

Požiadavky trhu práce na zamestnancov
v prostredí znalostnej spoločnosti

(Správa z prieskumu)

Mgr. Miroslav Štefánik
Ekonomický ústav, SAV

BRATISLAVA 2008

Abstrakt

Cieľom predkladanej práce je objasniť súvislosti medzi procesom prechodu k znalostnej spoločnosti a oblasťou trhu práce. Tieto súvislosti sú skúmané prieskumom požiadaviek zamestnávateľov na zamestnancov. Metódou zberu dát je anketa distribuovaná expertom v oblasti personálneho obsadzovania prostredníctvom Internetu. Účelom prieskumu je poskytnúť empirické údaje využiteľné pri objasnení zmien, ktorými trh práce v prostredí znalostnej spoločnosti prechádza.

Práca sa s témou vyrovnáva v troch kapitolách. Prvá je venovaná širšiemu teoretickému kontextu a definícií znalostnej spoločnosti. Venuje sa aj niektorým trendom pozorovateľným na trhoch práce, ktoré vyplývajú z prechodu k znalostnej spoločnosti. Druhá kapitola opisuje metodiku a definície použité v rámci uskutočneného prieskumu. Posledná kapitola poskytuje vyhodnotenie zozbieraných dát.

Prieskum odhalil niektoré súvislosti medzi charakteristikami zamestnávateľských organizácií a požiadavkami, ktoré kladú na zamestnancov. Prepojenie znalostnej spoločnosti a sféry požiadaviek kladených na zamestnancov nebolo prieskumom jednoznačne potvrdené. Niektoré trendy spojené s prechodom k znalostnej spoločnosti sa však zachytiť podarilo.

Predhovor

Predmetom práce sú požiadavky trhu práce na zamestnancov. Pre objasnenie problematiky bol uskutočnený prieskum požiadaviek zamestnávateľov na zamestnancov. Širší teoretický kontext vkladá problematiku požiadaviek do súvislostí so znalostnou spoločnosťou. Objasnenie prepojenia sféry požiadaviek trhu práce na zamestnancov a znalostnej spoločnosti si vyžiadalo vytvorenie vlastnej definície prostredia trhu práce. Táto definícia je konfrontovaná s údajmi získanými v rámci internetového prieskumu. Získané dáta ukázali, že v podmienkach slovenského trhu práce je možné pozorovať iba niektoré trendy spojené s prechodom k znalostnej spoločnosti.

Práca sa pokúša hľadať súvislosti medzi dvoma problémovými oblasťami spôsobom, ktorý zatiaľ nie je na Slovensku vyskúšaný. Využíva pri tom metódu ankety distribuovanej cez Internet.

Obsah:

Abstrakt	3
Predhovor	4
Obsah	5
Úvod	6
1. Teoretický kontext prieskumu	8
1.1 Zmena v širšom socio- ekonomickom kontexte	10
1.1.1 Globalizácia produkčných činností	11
1.2 Efekty prechodu k znalostnej spoločnosti pozorovateľné na trhu práce	15
1.2.1 Makro úroveň	15
1.2.2 Mikro úroveň	19
1.3 Špecifiká slovenského trhu práce	24
2. Definície a metódy použité v prieskume	31
2.1 Základné definície	32
2.2 Metodika prieskumu	37
3. Vyhodnotenie výsledkov prieskumu	40
3.1 Charakteristiky výberového súboru	41
3.1.1 Charakteristiky výberového súboru podľa vybraných znakov organizácií	41
3.1.2 Charakteristiky výberového súboru podľa vybraných znakov expertov	45
3.2 Požiadavky na zamestnancov	47
3.3 Zodpovedanie výskumných otázok	51
3.3.1 Ako súvisí podoba psychologickéj zmluvy so zisťovanými charakteristikami organizácií?	52
3.3.2 Ako súvisia vybrané charakteristiky organizácií a expertov s požiadavkami na pracovníkov?	55
3.3.3 Premieta sa prechod k znalostnej spoločnosti do psychologickéj zmluvy a požiadaviek na zamestnancov?	60
Záver	63
Použitá literatúra	66
Príloha č. 1: Hodnotenia vlastností pracovníkov	67
Príloha č. 2: Prepis dotazníka	69

Úvod

Problematika transformácie k znalostnej spoločnosti sa stala v prostredí Európskej Únie veľmi diskutovanou témou. O niečo menšia pozornosť sa jej venuje na Slovensku. Trh práce bol donedávna predmetom záujmu predovšetkým v snahe znížiť vysokú nezamestnanosť. S jej priaznivým vývojom v posledných rokoch vzniká priestor pre otvorenie nových tém. Jednou z nich môže byť potreba zisťovania požiadaviek na zamestnancov. Výskumy tohto druhu nadobúdajú v podmienkach znalostnej spoločnosti zvýšený význam. Dlhodobou tradíciou výskumu v tejto oblasti sa môže popýšiť napríklad Veľká Británia, ale aj ďalšie západoeurópske krajiny. Na Slovensku zatiaľ nebol zrealizovaný uspokojivý výskum v tejto oblasti. Táto práca, a s ňou spojený prieskum, nemajú ambíciu ísť smerom zisťovania potrieb zamestnávateľov. Snaží sa problematiku požiadaviek kladených na zamestnancov uchopiť v kontexte znalostnej spoločnosti a zasadiť ju tak do širšieho teoretického kontextu. Jednou z úloh spoločenských vied je pochopiť a vysvetľovať zmeny, ktoré so sebou vývoj spoločnosti prináša. Na Slovensku by preto v súčasnej hospodárskej a spoločenskej situácii mali spoločenské vedy zamerať svoju pozornosť aj na oblasť meniaceho sa sveta práce. Zvyšujúci sa význam znalostí a nové technológie menia náš život aj v tejto oblasti.

V teoretickej rovine práca vychádza z dostupných analýz znalostnej spoločnosti. Tento termín je definovaný v termínoch spoločenskej zmeny, teda znalostnej spoločnosti ako procesu. Za základné charakteristiky tohto procesu sú vyzdvihované dva momenty. Prvým je moment zmeny výrobného vzorca a využívanie nových technológií v pracovnom procese. Druhým momentom je Globalizácia, ktorá sa v oblasti práce prejavuje medzinárodnou del'bou práce a aplikáciou nových manažérskych stratégií. Dôsledky znalostnej spoločnosti na oblasť trhu práce sú identifikované na mikro a makro úrovni. Pri vysvetľovaní týchto dôsledkov sú využívané niektoré z existujúcich analýz a výskumov. Ide o práce z oblasti sociológie, ekonómie, pracovnej psychológie či personálneho manažmentu. Problematika znalostnej spoločnosti je medzi spoločenskými vedcami populárna, zároveň je preferovaná aj Európskou Úniou a jej štedrou podporou vedeckých aktivít. Aj vďaka tomu v tejto oblasti existuje množstvo, najmä zahraničnej literatúry.

Predpokladom tejto práce je, že zmena spoločnosti vyplývajúca z prechodu k znalostnej spoločnosti sa prejavuje aj v oblasti trhu práce. Cieľom práce je preskúmať, akým spôsobom sa spomínaná zmena premieta do požiadaviek kladených na zamestnancov. Prieskum uskutočnený v rámci predkladanej práce má poskytnúť empirické údaje potrebné na splnenie tohto cieľa. Požiadavky na zamestnancov predstavujú oblasť, v ktorej by prepojenie znalostnej spoločnosti a zmeny charakteru práce malo byť viditeľné. Východiskom pre splnenie deklarovaných ambícií by mala byť teoretická analýza fenoménu znalostnej spoločnosti a predovšetkým jej dôsledkov vo sfére práce.

Práca je rozdelená do troch kapitol. Prvá opisuje teoretický kontext práce. Postupne sa venuje definícii znalostnej spoločnosti a jej efektom na trh práce známych najmä zo zahraničia. V záverečnej časti prvej kapitoly možno nájsť niektoré špecifiká slovenského trhu práce. Druhá kapitola predstavuje definície a metódy použité v rámci uskutočneného prieskumu. Tretia kapitola je venovaná vyhodnoteniu získaných údajov.

1. Teoretický kontext prieskumu

Cieľom prvej kapitoly tejto práce je objasniť koncept znalostnej spoločnosti a priblížiť tak teoretický kontext uskutočneného prieskumu. Slovné spojenia „*znalostná spoločnosť*“, „*vzdelanostná spoločnosť*“, alebo „*spoločnosť založená na znalostiach*“ sa v posledných rokoch stali značne používanými v spoločenskovednej aj politickej oblasti. Ich používanie v odlišných kontextoch spôsobuje, že ich obsah býva interpretovaný rôznymi spôsobmi. Niekedy označujú ideál, o ktorý je potrebné sa usilovať, inokedy aktuálnu diagnózu spoločnosti. O znalostnej spoločnosti sa hovorí najmä v kontexte znalostnej ekonomiky. V podmienkach slovenskej reality nie je vhodné používať termín znalostná spoločnosť na diagnostikovanie aktuálneho stavu. Zároveň ho nemožno idealizovať a používať ako kritérium ďalšieho, najmä ekonomického vývoja.

V rámci tejto práce bude koncept znalostnej spoločnosti definovaný ako súčasť spoločenskej zmeny. Pojem znalostnej spoločnosti vznikol v situácii spoločenskej zmeny spojenej s prudkým nárastom významu znalostí, inovácií a informácií. Jej pôsobenie je najviac viditeľné v posledných desaťročiach. Nové možnosti riešenia problémov si vyžadujú aj nové spôsoby uvažovania. Zmenenú situáciu si uvedomila napríklad aj Európska únia, keď v rámci Lisabonskej stratégie v roku 2000 dospela k nasledujúcim záverom:

„Objavuje sa nová paradigma zahrňajúca, ako technologickú revolúciu, tak významnú zmenu v sociálnom sprostredkovaní znalostí. To sa týka všetkých inštitúcií, od škôl až po podniky a od verejných služieb až po médiá. Prebieha prechod k inovačne a vzdelanostne založenej spoločnosti a ekonomike.

Inovácie a znalosti sa stále viac stávajú rozhodujúcim zdrojom bohatstva a tiež hlavným zdrojom rozdielov medzi krajinami, podnikmi a ľuďmi. Vznikajú nové príležitosti pre redefinovanie európskej konkurencieschopnosti a vytváranie nových pracovných miest, ale aj nové riziká sociálneho vyradovania.“¹

¹ Dokument schválený v rámci Lisabonskej stratégie: „Zamestnanosť, ekonomické reformy a sociálna súdržnosť na ceste do Európy inováciou a znalosťou“, In: Vincúr, P a kol.: Teória a prax hospodárskej politiky, Bratislava, Sprint, 2007, str.:406

Zmena má celospoločenský charakter. Nové technológie ovplyvňujú ľudský život v rozsahu, ktorý často prekvapuje aj samotných tvorcov týchto technológií. Jeden z fenoménov tejto zmeny je aj internetová encyklopédia, ktorej obsah vzniká vďaka novým možnostiam interakcie, takže jej užívatelia sú zároveň aj autormi. Táto encyklopédia definuje znalostnú spoločnosť najmä v kontexte jej celospoločenského charakteru:

„Znalostné spoločnosti sú charakteristické tým, že znalosti tvoria hlavnú zložku každej ľudskej aktivity. Ekonomické, sociálne, kultúrne a všetky ostatné aktivity sa stávajú závislé na obrovskom rozsahu znalostí a informácií. Znalostná spoločnosť je taká, v ktorej sa znalosti stávajú hlavnou tvorivou silou.“²

Táto definícia znalostnej spoločnosti predstavuje statickú definíciu vychádzajúcu z opisu existujúceho stavu spoločnosti. Je vyjadrením jedného z možných spôsobov chápania pojmu znalostná spoločnosť.

