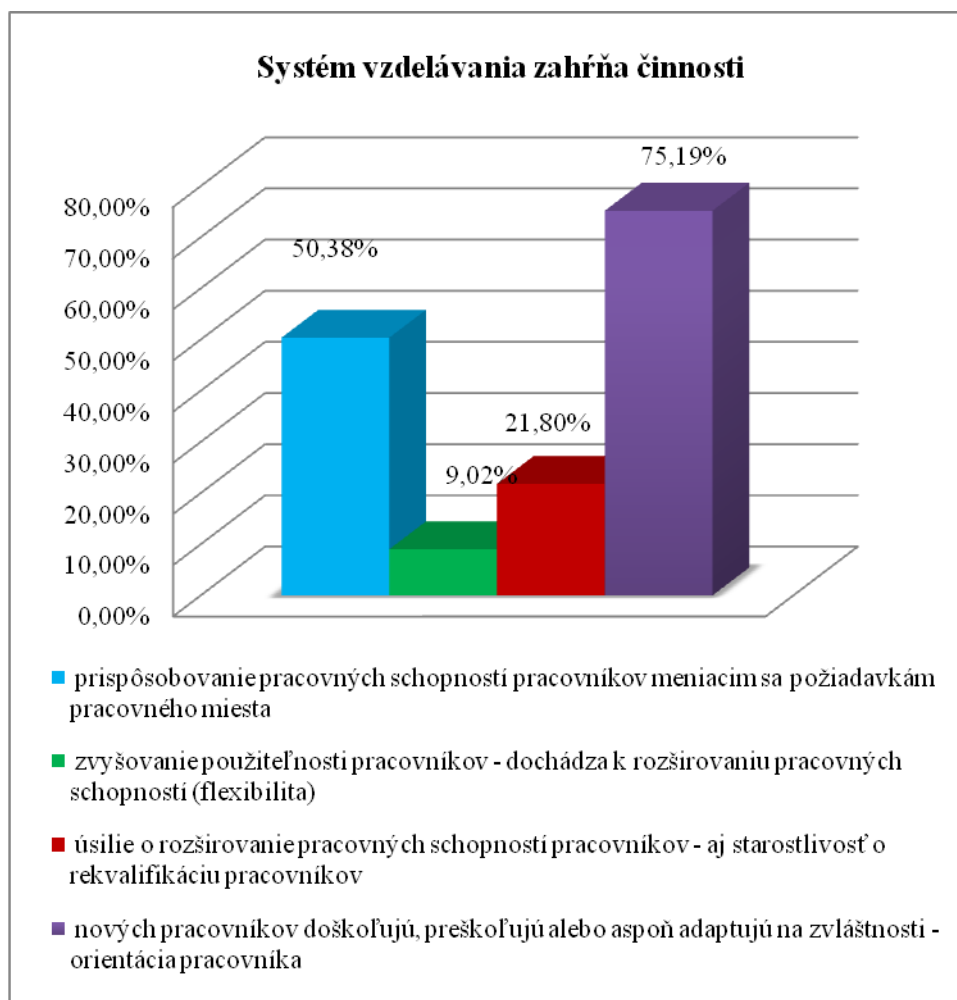
Graf 11 : Vzdelávanie vedie k lepšiemu plneniu pracovných úloh



Zdroj: vlastné spracovanie.

Pri otázke č. 16, respondenti mali označiť aj viac možností, a to súvislosti so systémom vzdelávania u zamestnávateľov. Zaujímalo nás, že aké činnosti sa v rámci vzdelávania vykonávajú. Možno usúdiť, že u väčšine zamestnávateľov prevláda činnosť zameraná na nových pracovníkov - doškoluujú, preškoluujú alebo aspoň ich adaptujú na zvláštnosti - tzv. orientácia pracovníka. 50,38 % respondentov však uviedlo, že u nich zas sa prispôsobujú pracovné schopnosti pracovníkov meniacim sa požiadavkám pracovného miesta. V 29 prípadoch označili respondenti „úsilie o rozširovanie pracovných schopností pracovníkov - aj starostlivosť o rekvalifikáciu pracovníkov“, kým „zvyšovanie použiteľnosti pracovníkov“ označilo len 9,02 % - teda 12 respondentov.

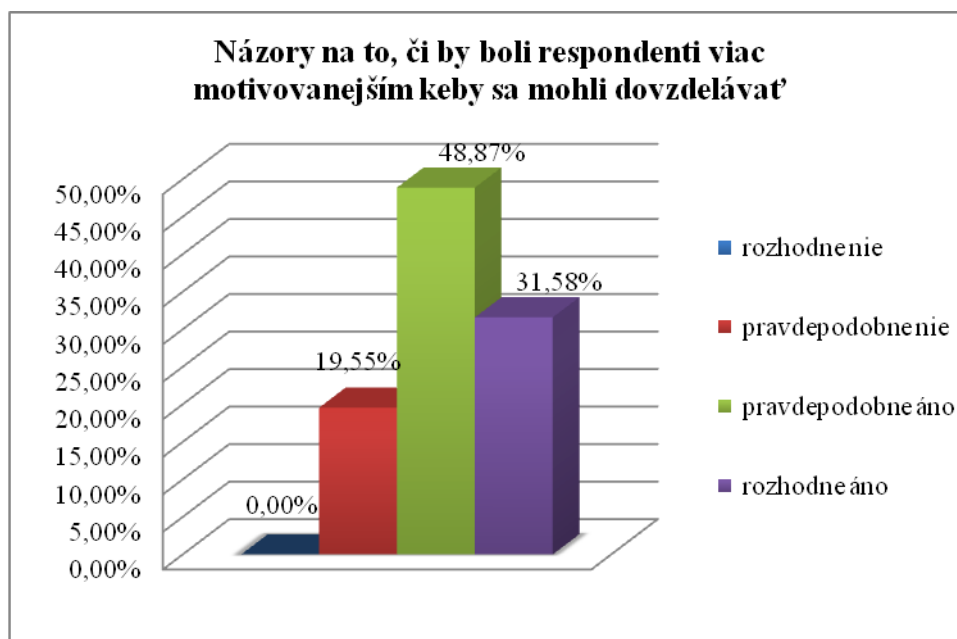
Graf 12 : Systém vzdelávania zahŕňa činnosti



Zdroj: vlastné spracovanie.

V otázke 20 sme zisťovali, či by boli respondenti viac motivovanejší, keby sa mohli dovzdelávať u zamestnávateľa. Vyjadrenie odpovedí v percentách zobrazuje graf 13. Z toho 48,87 % by bolo pravdepodobne motivovanejších a 31,58 % by bolo rozhodne motivovanejších keby sa mohli dovzdelávať. Negatívne sa vyjadrilo 19,55 % respondentov.

Graf 13 : Názory na to, či by boli respondenti viac motivovanejšim keby sa mohli dovzdelávat'



Zdroj: vlastné spracovanie.

4.5 Verifikácia predpokladov prieskumu

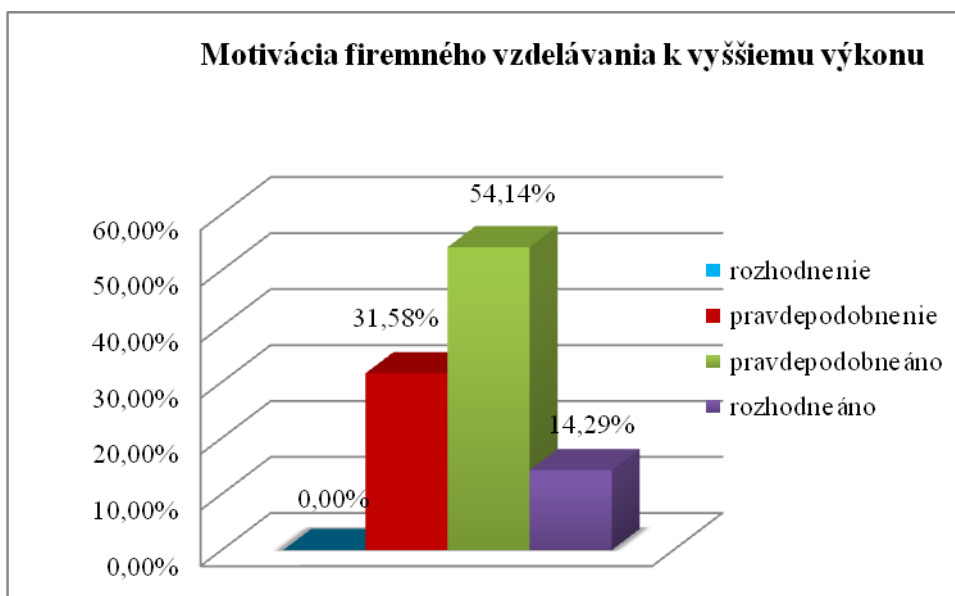
Na verifikáciu hypotéz sme využili percentá odpovedí respondentov na jednotlivé otázky v dotazníku.

Hypotéza 1 – Predpokladáme, že vzdelávanie je motivujúce k vyššiemu výkonu zamestnancov.

Otázkou v dotazníku, na ktorú sme sa pýtali respondentov bola otázka, či respondentov motivuje firemné vzdelávanie k vyššiemu výkonu. Výsledky zobrazuje graf 14. V súvislosti s touto otázkou považujeme uvedené výsledky za priaznivé. Faktom je, že viac než polovica respondentov (54,14 % a 14,29 %) súhlasila s tým, že ich motivuje firemné vzdelávanie k vyššiemu výkonu. Negatívnu odpoveď sme zaznamenali v 42 prípadoch, čo predstavuje 31,58 % opýtaných respondentov. Vyplýva to aj z grafu 14.

Hypotézu o tom, že vzdelávanie je motivujúce k vyššiemu výkonu zamestnancov, možno považovať za potvrdenú.

Graf 14 : Motivácia firemného vzdelávania k vyššiemu výkonu



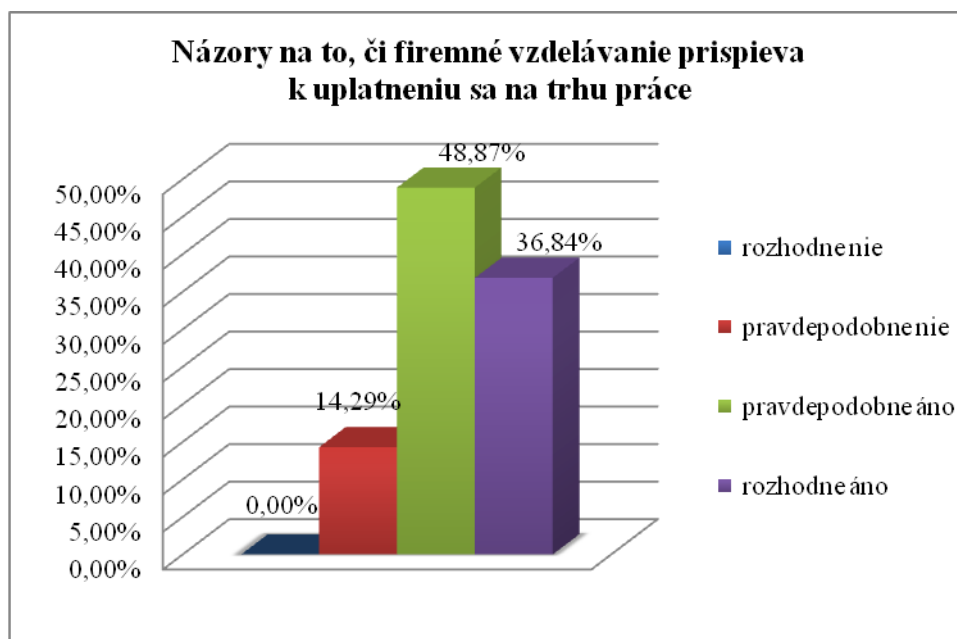
Zdroj: vlastné spracovanie.

Hypotéza 2 – Predpokladáme, že väčšina respondentov uprednostňuje vzdelávanie a to z hľadiska uplatnenia sa na trhu práce.

Otázka č. 19 v dotazníku sa zamerala na zistenie a overenie tejto hypotézy. Za pozitívum možno považovať, že 48,87 % a 36,84 % respondentov uviedlo pozitívnu odpoveď, kým 14,29 % respondentov negatívnu (pozri graf 15).

Podľa názoru väčšiny respondentov možno konštatovať a teda potvrdiť hypotézu 2, že firemné vzdelávanie prispieva k lepšiemu uplatneniu sa na trhu práce.