V rámci tohto prieskumu však bude znalostná spoločnosť chápaná ako proces vyplývajúci z celospoločenskej zmeny. Podstatným definičným momentom budú procesy spoločenskej zmeny vo vyspelých krajinách prebiehajúce najmä od začiatku sedemdesiatych rokov.

Z pohľadu zamerania tejto práce bude dôležité orientovať sa predovšetkým na tie aspekty zmeny, ktoré nadobúdajú význam pri štúdiu problematiky trhu práce. Nárast významu znalostí a nových technológií má vplyv aj na pracovnú oblasť. V súvislosti s využívaním nových technológií a znalostí v pracovnom procese, niektorí autori dokonca hovoria o súťaži medzi technológiami a vzdelávaním.³ Aplikácia nových technológií kladie vyššie nároky na kvalifikáciu zamestnancov. Vzdelávací systém ako hlavná inštitúcia zaisťujúca kvalifikovanosť pracovníkov, sa musí vyrovnávať s novými výzvami. Doterajší vývoj ukazuje, že „súťaž“ medzi technológiami a vzdelávacím systémom v tomto zmysle prehráva vzdelávanie.

„Staré továrne druhej vlny potrebovali v zásade zameniteľných robotníkov. Naopak operácie typické pre tretiu vlnu vyžadujú rozmanité a neustále sa vyvíjajúce schopnosti – čo znamená, že robotníci budú stále menej zameniteľní.“⁴

² www.wikipedia.org heslo: “knowledge society”

³ Pozri napríklad: Jacobs, B., The Lost Race Between Schooling and Technology, *De Economist*, 152- 1, 2004, str.: 47-78

⁴ Toffler, A, Tofflerová, H.: Nová civilizácia: tretí vlna a její následky, Praha, Dokořán, 2001, str.:48

Požiadavky na pracovnú silu sa menia v kontexte širších spoločensko-ekonomických zmien. Sú ich súčasťou a vyplývajú z vnútornej logiky týchto zmien.

Pre pochopenie cieľa prieskumu, ktorému sa venuje najmä v druhej časti tejto práce, je potrebné podrobnejšie sa zamerať na zmenu ekonomiky a spoločnosti. Nasledujúca kapitola postupne opisuje zmenu výrobných vzorcov a fenomén globalizácie ako rozhodujúce definičné znaky znalostnej spoločnosti z perspektívy tejto práce. Druhá časť tejto kapitoly sa zaoberá efektmi týchto zmien na trh práce. Záver kapitoly sa venuje základným špecifikám slovenského trhu práce.

1.1 Zmena v širšom socio-ekonomickom kontexte

Na poli viacerých spoločenských vied začínajú od sedemdesiatych rokov prevládať názory, že zmeny, ktorých sme svedkami prekračujú kontinuitu sociálneho vývoja; že ide o posun k niečomu kvalitatívne novému vo vývoji spoločnosti. Prví autori poukazujúci na tieto zmeny boli označovaní za vizionárov či futuroológov (napr. Daniel Bell či Tofflerovci). Neskôr bola prvá generácia doplnená autormi z radov sociológov či ekonómov. To, čo nám títo autori ponúkajú sú analýzy a vysvetlenia spoločenskej zmeny, ktorú vnímame v každodennej skúsenosti. Vysvetľujú napríklad nové situácie či inštitúcie vznikajúce predovšetkým v súvislosti s novými technológiami. Každý autor pristupuje k týmto novým situáciám a fenoménom odlišným spôsobom. Vo veľkej miere sa však jednotliví autori zhodujú na základných črtách opisovanej spoločenskej zmeny. Zhodnú sa aj v tom, že technologický pokrok považujú za jej príčinu alebo aspoň katalyzátor.

Procesy tejto zmeny, či už ich nazývame modernizačnými alebo globalizačnými, majú dôsledky aj v oblasti trhu práce. Pre oblasť trhu práce naberá špecifický význam zmena produkčného procesu. Aj v ekonomických činnostiach sa od sedemdesiatych rokov čoraz viac začínajú využívať inovácie a nové technológie.

„Dominantným faktorom prevratných zmien pomerov vo svetovej ekonomike, na úrovni zhodnocovania reprodukčného procesu sa stal nástup nových technológií, tzv. novej technologickej vlny spojenej s informatizáciou od druhej polovice 70. rokov. (Rok 1973 považujeme za rok, kedy dochádza k zmene

cenových a nákladových kalkulácií, ktoré v podstate určujú na dlhšiu dobu podmienky reprodukčného procesu.)“⁵

Ropné šoky v sedemdesiatych rokoch tak mali ďalekosiahle efekty na zmenu výrobných postupov. Od tohto obdobia dochádza k **zmene produkčného vzorca**. Tradičné výrobné faktory boli doplnené novým faktorom využívania a aplikácie znalostí. Znalosti v podobe technológií, inovácií, ale tiež vzdelania pracovníkov, zvyšujú svoj podiel na pridanej hodnote konečného produktu výroby. Dochádza k tomu najmä vďaka schopnosti znalostí substituovať klasické výrobné faktory (teda aj prácu) a prinášať tak ich výrazné úspory. Schopnosť využívať inovácie sa stala zdrojom konkurenčnej výhody na trhu. Konkurenčná súťaž sa tak, čím ďalej tým viac, stáva súťažou v tvorbe a využívaní znalostí. Od tohto obdobia začína prudko narastať význam poznatkov v ekonomických činnostiach. Tým rastie aj význam oblasti výskumu a vzdelávania. Zmena výrobného vzorca zjednodušene znamená, že zatiaľ čo pri výrobe napríklad topánok na začiatku dvadsiateho storočia podnikateľ kalkuloval s použitím kapitálu a práce; dnes uvažuje v kategóriách práce, kapitálu a znalostí. Úvahy ekonómov, manažérov, ale aj sociológov či psychológov sa tak obohacujú o nový parameter. Predpokladom tejto práce je, že parameter znalosti sa v oblasti trhu práce prejavuje v zmenených požiadavkách na pracovníkov.

1.1.1 Globalizácia produkčných činností

Tofflerovci hovoria o novej civilizačnej vlne. Masová výroba tovární päťdesiatych rokov je prekonaná. Takzvaný „*ťažký kapitalizmus*“ nie je schopný vyrovnáť sa so zmenami, ktoré prináša technologický pokrok. Spolu s radikálnou zmenou výroby dochádza aj k zmene princípov a filozofie manažmentu podnikov. Ďalšou zmenou, ktorá nadväzovala na zmenu reprodukčného procesu je vznik prostredia tzv. transnacionálnych korporácií (TNK).

Prudký nárast významu inovácií a vzdelanosti mal ďalekosiahlejšie dôsledky ako by sa mohlo na prvý pohľad zdať. Schopnosť tvorby a aplikácie nových technológií sa stala predmetom konkurenčnej výhody. Ekonomické subjekty, ktoré chceli zostať konkurencie schopné a prežiť na trhu, boli nútené vo veľkom začať investovať do kúpy inovácií, výskumu a vzdelávania pracovníkov. Hodnota týchto artiklov na trhu vzrástla. Nutnosť investovať do nich, znevýhodňovala menšie subjekty s menšou kapitálovou základňou.

⁵ Vincúr, P. – Fífeková, E.: Stratégia sociálno – ekonomického rozvoja, SPRINT, 2004, str.:64

Toto prostredie naopak prišlo veľkým ekonomickým subjektom, čo malo vplyv na to, že sa postupnými fúziami a akvizíciami vytvorili takzvané nadnárodné korporácie (TNK). Malé ekonomické subjekty boli postupne vyradované z hry, alebo vytláčané do pozície organizácií závislých na TNK, nakoľko neboli schopné udržať krok s veľkými korporáciami v zvyšovaní investícií do inovácií.

„Pozícia nadnárodných korporácií sa začala zásadným spôsobom meniť približne od polovice 60. rokov 20. stor. V tomto období dochádza k výraznému nárastu počtu fúzií a akvizícií, ktoré posilňujú úlohu jednotlivých korporácií v jednotlivých priemyselných odvetviach. Odhaduje sa, že v 80. tých rokoch min. stor. pôsobilo v svetovej ekonomike zhruba 20-tisíc kľúčových nadnárodných korporácií a 200-tisíc ich afiliácií.

Proces fúzií a akvizícií však postupne smeruje k znižovaniu počtu kľúčových nadnárodných korporácií. V súčasnosti (začiatkom 21. storočia) o vývoji svetovej ekonomiky vo veľkom rozsahu rozhoduje približne 7-tisíc kľúčových nadnárodných korporácií a asi 40-tisíc ich afiliácií.“⁶

Ekonomický a politický vplyv nadnárodných korporácií narástol od 60. tých rokov enormne. Dnešné TNK disponujú obrovskými kapitálovými základňami a inovačným potenciálom. Vlády národných štátov sú vo vyjednávaní s týmito subjektami často v značne znevýhodnenej pozícii. Dokázali sa do veľkej miery oslobodiť od priestoru a hraníc národných štátov. Vďaka novým komunikačným technológiám využívajú komparatívne výhody rôznych regiónov súčasne. V záujme znižovania nákladov, dnes TNK presúvajú výrobu náročnú na prácu, energie alebo suroviny do regiónov, ktoré im ponúkajú najnižšie náklady spojené s využívaním týchto výrobných faktorov. Procesy delokalizácie činností sa vyskytujú v literatúre z oblasti manažmentu pod pomenovaním *outsourcing* a *offshoring*. Outsourcing je delegovanie niektorej ekonomickej činnosti z jednej organizácie na druhú, ktorá sa stáva subdodávateľom vo výrobnom reťazci.⁷ Outsourcing je často považovaný za príčinu nárastu významu malého a stredného podnikania, keď popri veľkých korporáciách vznikajú malé a stredne veľké firmy. Tieto firmy žijú a sú závislé od zákaziek TNK, ale len v niektorých prípadoch dokážu prekonať priestor tak ako TNK. Offshoring označuje relokáciu (delokalizáciu) ekonomických činností z jednej krajiny do druhej.⁸

⁶ Staněk, P.: Fakty a mýty Globalizácie, Bratislava, Ekonóm, 2005, str.:13

⁷ Napríklad, ak sa výrobná organizácia dohodne s marketingovou agentúrou na vypracovaní a realizácii marketingovej kampane pre podporu predaja ich produktu.