Graf 15 : Názory na to, či firemné vzdelávanie prispieva



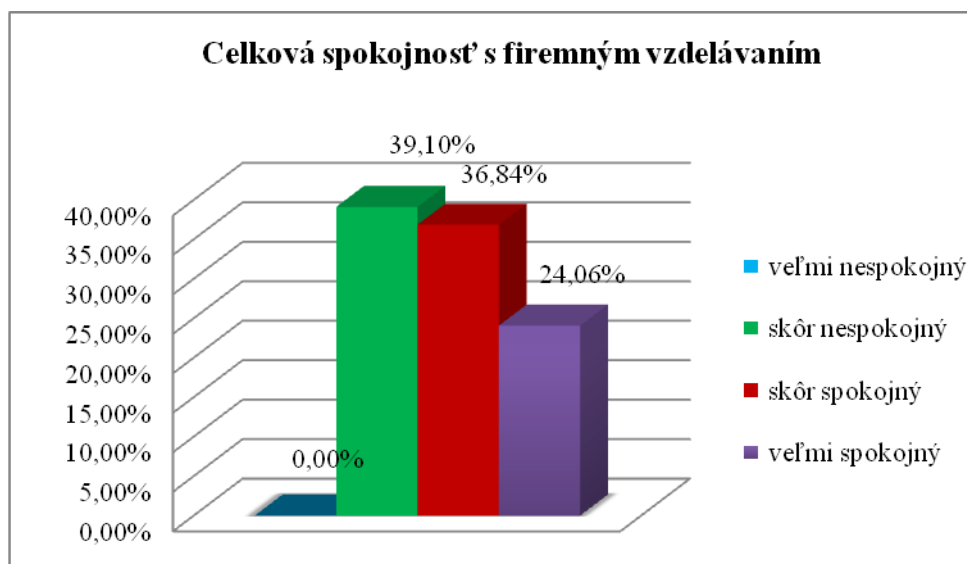
Zdroj: vlastné spracovanie.

Hypotéza 3 - Predpokladáme, že väčšina zamestnancov je spokojných so systémom vzdelávania u svojho zamestnávateľa.

V rámci prieskumu sme zisťovali názory respondentov, pričom zamerali sme aj na to, že ako sú spokojný respondenti s firemným vzdelávaním u svojho zamestnávateľa. V dotazníku sme sformulovali otázku č. 18 pre verifikáciu hypotézy 3.

Až 36,84 % respondentov prejavuje skôr spokojnosť s firemným vzdelávaním než nespokojnosť. 24,06 % respondentov je celkom spokojných. 39,10 % respondentov klientov je s firemným vzdelávaním skôr nespokojných. Súhrnné výsledky uvádza graf 16. Možno teda konštatovať, že väčšina respondentov je spokojných s firemným vzdelávaním, čo potvrdzuje náš predpoklad v hypotéze 3.

Graf 16 : Celková spokojnosť s firemným vzdelávaním



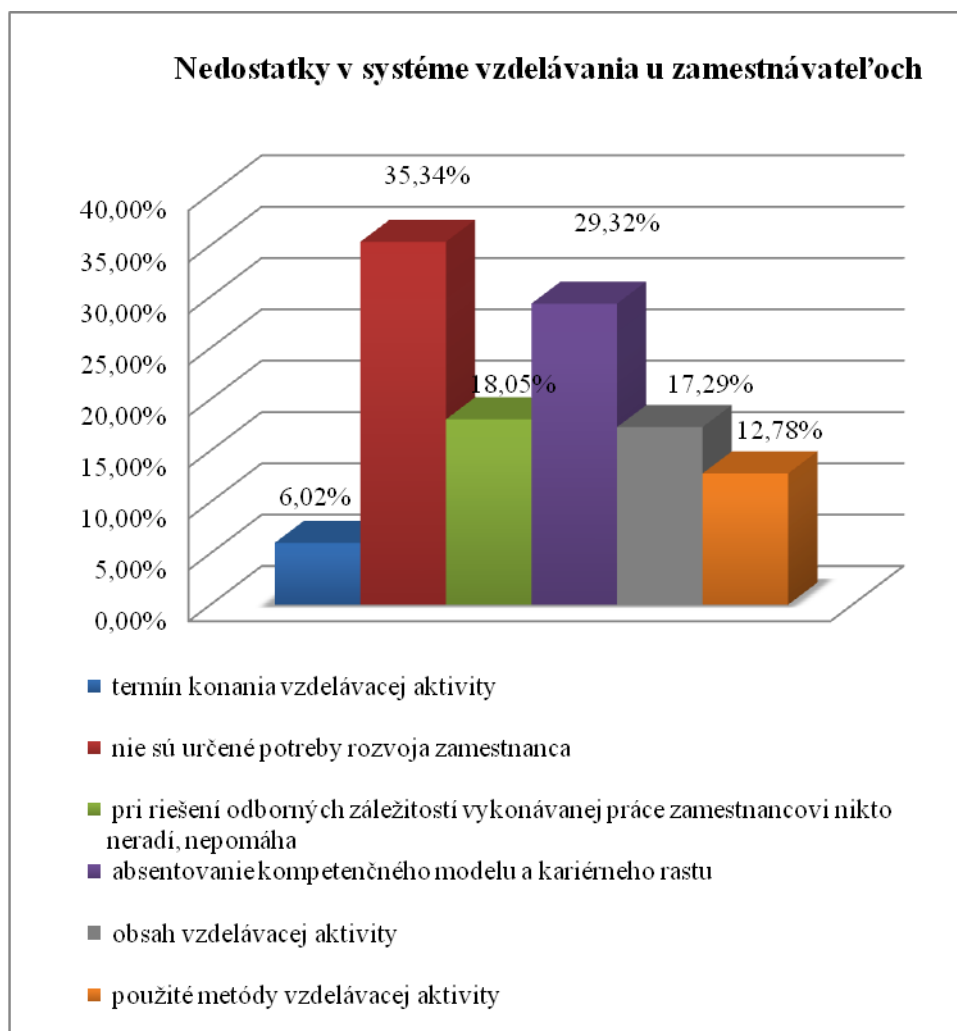
Zdroj: vlastné spracovanie.

Hypotéza 4 - Predpokladáme, že nedostatkom vo firemnom vzdelávaní je absentovanie kompetenčného modelu a kariérneho rastu a že nie sú určené potreby rozvoja zamestnanca.

V prieskume sme zisťovali aj to, že u zamestnávateľoch aké sú nedostatky v oblasti firemného vzdelávania. respondenti mali možnosť vyjadriť svoje odpovede s označením aj viac odpovedí. Najviac označení (47) dostalo „nie sú určené potreby rozvoja zamestnanca“, čo v percentách je 35,34 %. 29,32 % respondentov označilo za nedostatok odpoveď „absentovanie kompetenčného modelu a kariérneho rastu“.

18,05 % sa prikláňalo k odpovedi „pri riešení odborných záležitostí vykonávanej práce zamestnancovi nikto neradí, nepomáha“, kým 17,29 % uviedlo ako nedostatok „obsah vzdelávacej aktivity“. Len 12,78 % uviedlo „použité metódy vzdelávacej aktivity“. „Termín konania vzdelávacej aktivity“ ako nedostatok vo firemnom vzdelávaní sa umiestnilo na poslednom mieste s 6,02 %-om. Vyjadrenie percentuálneho zastúpenia odpovedí zobrazuje graf 17.