⁸ www.wikipedia.org heslá: „outsourcing“ a „offshoring“

Outsourcingom a offshoringom pôvodná organizácia dosiahne zníženie pracovných nákladov a zrušením pracovísk, ktoré sa danou činnosťou zaoberali, aj okresanie organizačnej štruktúry. Z globálneho pohľadu tak vďaka telekomunikačným technológiám dochádza k celosvetovej deľbe práce. Tento trend nie je až taký jednoznačný, ako sa často vykresľuje.

„Dôsledky outsourcingu, offshoringu na odliv pracovných miest sa stávajú predmetom ostrých diskusií, napr. Sachs, J. a Reich, R. B. atď. Vysokorychlostné telekomunikácie sú dosiahnuteľné všade a sú lacné, služby sa digitalizujú. Vznikla predstava, že outsourcing a dnes offshoring smeruje k prenášaní vývojových a riadiacich prác do zahraničia. Na druhej strane je nutné konštatovať, že cena pracovnej sily je určovaná životnými nákladmi a tie životnou úrovňou. Dovoz lacných produktov do vyspelých krajín znižuje životné náklady. Úbytok pracovných síl v USA takto nie je len produktom outsourcingu, ktorý znižuje náklady na pracovné sily, ale aj skutočnosti, že rast produktivity práce sa dosiahol neustálym zavádzaním nových technológií. Outsourcing vo výskume a vývoji je výsledkom straty konkurencieschopnosti v technickom vzdelaní.”⁹

Globalizácia je jednou z najobľúbenejších tém spoločenských vedcov na prelome dvadsiateho a dvadsiateho prvého storočia. V interpretácii a hodnotení tohto fenoménu však nedošlo k výraznému pokroku. Témy, ktoré globalizácia do spoločenských vied prináša (ako napr. liberalizácia medzinárodného obchodu), sú prepletané politickými záujmami. Diskusia o globalizácii a jej dôsledkoch je preto nejednotná. Pozorované zmeny, ktoré prináša sú interpretované odlišnými spôsobmi. Jednoznačne možno konštatovať, že TNK využívajú svoju schopnosť delokalizovať svoje aktivity v záujme zníženia nákladov. Zároveň možno predpokladať, že sú k tomuto správaniu nútené. Ten, kto v tomto modeli stráca, sú nemobilní zamestnanci. Hovoriť o nemobilných zamestnancoch prakticky znamená, hovoriť o zamestnancoch s nižšou kvalifikáciou.¹⁰ Rozpor medzi mobilnou výrobou a nemobilnou prácou je často opisovaný ako konflikt mobility kapitálu a lokálnosti práce. Je považovaný za jednu z charakteristík globalizácie.

⁹ Staněk, P.: Fakty a mýty Globalizácie, Bratislava, Ekonóm, 2005, str.: 10

¹⁰ Existuje viacero štúdií o vzťahu mobility a kvalifikácie pracovníkov. Pozri napríklad: Borjas, G. J., Bronars, S. G., Trejo, S. J, 1992, alebo Hunt, J, 2000

Predovšetkým pre nedostatočné schopnosti a možnosti priestorovej mobility pracovníkov s nízkou kvalifikáciou, je najčastejšie spomínaným delokalizačným trendom presun výrobných kapacít náročných na prácu do regiónov s nižšími pracovnými nákladmi. Presun tohto druhu pracovných miest je najviac viditeľný a bolestivý pre daný región. Delokalizácie tohto typu majú podobu zatvárania celých výrobných hál, ktoré poskytovali pracovné miesta obyvateľom často celých regiónov. Zamestnávali pritom menej kvalifikovanú pracovnú silu, ktorá má následne väčšie problémy s ďalším uplatnením sa na trhu práce. Situáciu často „dramatizuje“ skutočnosť, že korporácie sa dlhodobo tešia podporným opatreniam zo strany národných vlád štátov, z ktorých pre vysoké pracovné náklady delokalizujú veľkú časť svojich aktivít. Zhoršovanie pozície zamestnancov s nízkou kvalifikáciou na trhu práce je fenomén, ktorý možno pozorovať prakticky všade vo vyspelých krajinách. Táto skutočnosť dokazuje zvyšujúci sa význam znalostí a s ním aj kvalifikácie na trhu práce.

Požiadavky na zamestnancov sa v procese prechodu k znalostnej spoločnosti zvyšujú. Definícia znalostnej spoločnosti je vymedzená na základe jej dvoch aspektov, dôležitých z perspektívy problematiky trhu práce. Význam zmeny výrobného vzorca aplikáciou technológií a nových stratégií riadenia má významný vplyv na svet práce v znalostnej spoločnosti.

„Zručnosti zatažujúca (skill-biased) technologická zmena a procesy medzinárodného obchodu offshoringu a outsourcingu sú považované v zvyšujúcej sa miere za základné charakteristiky procesu prechodu k „znalostnej spoločnosti“.“¹¹

Zároveň je potrebné vyhnúť sa statickej definícii znalostnej spoločnosti, pretože tento výraz označuje skôr neukončený proces ako definitívny stav. Znalostnú spoločnosť je potrebné chápať v kontexte spoločenskej zmeny. Z tohto predpokladu vychádza aj prieskum uskutočnený v rámci tejto práce.

¹¹ Van Vught, F.: Youth, Education and the Labour Market, European Commission, Brussels, 2006, str.:10, Zdroj: <http://www.utwente.nl/cheps/documenten/engpaper06youtheducationlabourmarket.pdf>

1.2 Efekty prechodu k znalostnej spoločnosti pozorovateľné na trhu práce

Nasledujúca podkapitola sa bude podrobnejšie venovať prejavom, najmä globalizačných zmien v oblasti práce a zamestnanosti. Pokúsi sa identifikovať niekoľko navzájom prepojených, ale pritom relatívne samostatných trendov. V krátkosti načrtne najvýraznejšie z týchto trendov, pričom zachová rozdelenie mikro a makro úrovne pohľadu na trh práce. Je potrebné uvedomovať si vzájomné prepojenosť dvoch identifikovaných úrovní. Trendy identifikované na mikroúrovni majú z pohľadu zamerania tejto práce kľúčový význam. Pre ich lepšie pochopenie je potrebné k nim pristupovať na základe informácií z predchádzajúceho textu a zároveň ich vnímať v súvislosti s trendmi identifikovanými na makroúrovni.

1.2.1 Makro úroveň

V tejto podkapitole sa spomínajú predovšetkým negatívne trendy spojené s prechodom k znalostnej spoločnosti. V prostredí ekonomického rastu a zvyšujúcej sa životnej úrovne, ktoré so sebou znalostná spoločnosť prináša, sa práve na negatívne trendy spojené s týmto prechodom často zabúda. Analýzou trhov práce vo vyspelých krajinách z úrovne makro spoločenských indikátorov, je možné identifikovať vplyvy nasledujúcich trendov:

- **zmena štruktúry zamestnanosti,**
- **zvyšujúca sa príjmová nerovnosť,**
- **znižujúce sa pokrytie a štedrosť systémov sociálneho poistenia,**
- **nástup nových foriem pracovných vzťahov,**
- **strata istoty pracovného miesta,**
- **znižovanie zamestnanosti starších a menej kvalifikovaných pracovníkov.**

Zmena štruktúry zamestnanosti je trendom, ktorý predchádza a pravdepodobne aj podmieňuje všetky trendy, ktorým sa budem venovať neskôr. Súčasná moderná ekonomika

je ekonomikou služieb. To v praxi znamená, že približne 60% všetkých zamestnancov pracuje v sektore služieb, 30% v priemysle a maximálne 10% pracujúcich je zamestnaných v poľnohospodárstve. Štruktúra zamestnanosti sa prvý krát výrazne menila v súvislosti s priemyselnou revolúciou, kedy dochádzalo k masovému presunu pracovníkov z poľnohospodárstva do priemyslu. Druhé obdobie zmeny štruktúry zamestnanosti nastáva po druhej svetovej vojne, kedy dochádza k presunu pracovníkov zo sektorov poľnohospodárstva a priemyslu do služieb. Tento presun bolo možné najskôr pozorovať v USA. V roku 1960 tam pracovala v službách viac ako polovica všetkých pracujúcich, zatiaľ čo napríklad vo Veľkej Británii či Nemecku ešte stále najpočetnejšia časť pracujúcich pracovala v priemysle.¹² Trend presúvania zamestnancov do sektoru služieb je možné pozorovať vo všetkých vyspelých krajinách sveta. Aj na Slovensku dnes pracuje v sektore služieb viac ako polovica pracujúcich. Tento sektor je s postupujúcou premenou ekonomiky schopný vytvárať stále viac pracovných miest. Pre tieto pracovné miesta sú príznačné najmä dve charakteristiky:

1. Ide z veľkej časti o neplnohodnotné pracovné úväzky:

„... značnú časť novovznikajúcich pracovných miest nepredstavujú pracovné miesta na plný pracovný úväzok, ale na skrátený pracovný úväzok, alebo pracovné miesta s osobitnými formami časových režimov práce.“¹³

2. Ide o pracovné miesta rozdielneho charakteru. Možno tu dokonca pozorovať istú dichotomizáciu. Napríklad kanadskí sociológovia hovoria o dvoch rozdielnych typoch pracovných miest v ekonomike služieb.

„Typy pracovných miest dostupných v ekonomike služieb sa polarizujú na dobré, na úrovni lepších ekonomických aktivít a zlé, na úrovni horších ekonomických aktivít.“¹⁴

S polarizáciou novovznikajúcich pracovných miest v sektore služieb súvisí aj nasledujúci trend, ktorý možno pozorovať na trhoch práce vyspelých krajín.

Zvyšujúca sa príjmová nerovnosť medzi pracovníkmi s nižšou a vyššou kvalifikáciou. Výrobné procesy, využívajúce nové technológie a inovácie, kladú vyššie požiadavky na

¹² Údaje z: Broom, L., Selznick, P.: Sociology, A text with adapted readings, Harper and Row Publishers, 1968, str.: 492

¹³ Juríčková, V., Staněk, P.: Vplyv globalizácie na vývoj zamestnanosti a implikácie pre Slovensko, In.: Ekonomický časopis, 2004\10, str.: 1189

¹⁴ Brym, R. J.: New society: Sociology for the 21. century, Hartcourt Canada Ltd., 2001, str.: 319

kvalifikáciu pracujúcich. Pracovníci so vzdelaním adekvátnym potrebám trhu (najmä v oblasti tvorby inovácií, riadenia, informačno-telekomunikačných technológií) sú ohodnocovaní čoraz viac. Zatiaľ čo príjmová situácia pracovníkov s nízkou kvalifikáciou alebo kvalifikáciou nevyhovujúcou požiadavkám trhu sa zhoršuje (najmä v oblasti tzv. personalizovaných služieb). Tento trend možno pozorovať najmä v USA, kde:

„Dolných 10 percent distribuovaných miezd v reálnom porovnaní od roku 1979 zaznamenalo pokles. Rast reálnej mzdy bol nízky u pracovníkov medzi desiatym a osemdesiatym percentilom - rastúci o menej ako 20 percent v 27 ročnom období (1979-2006) - v porovnaní s oveľa rapídnejším nárastom miezd tých, nad hranicou deväťdesiateho percentilu.“¹⁵

Podobné údaje ponúkajú aj Európske krajiny. Predpokladom je, že USA je spoločnosťou, v ktorej sa zatiaľ najviac prejavili trendy prechodu k znalostnej spoločnosti. Vychádzajúc z tohto predpokladu možno podobný trend očakávať aj v našej spoločnosti, aj keď s istým časovým odstupom a so zatiaľ ťažko identifikovateľnými modifikáciami spôsobenými slovenskými a európskymi špecifikami.

Znižujúce sa pokrytie a štedrosť systémov sociálneho poistenia. TNK schopné delokalizovať ekonomické aktivity sú v zvýhodnenej pozícii pri vyjednávaníach s vládami národných štátov. Ich cieľom je zníženie pracovných nákladov, ktoré možno dosiahnuť znížením daňového zaťaženia alebo znížením odvodov. To však na druhej strane znamená zníženie príjmov štátneho rozpočtu. Vytvára sa tlak na vlády národných štátov. Vzniknutá situácia ich núti k vyššiemu zdaneniu zamestnancov, alebo k znižovaniu výdavkov štátneho rozpočtu. Relatívne znižovanie výdavkov štátnych rozpočtov možno pozorovať v zdravotníctve, školstve, sieti sociálnych služieb a znížení sociálnych istôt garantovaných štátom. Tento trend bude mať významné spoločenské dôsledky najmä v kombinácii so zvyšujúcou sa príjmovou nerovnosťou. Preto ho nemožno redukovať na výlučne politický problém vzťahu národných štátov a TNK.

Nástup nových foriem pracovných vzťahov. Tlak na znižovanie nákladov a nové metódy riadenia organizácií, priniesli rozšírenie nových foriem pracovných vzťahov.

¹⁵ Bartik, T, Houseman, S (Ed.): A Future of good jobs? America's Challenge in the Global Economy, W. E. Upjohn Institute for Employment Research, 2008
Citát pochádza z prvej kapitoly tejto knihy, ktorá bola zverejnená na Internet: "Introduction and Overview", str.:3, Zdroj.: <http://www.upjohninst.org/publications/ch1/fgj.pdf>

V tejto súvislosti sa hovorí aj o flexibilizácii práce alebo neplnohodnotných pracovných úväzkoch. Formy skrátených pracovných úväzkov často umožňujú organizáciám znížiť priame odmeňovanie zamestnancov, alebo napríklad platenie odvodov či ponúkanie nemzdových odmien. Pracovné úväzky na dobu určitú umožňujú prepustiť pracovníka v dobe medzi sezónnymi obdobiami podľa potrieb organizácie. Tieto formy pracovného vzťahu existovali už skôr. Globalizácia a nové formy riadenia ľudských zdrojov priniesli len zvýšenie ich využívania. Na Slovensku možno tento trend pozorovať napríklad v častejšom nahrádzaní tradičného pracovného vzťahu fenoménom zamestnanca - živnostníka. Zamestnávateľa tak znižujú mzdové náklady a vyhýbajú sa povinnosti platiť za zamestnanca odvody do sociálneho poistenia.

Strata istoty pracovného miesta. Celkovo, pre všetky kvalifikačné úrovne, možno pozorovať zvýšenie fluktuácie zamestnancov. Celoživotné pracovné miesta sa začínajú z trhu práce vytrácať. Ľudia vo všetkých kategóriách častejšie menia zamestnávateľa, či už dobrovoľne, alebo proti svojej vôli. Táto skutočnosť má vplyv na obojstranné očakávania vo vzťahu zamestnanec - zamestnávateľ, ktoré budú spomenuté v nasledujúcej podkapitole v súvislosti s psychologickou zmluvou.

Znižovanie zamestnanosti starších a menej kvalifikovaných skupín pracovníkov. Pracovníci s nižšou alebo neadekvátnou kvalifikáciou sa na trhu práce dostávajú do čoraz nevýhodnejšej pozície. Sú ľahko nahraditeľní, čo poskytuje zamestnávateľom priestor pre znižovanie ich ohodnotenia. Nahraditeľnosť väčších skupín zamestnancov sa prejavuje v znížení zamestnanosti niektorých, pre zamestnávateľov menej atraktívnych, skupín pracovníkov. Napríklad v USA možno dlhodobo pozorovať trend klesajúcej miery zamestnanosti u mužov s nižším vzdelaním. Silnejší je tento efekt pri staršej pracovnej sile. Skúsenosti viacerých krajín poukazujú na problematiku vekových skupín 40+. Problémové skupiny trhu práce sa menia v závislosti od špecifik trhu práce danej krajiny. Ako významné faktory sa však vo všetkých krajinách ukázali najmä: dosiahnuté vzdelanie, vek a v niektorých prípadoch pohlavie. Na Slovensku sú okrem skupiny 40+ nezamestnanosťou v zvýšenej miere ohrození aj mladí ľudia, v rámci ktorých špecifickú časť tvoria absolventi.

Uvedené trendy možno pozorovať v krajinách západnej Európy, USA či Kanade. Podobné tendencie možno očakávať aj v slovenskej spoločnosti. Dôsledky prechodu k znalostnej spoločnosti priniesli viaceré zmeny. Venoval som sa len tým, o ktorých sa domnievam, že sa najvýraznejšie prejavia alebo sa už prejavujú aj v oblasti trhov práce strednej Európy. Slovensko, samozrejme, má aj svoje špecifiká, a preto je nutné o predložených trendoch uvažovať v kontexte európskej a slovenskej reality. Jej opisu sa budem podrobnejšie venovať neskôr.

1.2.2 Mikro úroveň

*„Transformuje sa aj práca. Fyzická práca, ku ktorej stačila nízka úroveň schopností, a ktorá bola v zásade zameniteľná, bola hnacou silou druhej vlny. Masové vzdelanie v továrenskome štýle pripravovalo pracovníkov na rutinnú prácu založenú na opakovaní jednoduchých úkonov. Naopak tretia vlna je sprevádzaná narastajúcou nezameniteľnosťou jednotlivých povolání a požiadavky na schopnosti prudko rastú“.*¹⁶

V predchádzajúcej kapitole som sa venoval zmenám, ktoré možno pozorovať pri pohľade na trhu práce akoby zhora, z úrovne štatistických ukazovateľov. Ide o prístup na makroúrovni.

V tejto časti sa budem venovať zmenám na trhu práce na mikroúrovni. Táto oblasť zďaleka neposkytuje toľko štandardizovaných ukazovateľov ako makroúroveň trhu práce. Na mikroúrovni sa sledujú jednotlivé vzťahy aktérov trhu práce a ich základné parametre. Ide o oblasť práce v jej konkrétnej, každodennej rovine. Ako predpokladali už Tofflerovci vo vyššie uvedenom citáte, mení sa charakter samotnej práce a s ním aj požiadavky na pracovníkov. So zmenou požiadaviek zamestnávateľov voči zamestnancom prichádza aj zmena požiadaviek zamestnancov voči zamestnávateľom a celkovo k práci. Tieto problémové oblasti tvoria to, čo nazývam mikroúrovňou trhu práce.

Zmena požiadaviek na pracovníkov je veľmi široká oblasť záujmu viacerých spoločensko-vedných odborov. Veľké množstvo pracovných pozícií a veľké rozdiely medzi nimi robia z tejto oblasti veľmi komplikovaný predmet výskumu. Ešte náročnejšie je

¹⁶ Toffler, A., Tofflerová, H.: Nová civilizácia: tretí vlna a její důsledky, Praha, Dokořán, 2001, str.: 40

stanoviť všeobecné trendy v tejto oblasti. Na túto tému sa vedú diskusie, ktoré sú značne nejednotné a rozdelené do relatívne samostatne existujúcich vedných subdisciplín. Aj napriek tomu v tejto súvislosti možno identifikovať základné tvrdenia v rámci existujúcich diskusií. Pričom overiteľnosť predkladaných tvrdení je často veľmi náročná.

Jedným z nich je napríklad tvrdenie o **rastúcom význame všeobecného vzdelania**. Na tento trend často poukazujú inštitúcie zaoberajúce sa práve problematikou požiadaviek a zmeny požiadaviek v pracovnom prostredí. Napríklad Národné centrum pre výskum odborného vzdelávania v Austrálii v jednej zo svojich správ identifikuje nasledujúcu tému ako určujúcu pre fungovanie centier a agentúr pôsobiacich v oblasti celoživotného vzdelávania:

„Zvýšený záujem o medzisektorové prepojenia spôsobuje, že základňa všeobecného vzdelania je zavádzaná vo všetkých sektoroch vzdelávania a výcviku v kontexte, kde politika budúceho vzdelávania je skôr systematická, ako zameraná (focused) na sektorové rozdelenia.“¹⁷

Zvýšený dôraz na všeobecné vzdelávanie možno pozorovať ako jeden z trendov v ďalšom vzdelávaní pracovníkov vo vyspelých krajinách. Práve opačný dôraz na odborné vzdelávanie je často vyčítaný slovenskému vzdelávaciemu systému. Stal sa predmetom kritiky, napríklad aj v rámci projektu Milénium.

„Žiaci sa musia rozhodovať o svojom budúcom povolani ešte v nízkom veku. Prestupy z SOU na SOŠ a gymnázium sú skoro nemožné. SOU a SOŠ sa slabo podieľajú na ďalšom vzdelávaní, rekvalifikáciách dospelých. Nie sú vytvorené legislatívne podmienky ani tlak na zamestnávateľov zabezpečovať si odbornú prípravu na povolanie. Ani v jednom štáte EÚ sa nevzdeláva v odbornom vzdelávaní na vyššej strednej škole (u nás SOU a SOŠ) také veľké percento žiakov ako v SR. V EÚ navštevuje strednú všeobecnovzdelávaciu školu až 2,2 krát viac žiakov príslušného populačného ročníka ako v SR. Trend je klásť väčší dôraz na všeobecné vzdelávanie na stredných školách ("najlepšie odborné vzdelanie je dobré všeobecné vzdelanie").“¹⁸

¹⁷ Kearns, P.: Education research in the knowledge society, Key trends in Europe and North America, NCVER, 2004, str.: 6

¹⁸ Konceptia rozvoja výchovy a vzdelávania v Slovenskej republike na najbližších 15 – 20 rokov, (projekt "MILÉNIUM"), str.: 8, Zdroj: <http://www.modernaskola.sk/directories/file-upload/unoviny/Reforma-skolstva/Koncepcie/MILENIUM.pdf>

Ako je známe odborné vzdelávanie a špecializácia žiakov v nízkom veku prináša so sebou aj nezanedbateľný vedľajší efekt v podobe vyššej reprodukcie sociálnych nerovností¹⁹. Na vysokú mieru reprodukcie sociálnych nerovností slovenským školským systémom poukázalo aj OECD v poslednej správe výskumu PISA.²⁰

Význam všeobecného vzdelávania je zdôrazňovaný na poli viacerých inštitúcií. Pri ohodnocovaní všeobecného vzdelania a jeho úlohy v rámci požiadaviek na zamestnancov však treba prihliadať aj na konkrétny druh práce a pracovníka. Aj preto sa možno často stretnúť s opačným názorom, ktorý poukazuje na preferované odborné vzdelanie. Z tejto pozície argumentujú predovšetkým priemyselné organizácie, zamerané na výrobu, napríklad Združenie automobilového priemyslu Slovenska.²¹

Okrem typu vzdelania sa predmetom diskusie stáva aj zvyšujúci sa **význam osobnostných charakteristík**. So zmenou spoločnosti sa menia aj organizácie, ktoré v nej pôsobia. Na organizácie sú kladené nové nároky vyplývajúce z potreby presadiť sa v ekonomickom prostredí. Zároveň aj zamestnanci čelia zvýšeným nárokom. Rovnako ako organizácie, aj oni sa musia stať konkurencieschopnejšími. Musia prispievať k fungovaniu organizácie takým spôsobom, aby boli pre ňu dôležití, inak im hrozí strata zamestnania.