Graf 17 : Nedostatky v systéme vzdelávania u zamestnávateľoch



Zdroj: vlastné spracovanie.

4.6 Návrhy pre zlepšenie situácie v oblasti vzdelávania zamestnancov

V prieskume sme sa zamerali aj na zistenie názoru respondentov ohľadom zlepšenia situácie vo firemnom vzdelávaní.

Posledná otázka bola otvorená otázka a dávala tak možnosť respondentom participovať na zlepšení situácie, a tak poskytovať priestor na vyjadrenie názoru. Na otázku, že „Čo by sa malo podľa Vás ešte zlepšiť vo vzdelávaní, v čom by Vám mal byť zamestnávateľ nápomocný?“, odpovede respondentov boli nasledovné:

- poradenstvo k vzdelávaniu,
- dohľad nad vzdelávaním zamestnanca – kariérny rast,

- vyriešiť problémy súvisiace s vzdelávaním – z hľadiska času,
- viac sa starať o zamestnancov.

Vo všeobecnosti možno povedať, že respondenti - zamestnanci považujú firemné vzdelávanie za nástroj:

- ktorý, ich motivuje k vyššiemu výkonu,
- ktorý, ich vedie k lepšiemu plneniu pracovných úloh,
- ktorý, prispieva k uplatneniu sa na trhu práce.

Možno tiež konštatovať, že respondenti - zamestnanci považujú vzdelávanie za proces, ktorý nielen zvyšuje existujúce schopnosti, ale tiež vedie k rozvíjaniu zručností, vedomostí a postojov.

Ako odporúčania by sme uviedli:

- do vzdelávať sa, pretože vzdelávanie má svoje výhody (vyššie zistenia),
- pravidelne sa participovať na firemných školeniach,
- umožniť pre mladistvých prostredníctvom výcvikov (doškolenia, rekvalifikačné aktivity) získať kvalifikáciu a prvú skúsenosť pre získanie trvalého zamestnania⁵⁶.

Pre zamestnávateľov by sme odporúčali:

- viac sa zamerať na kompetenčný model a kariérny rast zamestnancov,
- pri riešení odborných záležitostí vykonávanej práce zamestnancovi radiť a pomáhať,
- obsah vzdelávacej aktivity dopredu stanoviť a keď je potrebné tak obsah vzdelávania rozšíriť,
- v súvislosti s použitými metódami vzdelávacej aktivity využiť čo najviac metód a vhodnú metódu aplikovať pravidelne, a to na základe spätnej väzby od zamestnancov,

⁵⁶ Podnetné v tomto smere môžu byť aktivity ako aj vo Veľkej Británii, ktorá realizuje dvojročné výcvikové programy pre mladistvých. Je tu taktiež zavedený systém podpôr pre zamestnávateľa, ktorý ich prijme do zamestnania. Ďalší z programov poskytuje mladistvým dočasné zamestnanie vo verejno-prospešných prácach spojených so súbežným štúdiom.

Pozri BUCHTOVÁ, B. a kol. 2002. *Nezaměstnanost psychologický ekonomický a sociální problém*. Praha : Grada Publishing, 2002. s. 110. ISBN 80-247-9006.

- stanoviť vopred termín konania vzdelávacej aktivity, a v takých dňoch, keď väčšina zamestnancov má voľno, alebo napláňovať termíny tak, aby to vyhovovalo väčšine (spýtať sa zamestnancov).

ZÁVER

Prácou sme sa snažili poukázať, že pri vzdelávaní svojich zamestnancov môže zamestnávateľ rozvíjať ich vedomosti. Poznanie problematiky vzdelávania zamestnancov a jej aplikácia vo organizáciách, môže zvýšiť konkurencieschopnosť daného podniku. To si však potrebujeme overiť v praxi.

Podnikové (firemné) vzdelávanie zamestnancov má svoje výhody, medzi ktoré zaraďujeme: zvýšenie efektivity náboru pracovníkov, zníženie miery fluktuácie, zvýšenie produktivity, zníženie práceneschopnosti vo firme, zlepšenie zamestnávateľskej značky a internej kultúry, vytváranie stabilných systémov.

Práca sa zameriavala na firemné vzdelávanie, nezamestnanosť a poukazuje na uplatnenie sa na trhu práce. Okrem vymedzenia základných pojmov a teoretických východísk bolo cieľom na základe analýzy súčasného stavu vzdelávania zamestnancov podať návrh na zefektívnenie systému vzdelávania zamestnancov a zistiť či firemné vzdelávanie motivuje pracovníkov k vyššiemu výkonu a po zhodnotení na základe analýzy navrhnúť prípadné zlepšenie tohto procesu. Pozornosť bola venovaná aj vysvetleniu významu vzdelávania, ako aj otázkam, ktoré súvisia aj s celoživotným vzdelávaním a systémom vzdelávania v organizáciách. V poslednej časti práce sú prezentované výsledky realizovaného prieskumu, ktorého sa zúčastnili rôzni zamestnanci podnikov a organizácii v Bratislavskom kraji. Stanovené hypotézy k cieľom prieskum sa overili a skúsili sme podať aj odporúčania.

Na otázku či je firemné vzdelávanie motivujúce k vyššiemu výkonu zamestnancov nemožno jedným slovom odpovedať. Odpoveď závisí od pohľadu odpovedajúcej osoby na problematiku. Možno však dodať a konštatovať, že bakalárska práca svoje ciele dosiahla a dúfame, že poskytne dobrý podklad študentom pre lepšie pochopenie problematiky zamestnanosti, vzdelávania a uplatnenia sa na trhu práce.

ZOZNAM POUŽITEJ ČESKEJ LITERATURY A PRAMENŮV

1. ARMSTRONG, M. 2007. *Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy.* Praha : Grada Publishing, a.s., 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.
2. BROŽOVÁ, D. – KOVALOVSKÝ, J. 2003. *Společenské souvislosti trhu práce.* Praha : SLON, 2003. 140 s. ISBN 978-80-8642-916-8.
3. BUCHTOVÁ, B. a kol. 2002. *Nezaměstnanost psychologický ekonomický a sociální problém.* Praha : Grada Publishing, 2002. s. 110. ISBN 80-247-9006.
4. KOUBEK, J. 2007. *Řízení lidských zdrojů.* Praha : Management Press, 2007. 399 s. ISBN 80-7261-168-3.
5. KOUBEK, J. 2010. *Řízení lidských zdrojů.* 4.vyd. Praha : Management Press, 2010. 381 s. ISBN 978-80-7261-168-3.
6. MAREŠ, P. 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém.* Praha : SLON, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
7. VODÁK, J. – KUCHARČÍKOVÁ, A. 2011. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců.* 2. vyd. Praha : Grada Publishing, a.s., 2011. ISBN 978-80-247-3651-8.