„Ako na organizácie, tak na zamestnancov sú kladené iné požiadavky, vyplývajúce zo zmien socioekonomických faktorov. Tie sa týkajú predovšetkým schopností, zručností, kompetencií, motivácie a osobnostných vlastností. Požiadavky organizácií nie sú zamerané iba na požadované vzdelanie, ale zahŕňajú hlavne soft schopnosti a kompetencie ako napríklad rôzne druhy komunikačných a interpersonálnych schopností, riešenie problémov, leadership, samoriadenie, atď.“²²

Dôsledkom zvýšeného tlaku na zamestnancov sú napríklad aj čoraz vyššie očakávania na osobnostné charakteristiky a motiváciu zamestnancov. Osobnostné vlastnosti sa pre zamestnávateľov stávajú čoraz významnejšie. Tento trend potvrdzuje viacero výskumov.

¹⁹ Na túto tému sa diskutuje aj v Čechách. Pozri napríklad: Dvořák, V.: Naše deti nemají stejné šance získat kvalitní vzdělání, Rodina a škola, 2006/6

²⁰ Pozri: PISA 2006, Slovensko, Národná správa, Štátny pedagogický ústav, Zdroj: <http://www.statpedu.sk/buxus/docs//projekty/PISA/pisa2006nsprava.pdf>

²¹ Pozri napríklad prezentácie na stránke: www.zapsr.sk

²² Kirovová, I.: Co očekávají organizace od zaměstnancu a absolventu?, str.:3, Dokument stiahnuteľný na: <http://knowledge.vsb.cz>

„Väčšiu váhu majú v súčasnosti niektoré osobnostné vlastnosti, ako napríklad flexibilita, kreativita, aktivita a proaktivita, odolnosť voči stresu a iné.“²³

Zároveň ho však možno odhaliť aj v literatúre z oblasti personálneho manažmentu. Dôležité sa stávajú vlastnosti ako schopnosť učiť sa, prispôsobivosť novým pracovným podmienkam a kolektívom, jednanie s ľuďmi a podobne.

So zmenou ekonomiky a spoločnosti sa menia aj požiadavky na osobnosť pracovníkov. Tieto požiadavky sú však viazané ku konkrétnemu pracovnému miestu. Hovoriť preto o tejto zmene vo všeobecnej rovine je veľmi problematické. Robert Reich vo svojej knihe *Dielo národov* identifikoval štyri kľúčové schopnosti, ktoré by mal mať symbolický analytik (úspešný zamestnanec novej ekonomiky). Ide o schopnosti: abstrakcie, systémového myslenia, experimentovania a spolupráce.²⁴ Systém vzdelávania treba prispôbiť takým spôsobom, aby bol schopný tieto vlastnosti študentom vštepovať.

Pri zmenách v práci na mikroúrovni je potreba spomenúť pojem **psychologickej zmluvy**. Psychologická zmluva je súbor očakávaní a nárokov medzi zamestnancom a zamestnávateľom.

„Psychologickú zmluvu možno opísať ako súbor očakávaní jednotlivých zamestnancov, ktoré určujú čo jednotlivec a organizácia očakávajú že navzájom odovzdajú a príjmu v mene ich pracovného vzťahu.“²⁵

Je to koncept, ktorý sa snaží rozšíriť definíciu pracovného vzťahu zo vzťahu trhového (zamestnanec predáva prácu, zamestnávateľ mu vypláca mzdu) na sociálny a psychologický vzťah. Vzťah, ktorý spočíva vo výmene práce za mzdu, je len jednou zo súčastí psychologickej zmluvy; táto časť tvorí jej transakčnú dimenziu. Vzťah zamestnanca so zamestnávateľom však nespočíva výlučne na transakciách práce za mzdu. Psychologická zmluva má preto tri dimenzie: transakčnú, kariérnu a vzťahovú.

Autori pracujúci s týmto konceptom poukazujú na skutočnosť, že pracovný vzťah má okrem ekonomicko- právneho, aj sociálno- psychologický rozmer. Ten zahŕňa očakávania na výkon a odmeny vo vzťahu k vykonávanej práci. Pri skúmaní tohto fenoménu sa zistilo, že psychologická zmluva sa neobmedzuje len na priame odmeny za prácu. Tie tvoria iba jej časť, zahŕňajúcu takzvané transakčné vzťahy. Psychologická

²³ Kirovová, I.: Globální a miestní požadavky organizácií, Dokument stiahnutelný na: <http://knowledge.vsb.cz>

²⁴ Reich, R. B.: Dílo národu, Příprava na kapitalismus 21. století, Prostor, 2002

²⁵ Sims, R. R.: Human resource management's role in clarifying the new psychological contract, In.: Human Resource Management, Vol. 33, No. 3, str.:373

zmluva sa skladá z transakčných a vzťahových zmlúv. Okrem očakávaní transakčných zmlúv, bezprostredne naviazaných na pracovný výkon, psychologická zmluva obsahuje aj očakávania takzvaných vzťahových zmlúv. V rámci vzťahových zmlúv zamestnanci, ale aj zamestnávateľa očakávajú viac ako iba bezprostredný výkon a odmenu. Zamestnávateľa očakávajú dôveru v manažment, lojalitu k organizácii, ochotu učiť sa a podobne. Zamestnanci na druhej strane neočakávajú iba bezprostredné odmeny za odovzdanú prácu, ale aj možnosť dlhodobého kariérneho rastu, či navrhovanie odmeňovania. Na základe nepísanej psychologickéj zmluvy zamestnanci podávajú kvalitnejšie výkony a zamestnávateľa investujú do zamestnancov.

Zdravá psychologická zmluva je predpokladom zdravého fungovania organizácie a kvalitnejšieho pracovného výkonu. Predpokladom fungovania psychologickéj zmluvy je predvídateľnosť. Práve predvídateľnosť sa začína z trhu práce vytrácať. Vytráca sa v dôsledku zníženia istôt spojených s pracovným miestom. Znalostná ekonomika so sebou prináša väčšiu mieru využívania znalostí a inovácií v ekonomických aktivitách. Inovácie sú ekonomicky zaujímavé, pokiaľ znižujú náklady. Najväčší priestor pre znižovanie nákladov poskytuje efektívnejšie využívanie práce. Ako bolo spomenuté vyššie, technológie sú schopné v istých prípadoch substituovať prácu. Aplikácia nových technológií a metód riadenia má za následok rozšírenie neistoty spojenej s pracovným miestom. To má vplyv na stav psychologickéj zmluvy.²⁶ Ani tento trend nie je jednoznačný. Pre niektorých pracovníkov aplikácia nových technológií môže naopak zvýšiť istotu spojenú s pracovným miestom. Táto situácia môže vzniknúť, ak títo pracovníci disponujú kvalifikáciou, ktorá ich zvýhodňuje voči ostatným pracovníkom. Aj preto, že vzdelávanie väčšinou prehráva súťaž s technológiami, možno predpokladať že takto opísaná situácia je skôr výnimočná.

Psychologická zmluva nie je nič nové. Nevznikla ako dôsledok zmeny ekonomiky či globalizácie. Vzťahy a očakávania, ktoré označuje sú pravdepodobne imanentné všetkým pracovným vzťahom vo všetkých kultúrach. V súvislosti so zmenou práce pri prechode k novej, znalostnej ekonomike sa však hovorí o zmene či narušení psychologickéj zmluvy. V tejto oblasti bolo vykonaných mnoho výskumov, či už s heuristickým cieľom, alebo s cieľom zvýšenia motivácie pracovníkov konkrétnej organizácie. Ukázalo sa, že najmä zvýšenie rizika straty zamestnania v kombinácii so zvýšenými očakávaniami

²⁶ Pozri: Robinson S. L.: Trust and breach of the psychological contract, In.: Administrative Science Quarterly, 41/4, 1996, str.: 574

zamestnávateľov na zamestnancov, narúšajú psychologickú zmluvu, čo negatívne vplyva na pracovnú motiváciu a postoje zamestnancov.

Mikroúroveň trhu práce je z pohľadu zamerania tejto práce zaujímavejšia, nakoľko uskutočnený prieskum bude orientovaný na problematiku požiadaviek na pracovníkov a problematiku psychologickú zmluvu. Ide o oblasti, ktoré sú v užšom spojení s konkrétnym pracovným prostredím. Na tejto úrovni je však náročnejšie identifikovať vplyv vonkajšieho prostredia a prechodu k znalostnej spoločnosti. Spomenuté trendy sa objavili najmä v spoločnostiach, kde sú znalosti využívané vo väčšej miere ako v slovenskej spoločnosti. Preto považujem za potrebné uvedené trendy doplniť niekoľkými úvahami o špecifikách slovenského trhu práce.

1.3 Špecifiká slovenského trhu práce

Všeobecne je možné definovať trh práce, ako každý iný trh, vzťahom ponuky a dopytu, pričom predmetom výmeny je práca.

„Základnou jednotkou, ktorá reprezentuje ponukovú stranu je domácnosť, resp. jej členovia. ... Dopytovú stranu reprezentujú podniky (zamestnávatelia), ktorých hlavnou snahou je maximalizácia zisku.“²⁷

Okrem domácností a firiem na trhu práce vystupuje aj štát; jednak ako zamestnávateľ a zároveň ako regulátor pracovných vzťahov. Trh práce je odlišný od trhov tovarov a služieb, nakoľko práca je špecifickou komoditou. Vždy je viazaná na svojho poskytovateľa a má pre neho bytostný význam. Vzťahy na trhu práce je preto potrebné regulovať, či už zásahmi štátu, alebo kolektívnym vyjednávaním zamestnancov. Na druhej strane, rovnako ako pri iných trhoch, aj pre trh práce je dôležité dosiahnuť rovnovážny stav medzi ponukou a dopytom. K tomuto stavu by trh za ideálnych podmienok a pri efektívnom fungovaní cenových mechanizmov prirodzene smeroval. Túto tendenciu však komplikujú viaceré okolnosti, ktoré vyplývajú zo zvláštnosti práce ako predmetu výmeny. Ponuka trhu práce je ovplyvňovaná viacerými faktormi, pričom platí, že:

„Hlavnými determinantmi ponuky práce sú početnosť obyvateľstva a spôsob, akým obyvateľstvo trávi svoj voľný čas.“²⁸

²⁷ Kuchař, P.: Trh práce, Sociologická analýza, Praha, Karolinum, 2007, str.: 13-14

²⁸ Samuelson, P, A, Nordhaus, W, D.: Ekonomie 2, Bratislava, Bradlo, 1992, str.:251

Dopyt po práci je tvorený predovšetkým dopytom firiem po práci. Tento dopyt je ovplyvňovaný viacerými makroekonomickými faktormi, ako napríklad vývoj agregátneho dopytu, cenovej hladiny, ale najmä produktivity práce a pracovných nákladov. Dopyt po práci predstavujú voľné, ale aj obsadené pracovné miesta v hospodárstve. Štát môže vplývať na vývoj dopytu po práci nástrojmi hospodárskej politiky, medzi ktoré patria rôzne makroekonomické nástroje, ale aj priama tvorba pracovných miest. Efektívnosť týchto nástrojov je obmedzená. Určujúcim faktorom pre dopyt po práci zostáva preto vývoj v súkromnom sektore. Na Slovensku v roku 2006 pracovalo v súkromnom sektore 75,9% všetkých zamestnancov. Verejný sektor zamestnával iba 24,1% všetkých zamestnancov na trhu.²⁹ O priaznivý vývoj zamestnanosti sa po roku 2000 stará najmä súkromný sektor.

Slovenský trh práce sa od začiatku deväťdesiatych rokov vyznačoval výraznou **prevahou ponuky nad dopytom**. V pozadí tejto situácie stála transformácia z plánovaného na trhovo riadené hospodárstvo. V rámci procesu transformácie dochádzalo k poklesu výroby a výkonnosti hospodárstva. To sa premietlo aj do schopnosti ekonomiky zamestnať disponibilnú pracovnú silu.

„Nízka výkonnosť a produktivita ekonomických subjektov na Slovensku výrazne „prispieva“ k prehlbovaniu problémov na trhu práce, osobitne k nedostatočnému dopytu po práci (vyjadreného počtom existujúcich pracovných príležitostí). Neustále značné (a v ostatných rokoch rastúce) zaostávanie dopytu po práci za ponukou práce (ktorá je daná počtom ekonomicky rastúceho obyvateľstva) spôsobuje na trhu práce SR pretrvávanie chronickej nerovnováhy.“³⁰

Prakticky nulová nezamestnanosť pred rokom 1989 a počas deväťdesiatych rokov s menšími nepravidelnosťami rástla až do roku 2001.

„V prvých rokoch 21. storočia pripadalo na Slovensku na jedno voľné pracovné miesto v priemere okolo 30 registrovaných uchádzačov o prácu. Regionálne rozdiely boli a sú obrovské.“³¹

Od prelomu tisícročia možno pozorovať opačný trend, keď sa miera nezamestnanosti postupne znižuje.

²⁹ Správa o sociálnej situácii obyvateľstva SR za rok 2006, Zdroj: <http://www.employment.gov.sk/new/index.php?SMC=1&id=50>

³⁰ Vízia vývoja Slovenskej republiky do roku 2020. Bratislava, Inštitút pre verejné otázky, 2002, str.: 159, Zdroj.: www.vlada.gov.sk

³¹ Gerbery, D., Lesay, I., Škobla, D.: Kniha o chudobe, Priatelia Zeme- CEPA, 2007, str.: 32, Zdroj.: <http://www.fes.sk/index.php?n1=1&y=2008#>

Tabuľka č. 1: Vývoj miery nezamestnanosti

	1995	1998	2001	2004	2007
Spolu	13,1%	12,5%	19,2%	18,1%	11%

Zdroj: SLOVSTAT, ŠÚ SR

Nezamestnanosť predstavuje od deväťdesiatych rokov jeden z najzávažnejších problémov slovenskej spoločnosti. Aj v súčasnosti nerovnomerná priestorová distribúcia nezamestnanosti stojí v pozadí veľkých regionálnych rozdielov, ktorými Slovensko trpí. Základnou charakteristikou slovenského trhu práce v posledných rokoch, a v menšej miere aj v súčasnosti, je preto **vysoká nezamestnanosť**. Táto situácia mala viacero vedľajších efektov.

Prvým bol len pomalý rast reálnych mzdových nákladov. Ten sa spolu so zavedením jednotnej 19 percentnej dane (z príjmu a pridanej hodnoty) premietol do nižších mzdových nákladov v porovnaní s okolitými krajinami. Spolu s makroekonomickou stabilizáciou a zatraktívením podnikateľského prostredia tak bol vytvorený predpoklad pre príchod priamych zahraničných investícií. To malo priaznivý vplyv na ďalší vývoj nie len na trhu práce.

Druhým efektom vysokej nezamestnanosti je efekt hysterézie, keď nezamestnaní strácajú pracovné návyky. Kvôli tomuto efektu je pre nezamestnaných s rastúcou dobou ich nezamestnanosti čoraz problematickejšie nájsť si zamestnanie. Dlhodobá nezamestnanosť zanecháva na jednotlivcovi aj ďalšie sociálne a psychologické efekty.

„Ako dokazujú viaceré štúdie, nezamestnanosť, a to najmä dlhodobá, môže mať za následok stratu pracovných zručností a schopnosti učiť sa, stratu sebavedomia a motivácie, môže mať neblahé psychologické dôsledky a v krajných prípadoch môže vyústiť do extrémnych reakcií, ako je kriminalita, či dokonca samovražda“³²

Zodpovednosť za túto situáciu nemožno v plnej miere pripisovať nezamestnanému. V kontexte ponuky práce prevyšujúcej dopyt si zamestnávateľia môžu dovoliť dlhodobo nezamestnaných odmietnuť a uprednostniť radšej pracovníka s čerstvejšou pracovnou skúsenosťou. Táto skutočnosť kumuluje problém dlhodobej nezamestnanosti. V konečnom dôsledku sú dlhodobo nezamestnaní jednotlivci vyčlenení z trhu práce. V tejto súvislosti sa začal používať pojem „*nezamestnatelnosti*“. Dôsledkom efektu hysterézie je vytvorenie

³² Tamtiež, str.: 37

nepriaznivej štruktúry nezamestnaných. Táto štruktúra je typická veľkou skupinou nezamestnaných, ktorí sú bez zamestnania dlhšie ako 2 roky.

Tabuľka č. 2: Štruktúra nezamestnaných v roku 2006:

	% z celkového počtu nezamestnaných	Index 2005\2006
do 1 mesiaca	4,2	62,6
1-3 mesiace	5,2	80,3
3-6 mesiacov	6,3	67,8
6 mesiacov až 1 rok	11,2	69,3
1 až 2 roky	15,3	69,3
Viac ako 2 roky	57,8	95,8

Zdroj: VZPS, ŠÚ SR

Ako ukazuje tabuľka číslo 2, viac ako polovica všetkých nezamestnaných na Slovensku je bez práce dlhšie ako 2 roky. Oproti roku 2005 sa táto skupina zmenšila iba o 4,2 percentuálneho bodu. V poslednom období sa začínajú množiť správy o nedostatku pracovných síl, ktorý je prekážkou pre investorov pri rozširovaní ich aktivít. Zamestnávateľia vyvíjajú tlak na vládu, aby uvoľnila predpisy obmedzujúce medzinárodnú migráciu za prácou. Pracovnou silou by potenciálne mohli Slovensko zásobovať napríklad Ukrajina alebo Srbsko. Na tejto snahe vidieť nezájem zamestnávateľov o dlhodobu nezamestnaných. Považujú ich za nezamestnateľných, pričom tento ich status chápu ako trvalý. Vláda by preto mala v tejto situácii intervenovať nástrojmi aktívnej politiky trhu práce.

K zaujímavému postrehu dospeli autori štúdie „Trh práce včera dnes a zajtra“, keď príčinu vysokej dlhodobej nezamestnanosti vidia v nedostatku pracovných miest vyžadujúcich nízku kvalifikáciu.

„Po prvé, viac ako 70% z dlhodobu nezamestnaných má ukončené základné alebo učňovské vzdelanie. Práve tento fakt je pokladaný za jednu z možných príčin pretrvávania vysokej nezamestnanosti. Po druhé platí, že ich vzdelanostná úroveň sa počas jedenástich sledovaných rokov výrazne nezmenila. Zároveň z porovnania údajov o slovenskom a českom trhu práce vieme, že aj napriek veľmi podobnej vzdelanostnej úrovni pracovnej sily je miera nezamestnanosti v ČR takmer polovičná. Preto usudzujeme, že príčinou vysokej nezamestnanosti je skôr nedostatok pracovných miest vhodných pre nízko kvalifikovaných zamestnancov.“³³

³³ Trh práce včera, dnes a zajtra, Inštitút sociálnej politiky MPSVaR SR, Bratislava, 2006, str.: 22

Záver, ku ktorému autori dospeli je diskutabilný, ale ako vidieť vzdelanostná úroveň aj podľa týchto autorov hrá významnú úlohu.

V kontexte tak vysokej nezamestnanosti nie je na mieste hovoriť o dosahovaní lisabonského cieľa 70% miery zamestnanosti. Miera zamestnanosti je na Slovensku jedna z najnižších v EU. Spolu so zlepšovaním sa vývoja nezamestnanosti možno očakávať aj zvyšovanie zamestnanosti. V absolútnych číslach možno pozorovať nárast zamestnanosti nepretržite od roku 2000. Rast miery zamestnanosti bol tlmený zvyšujúcim sa počtom obyvateľov v produktívnom veku, čo spôsobujú silné populačné ročníky osemdesiatych rokov vstupujúce na trh v posledných rokoch.

Tabuľka č. 3: Vývoj miery zamestnanosti

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Počet pracujúcich v tis.	2 132,1	2 101,7	2 123,7	2 127,0	2 164,6	2 170,4	2 216,2	2 301,4	2 357,3
Miera zamestnanosti	49,7 %	48,6 %	48,6 %	48,7 %	49,6 %	49,1 %	49,8 %	51,2 %	52,3%

Zdroj: Slovstat

Rast zamestnanosti sa väčšinou pripisuje proinvestičnej politike vlády medzi rokmi 1998 až 2006.