ZOZNAM POUŽITEJ ZAHRANIČNEJ LITERATÚRY

8. ALI TAHA, V. – SIRKOVÁ, M. 2011. Vzdelávanie a rozvoj zamestnancov. In *ANNO 2011* [elektronický zdroj]. Prešov : Fakulta manažmentu Prešovskej univerzity, 2011. [cit. 09-09-2012]. ISBN 978-80-555-0415-5, s. 15-27. Dostupné na internete: <<http://www.pulib.sk/elpub2/FM/Kotulic14/index.html>>.
9. BAROŠOVÁ, M. a kol. 2011. *Vzdelávanie a príprava pre trh práce. Záverečná správa VÚ č. 2151*. Bratislava : Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2011. 92 s. ISBN nemá.
10. DUDINSKÁ, E. a kol. 2011. *Manažment ľudských zdrojov*. Prešov : vydavateľstvo Michala Vaška, 2011. 216 s. ISBN 978-80-7165-831-3.
11. DUDOVÁ, I. 2012. Najvýznamnejšie aktuálne otázky vzdelávania a odbornej prípravy v kontexte naplňovania stratégie Európa 2020. In *Sociálny rozvoj a kvalita života v kontexte makroekonomickej nerovnováhy. Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie*. Bratislava : Národohospodárska fakulta Ekonomickej univerzity v Bratislave, 2012. 714 s. ISBN 978-80-225-3398-0, s. 83-85.
12. EURÓPSKE SPOLOČENSTVÁ. 2009. *Európsky kvalifikačný rámec pre celoživotné vzdelávanie (EKR)*. [online]. Luxemburg: Úrad pre vydávanie úradných publikácií Európskych spoločenstiev, 2009. [cit. 13.10.2012]. 15 s. Dostupné na: <http://ec.europa.eu/education/pub/pdf/general/eqf/broch_sk.pdf>. ISBN 978-92-79-08489-8.
13. FILKÁSZOVÁ, L. 2009. Vzdelávanie a príprava UoZ a ZoZ pre trh práce (§ 46). In *Zamestnanosť a sociálna politika*. 2009, č. 3, s. 5.
14. FRANKO, V. a kol. 2005. *Makroekonómia*. Košice : Žilinská univerzita v Žiline - Detašované pracovisko Košice, vydalo Multiprint, s.r.o., 2005. 166 s. ISBN 80-969148-6-3.
15. FRK, V. a kol. 2004. *Základy personálneho a sociálneho riadenia v organizácii*. Prešov : Akcent Print, 2004. 188 s. ISBN 80-969274-0-X.
16. HANGONI, T. 2010. Súčasná uplatniteľnosť mládeže na trhu práce. In *Mladý človek – Budúcnosť cirkvi. Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej*

- konferencie*. Prešov : Pravoslávna bohoslovecká fakulta Prešovskej univerzity v Prešove, 2010. s. 69-75.
17. KACHAŇÁKOVÁ, A. 2001. *Riadenie ľudských zdrojov : Ľudský faktor a úspešnosť podniku*. Bratislava : Sprint, 2001. ISBN 80-88848-72-5.
 18. KACHAŇÁKOVÁ, A. a kol. 2007. *Riadenie ľudských zdrojov*. Bratislava : Sprint, 2007. ISBN 978-80-89085-87-5.
 19. KEŠELOVÁ, D. 2009. Znevýhodnené skupiny na trhu práce – zamestnávanie a zamestnateľnosť. In *Rodina a práca*. Bratislava : Inštitút pre výskum práce a rodiny, 3/2009. ISSN 1336-7153.
 20. KRAUSZOVÁ, A. – SZOMBATHYOVÁ, E. 2009. Význam vzdelávania pre rozvoj ľudského potenciálu. In *Transfer inovácií*. 2009, č. 19, s. 208-210.
 21. LISÝ, J. a kol. 2011. *Základy ekonómie a ekonomiky*. 8.vyd. Bratislava : Vydavateľstvo Ekonóm, 2011. 197 s. ISBN 978-80-225-3170-2.
 22. MRMUSOVÁ, V. 2007. Znevýhodnené skupiny na trhu práce - analýza prístupov a riešení vo vybraných krajinách Európy. In *Sociálne a politické analýzy*. ISSN 1337-5555, 2007, č. 1, s. 238-258.
 23. PAUKOVIČ, V. 2005. Fenomén nezamestnanosti v transformačnom procese slovenskej spoločnosti. In *Kvalita života a rovnosť príležitostí - z aspektu vzdelávania dospelých a sociálnej práce. Zborník príspevkov*. Prešov : Filozofická fakulta Prešovskej univerzity v Prešove, 2005. 905 s. ISBN 80-8068-425-1, s. 173-179.
 24. PAUKOVIČ, V. 2007. Problém nezamestnanosti - vybrané makrosociologické a mikrosociologické kontexty. In *Sociálne a politické analýzy*. ISSN 1337 5555, 2007, roč. 1, č. 1, s. 73-101.
 25. PAUKOVIČ, V. – HOLOVČÁKOVÁ, L. 2008. Nezamestnanosť ako sociálny jav, štruktúra nezamestnanosti, príčiny, dôsledky a riešenia problému v Slovenskej republike. In *Sociálne a politické analýzy*. ISSN 1337 5555, 2008, roč. 2, č. 1, s. 166-194.
 26. RUDY, J. a kol. 2003. *Základy manažmentu*. Bratislava : FM UK v Bratislave, vydalo Merkury, s.r.o., 2003. 288 s. ISBN 80-969048-1-7.
 27. VAGAČ, Ľ. 2011. *Trh práce – Rizikové skupiny – Diskriminácia, teória, legislatíva a prax*. Bratislava : Centrum vzdelávania MPSVR SR, 2011. 49 s. ISBN nemá.

28. VETRÁKOVÁ, M. a kol. 2006. *Ľudské zdroje v organizácii*. Banská Bystrica : Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, 2006. ISBN 80-8083-193-9.
29. *Vzdelávanie a rozvoj talentu ako stratégia výhry alebo Argument pre podnikové vzdelávanie*. [online]. Kariéra Bez Hraníc, spol., Yeminee s.r.o. [cit. 15.08.2012]. Dostupné na: <<http://karierabezhranic.sk/firmy/hrkomunita/vzdelavanie/>>.
30. *Zákon č. 5/2004 o službách zamestnanosti v.z.n.p.*
31. ŽIDZIKOVÁ, R. 2009. Rozvoj ľudského potenciálu pre regionálny trh práce. In *Význam ľudského potenciálu v regionálnom rozvoji. Zborník príspevkov 0. ročníka medzinárodnej konferencie*. Podhájska : Východoeurópska agentúra pre rozvoj, n.o., 2009. 339 s. ISBN 978-80-970277-0-4, s. 330-338.

ZOZNAM OBRÁZKOV, TABULIEK A GRAFOV

OBRÁZOK 1: VZŤAH UČENIA, ROZVOJA A VZDELÁVANIA	13
OBRÁZOK 2: PRELÍNANIE KRIVIEK DOPYTU A PONUKY	27
GRAF 1 : POHLAVIE RESPONDENTOV	37
GRAF 2 : VEK RESPONDENTOV	37
GRAF 3 : DOSIAHNUTÉ VZDELANIE RESPONDENTOV	38
GRAF 4 : PRACOVNÝ STATUS RESPONDENTOV	40
GRAF 5 : PRACOVNÉ ZARADENIE RESPONDENTOV	40
GRAF 6 : VNÍMANIE VZDELÁVANIA	41
GRAF 7 : VZDELÁVANIE ZNAMENÁ	42
GRAF 8 : DODRŽIAVANIE PRÍSLUŠNÝCH USTANOVENÍ ZP A LEGISLATIVY	43
GRAF 9 : FREKVENCIA REALIZOVANÝCH VZDELÁVACÍCH AKTIVÍT	44
GRAF 10 : FREKVENCIA ORGANIZOVANIA VZDELÁVACÍCH AKTIVÍT PODĽA NÁZORU RESPONDENTOV	44
GRAF 11 : VZDELÁVANIE VEDIE K LEPŠIEMU PLNENIU PRACOVNÝCH ÚLOH	45
GRAF 12 : SYSTÉM VZDELÁVANIA ZAHŔŇA ČINNOSTI	46
GRAF 13 : NÁZORY NA TO, ČI BY BOLI RESPONDENTI VIAC MOTIVOVANEJŠÍM KEBY SA MOHLI DOVZDELÁVAŤ	47
GRAF 14 : MOTIVÁCIA FIREMNÉHO VZDELÁVANIA K VYŠŠIEMU VÝKONU	48
GRAF 15 : NÁZORY NA TO, ČI FIREMNÉ VZDELÁVANIE PRISPIEVA	49
GRAF 16 : CELKOVÁ SPOKOJNOSŤ S FIREMNÝM VZDELÁVANÍM	50
GRAF 17 : NEDOSTATKY V SYSTÉME VZDELÁVANIA U ZAMESTNÁVATEĽOCH	51

ZOZNAM PRÍLOH

Príloha č. 1	Dotazník pre respondentov
Príloha č. 2	Odpovede respondentov – tabuľky

1. Pohlavie			
<i>(označte jednu odpoveď)</i>			
mužské	<input type="checkbox"/>	ženské	<input type="checkbox"/>
2. Vek			
<i>(označte jednu odpoveď)</i>			
do 20 rokov	<input type="checkbox"/>	46 – 50 rokov	<input type="checkbox"/>
21 - 25 rokov	<input type="checkbox"/>	51 - 55 rokov	<input type="checkbox"/>
26 - 30 rokov	<input type="checkbox"/>	56 – 60 rokov	<input type="checkbox"/>
31 - 35 rokov	<input type="checkbox"/>	61 – 65 rokov	<input type="checkbox"/>
36 - 40 rokov	<input type="checkbox"/>	66 a viac rokov	<input type="checkbox"/>
41 – 45 rokov	<input type="checkbox"/>		
3. Obec v ktorej žijete má			
<i>(označte jednu odpoveď)</i>			
100 001 a viac (Bratislava, Košice)	<input type="checkbox"/>	5001 - 10 000 obyv.	<input type="checkbox"/>
50 001 -100 000 obyvateľov	<input type="checkbox"/>	2 001 - 5 000 obyv.	<input type="checkbox"/>
20 001 - 50 000 obyvateľov	<input type="checkbox"/>	501 - 2 000 obyv.	<input type="checkbox"/>
10 001 - 20 000 obyvateľov	<input type="checkbox"/>	do 500 obyv.	<input type="checkbox"/>
4. Najvyššie dosiahnuté vzdelanie			
<i>(označte jednu odpoveď)</i>			
neukončené základné	<input type="checkbox"/>	stredné odborné bez maturity	<input type="checkbox"/>
základné	<input type="checkbox"/>	vysokoškolské I. stupňa (Bc.)	<input type="checkbox"/>
stredoškolské	<input type="checkbox"/>	vysokoškolské II. Stupňa (Ing., PhDr., ...)	<input type="checkbox"/>
stredné odborné s maturitou	<input type="checkbox"/>	vysokoškolské III. Stupňa (PhD., CSc. ...)	<input type="checkbox"/>
5. Národnosť			
<i>(označte jednu odpoveď)</i>			
slovenská	<input type="checkbox"/>	česká	<input type="checkbox"/>
maďarská	<input type="checkbox"/>	iná	<input type="checkbox"/>
rómska	<input type="checkbox"/>		
6. Aký je Váš rodinný stav?			
<i>(označte jednu odpoveď)</i>			
slobodný/á	<input type="checkbox"/>	rozvedený/á	<input type="checkbox"/>
ženatý / vydatá	<input type="checkbox"/>	druh / družka	<input type="checkbox"/>
7. Aký je Váš status?			
<i>(označte jednu odpoveď)</i>			
študent	<input type="checkbox"/>		
zamestnaný na plný úväzok	<input type="checkbox"/>		
zamestnaný na čiastočný úväzok	<input type="checkbox"/>		

materská dovolenka
živnostník

8. Aké je Vaše pracovné zaradenie?

(označte jednu odpoveď)

vrcholový manažment	<input type="checkbox"/>	robotník	<input type="checkbox"/>
stredný manažment	<input type="checkbox"/>	administratíva	<input type="checkbox"/>
nižší riadiaci manažment	<input type="checkbox"/>	Iné	<input type="checkbox"/>

9. Vzdelávanie vnímam ako

(označte jednu odpoveď)

- pozitívnu (dobru)
 negatívnu (zlu)
 ine

10. Vzdelávanie pre mňa znamená

(označte jednu odpoveď)