„Rast zamestnanosti ovplyvnilo niekoľko faktorov: (i) vysoký rast ekonomiky, ktorý vplýval na rast zamestnanosti. (ii) Lepšie podnikateľské prostredie. Na zlepšenie podnikateľského prostredia mala vplyv liberalizácia zákonníka práce, ktorá zvýšila flexibilitu na trhu práce. Tiež zmena v daňovom systéme, uskutočnená v roku 2004, pozitívne ovplyvnila expanziu firiem so zahraničnou majetkovou účasťou, a tým pádom aj rast zamestnanosti. ... (iii) Ďalším faktorom boli vyššie priame zahraničné investície (PZI). ... (iv) Okrem nárastu pracovných miest v domácej ekonomike pôsobil na zvyšovanie zamestnanosti aj nárast počtu osôb pracujúcich v zahraničí, kde môžu prevažne mladí ľudia získavať skúsenosti a neskôr ich využiť na Slovensku.“³⁴

Na hodnotenie týchto záverov a hľadanie príčin poklesu nezamestnanosti, žiaľ nie je v tejto práci dostatok priestoru.

³⁴ Tamtiež, str.: 5

Ďalším dôležitým ukazovateľom stavu trhu práce je štruktúra zamestnanosti. V druhej časti tejto kapitoly som zaradil zmenu v štruktúre zamestnanosti medzi univerzálne trendy pôsobiace v súvislosti s prechodom k znalostnej spoločnosti. Aj v prípade Slovenska možno predpokladať, že sa v štruktúre zamestnanosti začne približovať vyspelým západným spoločnostiam. Ide predovšetkým o presun zamestnancov do oblasti služieb najmä na úkor poľnohospodárstva, ale aj priemyslu. V prípade poľnohospodárstva je tento trend už dlhodobo zjavný. Podiel poľnohospodárstva na celkovej zamestnanosti od roku 1995 do roku 2005 poklesol takmer na polovicu, z 9,2% na 4,7%, čo je ešte stále mierne nad priemerom EÚ.³⁵ Možno predpokladať, že v oblasti priemyslu bude približovanie sa tomuto vzoru deformované rozbiehaním výroby niektorých podnikov, najmä v oblasti automobilového priemyslu. Automobilky spúšťajúce výrobu stimulujú ďalšiu výrobu, ale aj služby.

V oblasti tvarovania štruktúry zamestnanosti je možné predpokladať, že vývoj Slovenska bude v mnohom podobný vývoju Írska v deväťdesiatych rokoch. Írsko bolo na začiatku deväťdesiatych rokov v podobnej ekonomickej situácii ako Slovensko dnes. Na základe Írskej skúsenosti možno teda predpokladať pokles poľnohospodárstva, stagnáciu priemyslu a nárast služieb, čo sa týka ich podielu na celkovej zamestnanosti krajiny.

Skúsenosti krajín s tzv. na služby orientovanou ekonomikou poukazujú na skutočnosť, že tento typ ekonomiky vytvára dva typy pracovných pozícií. Prvým sú pozície v službách osobného typu, kde postačuje nízka kvalifikácia, ktorá je vyvážená nízkou mzdou. Druhým typom sú pozície vyžadujúce vyššiu kvalifikáciu s použitím nových technológií. Tieto pozície sú výborne odmeňované mzdou aj inými výhodami. O tejto oblasti hospodárstva sa niekedy hovorí ako o kvartárnom sektore. Ide o oblasť výskumu, vývoja, telekomunikačných technológií, marketingu a podobne.

Štruktúra zamestnanosti býva často používaná ako indikátor úrovne znalostnej ekonomiky v danej krajine. Eurostat zisťuje podiel pracujúcich v technologicky náročnej výrobe. V tomto ukazovateli sa Slovensko medzi krajinami EÚ, v roku 2006 umiestnilo na spodných priečkach. S 24,87 percentným podielom pracujúcich v technologicky náročných výrobných odvetviach sa umiestnilo na tretej najhoršej priečke. Horšie na tom bolo iba Rumunsko a Bulharsko. Slovensko podobne prepadá v skoro všetkých ukazovateľoch znalostnej spoločnosti. Jediná oblasť v ktorej obsadzujeme popredné priečky, je dostupnosť stredoškolského vzdelania a z nej vyplývajúci vysoký podiel populácie so stredoškolským

³⁵ Trh práce včera, dnes a zajtra, Inštitút sociálnej politiky MPSVR SR, Bratislava, 2006

vzdelaním. Vo výdavkoch na vedu a výskum, rovnako ako vo výstupe z tohto odvetvia, zaostávame. Pri celkovom hodnotení cesty, ktorú Slovensko v procese transformácie ku znalostnej spoločnosti prešlo, je potrebné byť skromný.

Slovensko v tomto kontexte musí nasledovať trendy vyspelých krajín, alebo bude nutne trpieť v dôsledku neschopnosti presadiť sa v medzinárodnej konkurencii. Ekonomická dimenzia tak bezprostredne do veľkej miery určuje ďalší sociálny a kultúrny vývoj. Medzinárodná konkurencia, do ktorej sú krajiny tlačené je zároveň konkurenciou trhov práce. Hodnota, s ktorou vstupuje krajina na trh, je pracovná sila jej obyvateľstva. Kvalita ponúkanej práce sa tak stáva určujúcou a variuje medzi extrémami nízko kvalifikovanej, výrobnjej práce na jednej strane, a kvalifikovanej, kreatívnej práce vkladajúcej do produktu vysokú pridanú hodnotu. Od kvality práce, jej príjmu (resp.: nákladov na jej použitie) a schopnosti prilákať zahraničné investície závisia možnosti vlády, aj ďalší kultúrny a sociálny rozvoj krajiny.

Slovensko spravilo v posledných rokoch veľký krok v procese ekonomickej transformácie a začleňovania sa do systému globálnej ekonomiky. Príchod zahraničných investorov sa po roku 2000 ešte zrýchlil. Zatraktívnenie krajiny pre zahraničný kapitál malo pozitívny efekt aj v oblasti trhu práce. Nové zahraničné spoločnosti prinášajú na Slovensko okrem kapitálu aj znalosti. To nám dáva čiastočný dôvod na optimizmus, aj v situácii len slabej domácej tvorby znalostí. So zahraničným kapitálom tak na Slovensko prichádzajú aj nové technológie, metódy riadenia, podniková kultúra, resp. know-how. Dôvod na radosť je však len čiastočný, pretože je nepravdepodobné, že krajina s nízkym inovačným potenciálom bude pre investorov dlhodobo zaujímavá. S prienikom zahraničného know-how možno očakávať aj negatívne efekty, teda trendy ktoré opisovala druhá časť tejto kapitoly.

2. Definície a metódy použité v prieskume

Táto kapitola má poskytnúť základné informácie o metodike vykonaného prieskumu. Namiesto termínu výskum používam na označenie vykonaného zberu dát termín prieskum. Je tomu najmä preto, že spôsob výberu a veľkosť súboru nezodpovedajú štandardom bežného sociologického výskumu.

V kontexte zmeny k znalostnej spoločnosti je zaujímavé uskutočniť prieskum požiadaviek na trhu práce. Možno totiž predpokladať, že zmeny spojené s procesom výroby, ktoré sú opísané vyššie sa premietli aj do požiadaviek na pracovnú silu. V rámci vyššie identifikovaných trendov spojených s prechodom k znalostnej spoločnosti patrí oblasť požiadaviek na zamestnancov do mikroúrovne skúmania trhu práce. Ide o jav, pre štúdium ktorého je potrebné sa zamerať na svet práce v jeho každodennej skúsenosti. Možno predpokladať, že zmena výrobného vzorca a charakteru organizovania pracovných aktivít vyplývajúca z fenoménu globalizácie sa premietla aj do zmeny pracovného prostredia.

Cieľom prieskumu je poskytnúť empirický materiál opisujúci stav psychologickkej zmluvy a požiadaviek kladených na zamestnancov. Následne bude možné v získaných informáciách identifikovať prvky možných súvislostí s vývojom k znalostnej spoločnosti. Tak bude možné do istej miery zodpovedať otázku prepojenia znalostnej spoločnosti s požiadavkami kladenými na zamestnancov a stavom psychologickkej zmluvy v podmienkach slovenského trhu práce.

2.1 Základné definície

Opísané zmeny spojené s prechodom k znalostnej spoločnosti budú použité pri definovaní **prostredia znalostnej spoločnosti**. V rámci zamerania tohto prieskumu prichádzajú do úvahy najmä nasledujúce štyri definíčné charakteristiky prostredia znalostnej spoločnosti. Každá táto charakteristika je zároveň aj predpokladom tohto prieskumu.³⁶

1. Nárast významu všeobecných znalostí vo vzťahu k odbornými znalostiam. Organizácie pôsobiace v znalostnej ekonomike a využívajúce znalosti vo svojich činnostiach sú nútené opustiť oblasti svojho odborného zamerania, aby mohli prepájaním informácií z viacerých oblastí získavať nové znalosti. Táto skutočnosť zvyšuje požiadavky na všeobecné znalosti zamestnancov.
2. Okrem bežných zručností a znalostí, organizácie čoraz viac oceňujú osobnostné charakteristiky respondentov, ako sú napríklad flexibilita alebo kreativita.
3. V prostredí znalostnej spoločnosti sa nachádzajú organizácie, ktoré v rôznej miere využívajú znalosti. Kritériom pre odlišenie budú v rámci tohto prieskumu použité znaky: vyšší podiel zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním a pôsobenie v sektore služieb.
4. Prostredie znalostnej spoločnosti sa vďaka aplikácii nových technológií, manažérskych stratégií a racionalizácii vyznačuje znížením istoty na trhu práce. To je možné pozorovať napríklad aj na charaktere psychologickej zmluvy.

Úlohou tohto prieskumu bude zachytiť požiadavky na zamestnancov v zovšeobecnenej rovine, aby ich bolo možné konfrontovať s charakteristikami prostredia znalostnej spoločnosti. Zovšeobecnenie spôsobí, že prieskum nezistí požiadavky, ako ich

³⁶ Prvá kapitola sa venovala týmto charakteristikám v teoretickej rovine. Poskytla odkazy na viaceré teoretické zdroje podporujúce tieto tvrdenia. Aj napriek tomu nemožno považovať tieto charakteristiky znalostnej spoločnosti za všeobecne akceptované. Preto budú v rámci tohto výskumu považované za predpoklady.

formulujú zamestnávateľa. Namiesto toho poskytnú náčrty ucelených profilov ideálnych zamestnancov v závislosti od organizácie a vzdelanostnej kategórie.