- proces, ktorý nielen zvyšuje existujúce schopnosti, ale tiež vedie k rozvíjaniu zručností, vedomostí a postojov
 nástroj zlepšovania pracovného výkonu a produktivity práce, kvality výrobkov a služieb
 proces, ktorý zvyšuje motiváciu a tak zlepšuje vzťahy k zamestnávateľovi
 proces, ktorý zvyšuje sociálne istoty
 proces, ktorý zvyšuje kvalitu a trhovú cenu, zvyšuje šance na vnútropodnikovom a vonkajšom trhu práce
 proces, ktorý urýchľuje personálny a sociálny rozvoj, umožňuje funkčný aj platový postup
 proces, ktorý prispieva k zlepšovaniu pracovných aj medziľudských vzťahov

11. U Vášho zamestnávateľa sa využívajú/dodržiavajú príslušné ustanovenia Zákonníka práce a legislatívy o vzdelávaní zamestnancov a vzdelávaní a príprave pre trh práce zamestnanca?

(označte jednu odpoveď)

- rozhodne nie
 pravdepodobne nie
 nie
 áno
 pravdepodobne áno
 rozhodne áno

12. Ako často je realizované vzdelávanie u Vášho zamestnávateľa?

(označte jednu odpoveď)

- raz mesačne
 raz za rok
 dvakrát až päťkrát za rok

- viac než päťkrát za rok
- vôbec
- iné

13. Ako často by podľa Vás malo byť vzdelávanie vo firme u zamestnávateľa?

(označte jednu odpoveď)

- raz mesačne
- raz za rok
- dvakrát až päťkrát za rok
- vôbec
- iné

14. Motivuje Vás firemné vzdelávanie k vyššiemu výkonu?

(označte jednu odpoveď)

- rozhodne nie
- pravdepodobne nie
- pravdepodobne áno
- rozhodne áno

15. Podľa Vášho názoru, môže vzdelávanie na pracovisku viesť k lepšiemu plneniu pracovných úloh?

(označte jednu odpoveď)

- rozhodne nie
- pravdepodobne nie
- pravdepodobne áno
- rozhodne áno

16. Systém vzdelávania u vášho zamestnávateľa zahŕňa činnosti ako:

(označte aj viac odpovedí)

- prispôsobovanie pracovných schopností pracovníkov meniacim sa požiadavkám pracovného miesta
- zvyšovanie použiteľnosti pracovníkov - dochádza k rozširovaniu pracovných schopností (flexibilita)
- úsilie o rozširovanie pracovných schopností pracovníkov - aj starostlivosť o rekvalifikáciu pracovníkov
- nových pracovníkov doškoloľujú, preškoloľujú alebo aspoň adaptujú na zvláštnosti - orientácia pracovníka
- formovanie pracovných schopností - zahrňuje i formovanie osobnosti pracovníka, teda vlastností, ktoré hrajú významnú rolu v medziľudských vzťahoch, ovplyvňujú správanie, a teda motiváciu pracovníka.

17. Aké nedostatky vidíte Vy osobne v systéme vzdelávania u vášho zamestnávateľa?

(označte aj viac odpovedí)

- termín konania vzdelávacej aktivity

- obsah vzdelávacej aktivity
- použité metódy vzdelávacej aktivity
- nie sú určené potreby rozvoja zamestnanca
- pri riešení odborných záležitostí vykonávanej práce zamestnancovi nikto neradí, nepomáha
- absentovanie kompetenčného modelu a kariérneho rastu
- iné

18. Ohodnot'te Vašu celkovú spokojnosť s firemným vzdelávaním!

(označte jednu odpoveď)

- veľmi nespokojný
- skôr nespokojný
- skôr spokojný
- veľmi spokojný

19. Podľa Vášho názoru, firemné vzdelávanie prispieva k lepšiemu uplatneniu sa na trhu práce?

(označte jednu odpoveď)

- rozhodne nie
- pravdepodobne nie
- pravdepodobne áno
- rozhodne áno

20. Boli by ste si viac motivovanejší keby ste sa mohli dovzdelávať u vášho zamestnávateľa?

(označte jednu odpoveď)

- rozhodne nie
- pravdepodobne nie
- pravdepodobne áno
- rozhodne áno

21. Čo by sa malo podľa Vás ešte zlepšiť vo vzdelávaní, v čom by Vám mal byť zamestnávateľ nápomocný?

(označte jednu odpoveď)

.....
.....

Príloha č. 2 Odpovede respondentov – tabuľky

1.Pohlavie:	počet	%
mužské	57	42,86%
ženské	76	57,14%
Spolu:	133	100,00%

Zdroj: vlastné spracovanie.

2.Vek	počet	%
do 20 rokov	0	0,00%
21 - 25 rokov	17	12,78%
26 - 30 rokov	22	16,54%
31 - 35 rokov	27	20,30%
36 - 40 rokov	19	14,29%
41 – 45 rokov	16	12,03%
46 – 50 rokov	15	11,28%
51 - 55 rokov	12	9,02%
56 – 60 rokov	5	3,76%
61 – 65 rokov	0	
Spolu:	133	100,00%

Zdroj: vlastné spracovanie.

3.Obec v ktorej žijete má	počet	%
100 001 a viac (Bratislava, Košice)	0	0,00%
50 001 -100 000 obyvateľov	0	0,00%
20 001 - 50 000 obyvateľov	0	0,00%
10 001 - 20 000 obyvateľov	0	0,00%
5001 - 10 000 obyv.	14	10,53%
2 001 - 5 000 obyv.	66	49,62%
501 - 2 000 obyv.	44	33,08%
do 500 obyv.	9	6,77%
Spolu:	133	100,00%

Zdroj: vlastné spracovanie.

4. Najvyššie dosiahnuté vzdelanie	počet	%
stredné odborné s maturitou	45	33,83%
stredné odborné bez maturity	39	29,32%
vysokoškolské I. stupňa (Bc.)	37	27,82%
vysokoškolské II. Stupňa (Ing., PhDr., ...)	12	9,02%
Spolu:	133	100,00%

Zdroj: vlastné spracovanie.

5. Národnosť	počet	%
slovenská	98	73,68%
maďarská	35	26,32%
Spolu:	133	100,00%

Zdroj: vlastné spracovanie.

6. Aký je Váš rodinný stav?	počet	%
slobodný/á	46	34,59%
žinatý / vydatá	62	46,62%
rozvedený/á	4	3,01%
druh / družka	21	15,79%
Spolu:	133	100,00%

Zdroj: vlastné spracovanie.

7. Aký je Váš status?	počet	%
zamestnaný na plný úväzok	74	55,64%
zamestnaný na čiastočný úväzok	24	18,05%
materská dovolenka	9	6,77%
živnostník	26	19,55%
Spolu:	133	100,00%

Zdroj: vlastné spracovanie.

	počet	%
8. Aké je Vaše pracovné zaradenie?		
stredný manažment	21	15,79%
nižší riadiaci manažment	34	25,56%
robotník	48	36,09%
administratíva	30	22,56%
Spolu:	133	100,00%

Zdroj: vlastné spracovanie.

	počet	%
9. Vzdelávanie vnímam ako		
pozitívnu (dobrú) vec	63	47,37%
negatívnu (zlú) vec	49	36,84%
neviem posúdiť	21	15,79%
Spolu:	133	100,00%

Zdroj: vlastné spracovanie.

	počet	%
10. Vzdelávanie pre mňa znamená		
proces, ktorý nielen zvyšuje existujúce schopnosti, ale tiež vedie k rozvíjaniu zručností, vedomostí a postojov	30	22,56%
nástroj zlepšovania pracovného výkonu a produktivity práce, kvality výrobkov a služieb	25	18,80%
proces, ktorý zvyšuje motiváciu a tak zlepšuje vzťahy k zamestnávateľovi	13	9,77%
proces, ktorý zvyšuje sociálne istoty	6	4,51%
proces, ktorý zvyšuje kvalitu a trhovú cenu, zvyšuje šance na vnútro podnikovom a vonkajšom trhu práce	14	10,53%
proces, ktorý urýchľuje personálny a sociálny rozvoj, umožňuje funkčný aj platový postup	22	16,54%
proces, ktorý prispieva k zlepšovaniu pracovných aj medziľudských vzťahov	23	17,29%
Spolu:	133	100,00%

Zdroj: vlastné spracovanie.

11. U Vášho zamestnávateľa sa využívajú/dodržiavajú príslušné ustanovenia Zákonníka práce a legislatívy o vzdelávaní zamestnancov a vzdelávaní a príprave pre trh práce zamestnanca?	počet	%
pravdepodobne nie	31	23,31%
nie	0	0,00%
áno	27	20,30%
pravdepodobne áno	75	56,39%
Spolu:	133	100,00%

Zdroj: vlastné spracovanie.

12. Ako často je realizované vzdelávanie u Vášho zamestnávateľa?	počet	%
raz mesačne	23	17,29%
raz za rok	45	33,83%
dvakrát až päťkrát za rok	43	32,33%
viac než päťkrát za rok	22	16,54%
vôbec	0	0,00%
Spolu:	133	100,00%

Zdroj: vlastné spracovanie.

13. Ako často by podľa Vás malo byť vzdelávanie vo firme u zamestnávateľa?	počet	%
raz mesačne	35	26,32%
raz za rok	39	29,32%
dvakrát až päťkrát za rok	59	44,36%
vôbec	0	0,00%
Spolu:	133	100,00%

Zdroj: vlastné spracovanie.

14. Motivuje Vás firemné vzdelávanie k vyššiemu výkonu?	počet	%
rozhodne nie		0,00%
pravdepodobne nie	42	31,58%
pravdepodobne áno	72	54,14%
rozhodne áno	19	14,29%
Spolu:	133	100,00%

Zdroj: vlastné spracovanie.

15. Podľa Vášho názoru, môže vzdelávanie na pracovisku viesť k lepšiemu plneniu pracovných úloh?	počet	%
rozhodne nie	6	4,51%
pravdepodobne nie	33	24,81%
pravdepodobne áno	78	58,65%
rozhodne áno	16	12,03%
Spolu:	133	100,00%

Zdroj: vlastné spracovanie.

16. Systém vzdelávania u vášho zamestnávateľa zahŕňa činnosti ako:	počet označení	%
prispôsobovanie pracovných schopností pracovníkov meniacim sa požiadavkám pracovného miesta	67	50,38%
zvyšovanie použiteľnosti pracovníkov - dochádza k rozširovaniu pracovných schopností (flexibilita)	12	9,02%
úsilie o rozširovanie pracovných schopností pracovníkov - aj starostlivosť o rekvalifikáciu pracovníkov	29	21,80%
nových pracovníkov doškoluujú, preškoľujú alebo aspoň adaptujú na zvláštnosti - orientácia pracovníka	100	75,19%
Spolu:	208	

Zdroj: vlastné spracovanie.

17. Aké nedostatky vidíte Vy osobne v systéme vzdelávania u vášho zamestnávateľa?	počet označení	%
termín konania vzdelávacej aktivity	8	6,02%
obsah vzdelávacej aktivity	23	17,29%
použité metódy vzdelávacej aktivity	17	12,78%
nie sú určené potreby rozvoja zamestnanca	47	35,34%
pri riešení odborných záležitostí vykonávanej práce zamestnancovi nikto neradí, nepomáha	24	18,05%
absentovanie kompetenčného modelu a kariérneho rastu	39	29,32%
Spolu:	158	

Zdroj: vlastné spracovanie.

18. Ohodnoťte Vašu celkovú spokojnosť s firemným vzdelávaním!	počet	%
veľmi nespokojný	0	0,00%
skôr nespokojný	52	39,10%
skôr spokojný	49	36,84%
veľmi spokojný	32	24,06%
Spolu:	133	100,00%

Zdroj: vlastné spracovanie.

19. Podľa Vášho názoru, firemné vzdelávanie prispieva k lepšiemu uplatneniu sa na trhu práce?	počet	%
rozhodne nie	0	0,00%
pravdepodobne nie	19	14,29%
pravdepodobne áno	65	48,87%
rozhodne áno	49	36,84%
Spolu:	133	100,00%

Zdroj: vlastné spracovanie.

20. Boli by ste si viac motivovanejší keby ste sa mohli do vzdelávať u vášho zamestnávateľa?	počet	%
rozhodne nie	0	0,00%
pravdepodobne nie	26	19,55%
pravdepodobne áno	65	48,87%
rozhodne áno	42	31,58%
Spolu:	133	100,00%

Zdroj: vlastné spracovanie.

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Meno autora: Silvia Uhrová

Odbor: Manažérske štúdia - Riadenie ľudských zdrojov

Forma štúdia: kombinovaná

Názov práce: Význam vzdelávania zamestnancov pre uplatnenie sa na trhu práce

Rok: 2013

Počet strán textu bez príloh: 50

Celkový počet strán príloh: 10

Počet titulov českej literatúry a prameňov: 6

Počet titulov zahraničnej literatúry: 29

Počet internetových zdrojov: 3

Vedúci práce: PhDr. Ernest Kováč