Už z bežnej skúsenosti s trhom práce poznáme základné **požiadavky**, ktoré zamestnávateľa očakávajú. Najvýznamnejšie z nich možno nájsť formulované napríklad v krátkych inzerátoch hľadajúcich zamestnancov. Parametre, na základe ktorých sa bežne vyberá pracovník, sú v prvom rade dosiahnuté vzdelanie, za ním nasleduje prípadná prax v odbore a špecifické schopnosti pracovníka v niektorých prípadoch doplnené osobnostnými charakteristikami. Medzi ďalšie schopnosti môžu patriť jazykové schopnosti, schopnosť zvládnuť základnú prácu na počítači alebo šoférovať auto. V prípade pozícií vyžadujúcich manuálnu prácu sú jazykové a počítačové schopnosti často zamenené za špecifické manuálne zručnosti. Osobnostné charakteristiky sú tiež pre odlišné typy pozícií rozdielne, zároveň pri niektorých majú väčší význam ako pri iných. Skrátka každý druh pracovnej pozície vyžaduje odlišný typ uchádzača. Jedna vlastnosť zamestnanca je pre vykonávanie rôznych pozícií viac alebo menej dôležitá. **Požiadavka je pre potreby tohto prieskumu definovaná pomocou hodnotenia dôležitosti predloženej vlastnosti pracovníka.**

Požiadavky sú teda spojené s určitou pracovnou pozíciou; variujú podľa konkrétnej pozície. Vzhľadom na ciele prieskumu je potrebné rôzne varianty požiadaviek zovšeobecniť. Z realizačných dôvodov boli touto úlohou zaťažení respondenti. Rôzne varianty požiadaviek budú zovšeobecnené do respondentmi odhadovaných hodnotení predkladaných vlastností. Jedným z predpokladov tohto prieskumu je, že respondenti sú schopní urobiť takéto zovšeobecnenie zo skúsenosti, ktorú získali pri riešení problémov personálneho obsadzovania vo svojej organizácii. Tento predpoklad nie je vôbec triviálny. Zovšeobecnenie skúsenosti predstavuje úlohu, ktorá kladie pomerne vysoké požiadavky na intelekt respondenta. Zároveň možno predpokladať, že respondenti budú zovšeobecňovať aj na základe inej, nie pracovnej skúsenosti. Do hodnotení sa tak premietnu viaceré skresľujúce vplyvy. Z tohto dôvodu budú okrem charakteristík organizácie zisťované aj vybrané charakteristiky respondentov.

V rámci tohto prieskumu predkladám ucelený **zoznam vlastností zamestnancov**. Literatúra³⁷ z oblasti pracovnej psychológie a personalistiky sa zhoduje na základnom rozdelení vlastností pracovníkov do troch kľúčových kategórií. Pravidelnosti tohto

³⁷ Napríklad: Porteous, M.: Occupational psychology, London, Prentice Hall, 1997

rozdelenia sa začínajú objavovať už pri analýze inzerátov ponúkajúcich prácu. Ide o znalosti (vzdelanie), zručnosti (prax a špecifické schopnosti) a osobnostné charakteristiky (napríklad flexibilita, samostatnosť, ...). Tieto tri kategórie vlastností pracovníka budú v rámci tohto prieskumu predstavovať tri základné skupiny požiadaviek na zamestnancov.

Znalosti (Knowledge) predstavujú najmä poznatky získané počas štúdia. Preto sa u zamestnanca najčastejšie predpokladajú na základe dosiahnutého vzdelania. Iba v niektorých prípadoch sa testujú. Poznatky možno ďalej rozdeliť na odborné a všeobecné. Pomer týchto dvoch typov znalostí možno tiež predpokladať na základe druhu dosiahnutého vzdelania. Niektoré špecializované pozície vyžadujú vyslovene odborné poznatky u zamestnancov, v týchto prípadoch väčšinou význam ďalších atribútov ustupuje do úzadia. Naopak iné pozície nevyžadujú odborné poznatky, zatiaľ čo kladú dôraz skôr na všeobecné poznatky v kombinácii so špecifickými schopnosťami, alebo osobnostnými charakteristikami. Často sa vedú diskusie o význame odborného a všeobecného vzdelania. Tento prieskum by mal ponúknuť informácie použiteľné aj v tejto oblasti.

Zručnosti (Skills) pracovník získava najčastejšie v pracovnej praxi, ale často aj v škole alebo vo vlastných voľnočasových aktivitách. V kontexte slovenského trhu práce naberajú zvláštny význam zručnosti ako schopnosť práce s počítačom alebo schopnosť komunikovať v cudzom jazyku. Zručnosti vychádzajú z predchádzajúcich poznatkov, avšak je potrebné ich získať aj v praxi. V niektorých prípadoch je v rámci zručností vyčleňovaná kategória **vloh**, teda tých zručností, o ktorých sa predpokladá, že sú človeku dané pri narodení. Príkladom vlohy môže byť muzikálny talent, a podobne. V rámci tohto prieskumu budú vlohy vnímané ako súčasť zručností. Väčšinu znalostí aj zručností možno do veľkej miery meniť a dopĺňať rôznymi školeniami alebo praxou. Vlohy je možné cvičiť a trénovať iba do istej miery.

Osobnostné charakteristiky je možné meniť len veľmi obtiažne. Predstavujú pritom nemenej významnú časť atribútov pracovníkov. V prípade niektorých pozícií sú kľúčové. V súčasnosti sa tiež vedú diskusie, či význam osobnostných charakteristík narastá na úkor poznatkov a zručností.

Zoznam vlastností zamestnancov použitý v prieskume:

Znalosti:

Všeobecné vzdelanie

Odborné vzdelanie

Znalosti v oblasti riadenia a manažmentu

Zručnosti:

Schopnosť práce s počítačom

Komunikácia v cudzom jazyku

Schopnosť vyjednávať
Reprezentatívne vystupovanie
Odborné manuálne zručnosti- remeselná
zručnosť
Riadenie auta
Vlohy:
Inteligencia
Pohotovosť - orientácia v situácií
Orientácia v situácii

Osobnostné charakteristiky:

Orientácia na výkon
Ochota učiť sa
Sebadôvera – asertivita
Dôkladnosť
Kreativita
Odolnosť voči stresu

Požiadavky budú merané expertnou anketou, kde respondenti (experti v oblasti personalistiky) posúdia predkladané vlastnosti podľa ich dôležitosti pre danú kategóriu pracovníkov. Pracovníci budú rozdelení do troch kategórií podľa dosiahnutého vzdelania na pracovníkov so základným, stredoškolským a vysokoškolským vzdelaním. Predpokladom je, že experti prenesú do zaznamenaných hodnotení skúsenosti nadobudnuté počas práce v danej organizácii. Takto získané zistenia budú konfrontované s charakteristikami experta aj organizácie.

Okrem požiadaviek na zamestnancov anketa zisťuje aj informácie o stave **psychologickej zmluvy**. S nástupom nových metód riadenia ľudských zdrojov, ktoré sú aj z dôvodov opisovaných v prvej kapitole orientované na znižovanie nákladov, dochádza k postupnej zmene vzťahu zamestnanec- zamestnávateľ. Túto zmenu možno zachytiť termínom psychologickej zmluvy.

Stav psychologickej zmluvy je v prieskume zisťovaný predložením siedmich výrokov, ktoré má respondent usporiadať, tak aby najlepšie vystihli jeho organizáciu. Skúsenosti výskumov v tejto oblasti ukazujú, že psychologická zmluva, rovnako ako očakávania ktoré zastrešuje, má hierarchický charakter. Z rovnakého predpokladu vychádzajú pri štúdiu psychologickej zmluvy aj ďalší autori. V rámci výskumu³⁸ tejto problematiky sa dospelo ku konsenzu v tom, že zmluva má tri dimenzie, ktoré sú hierarchicky usporiadané. Skladá sa z transakčnej, kariérnej a vzťahovej dimenzie.

³⁸ Pozri napríklad: Maguire, H.: Psychological contracts: are they still relevant?, *Career Development International*, 2002, Vol. 7, Issue 3, str.: 167 – 179, alebo Kelley-Patterson, D, George, Ch.: Mapping the contract: an exploration of the comparative expectations of graduate employees and human resource managers within the hospitality, leisure and tourism industries in the United Kingdom, *Journal of Services Research*, Volume 2, Number 1, 2002

Očakávania zamestnancov aj zamestnávateľov možno rozdeliť do týchto dimenzií. Dimenzia kariéry zachytáva zamestnávateľove očakávania typu: zamestnanec bude prispievať organizácií ochotou vzdelávať sa, inovatívnosťou, stotožnením sa s prácou. Na dimenzií vzťahov možno pozorovať očakávania dôvery a lojality zamestnancov a na druhej strane kompetentné a ľudské riadenie pracovného procesu s možnosťou participatívneho rozhodovania. Hierarchický charakter očakávaní nám pomôže pri vyhodnocovaní typov organizácií na slovenskom trhu práce. V ankete sú predkladané nasledujúce výroky:

1. Ponúka za dobre odvedenú prácu atraktívne finančné ohodnotenie.
2. Rešpektuje čas voľna svojich zamestnancov.
3. Investuje do ďalšieho vzdelávania a osobnostného rozvoja svojich zamestnancov.
4. Ponúka zamestnancom víziu plánovateľného kariérneho rastu.
5. Oceňuje vernosť zamestnancov.
6. Dbá o dodržiavanie zdravých vzťahov medzi zamestnancami.
7. Usiluje o to, aby práca zamestnancov napĺňala aj osobnostne a bola pre nich zaujímavá.

Predpokladom je, že výroky 1 a 2 sa vzťahujú k transakčnej dimenzii, 3 až 5 ku kariérnej dimenzii a 6 a 7 ku vzťahovej dimenzii. Podľa usporiadania, ktoré experti prisúdia predloženým stimulom bude možné bližšie určiť stav psychologickej zmluvy v slovenských podmienkach.

2.2 Metodika prieskumu

Analytickou jednotkou prieskumu je organizácia, ktorej veľkosť môže variovať od SZČO, či živnostníka až po komplexnú firmu. Väčšie organizácie budú reprezentované pracovníkom v oblasti personalistiky. V prípade, ak organizácia nemá pracovníka špecializujúceho sa na riešenie otázok personálneho obsadzovania vyplňa anketu riadiaci pracovník. V sprievodnom liste boli určené požiadavky na osobu, ktorá má vyplňať dotazník nasledovne:

1. Vedúci personálneho oddelenia

Ak nie je k dispozícii, môže dotazník vyplniť aj

2. Nižší zamestnanec personálneho oddelenia

Ak nie je k dispozícii, alebo Vaša firma (organizácia) nemá personálne oddelenie

3. Riadiaci pracovník, ktorého náplňou práce je aj prijímanie nových ľudí

Ak nie je k dispozícii nikto z vyššie uvedených

4. Administratívny pracovník, ktorý rieši aj problémy obsadzovania pracovných pozícií

Požiadavky organizácie na pracovnú silu budú zachytené v hodnoteniach opytovaného pracovníka- experta. Predložený zoznam vlastností pracovníkov expert ohodnocuje na sedemstupňovej škále od minimálnej po maximálnu dôležitosť. Tvrdenia týkajúce sa psychologickéj zmluvy majú respondenti zoradiť podľa toho ako vystihujú ich organizáciu. Okrem hodnotení anketa zisťuje údaje o organizácii (produkt, existenciu personálnej politiky podniku a jej formuláciu, vzdelanostnú štruktúru, počet zamestnancov, dobu pôsobenia na slovenskom trhu, právnu formu, účasť zahraničného kapitálu a sídlo) a údaje o respondentovi (aká je jeho funkcia v organizácii, dobu praxe, dobu pôsobenia v organizácii, prax v personalistike, vzdelanie, vek, pohlavie, či prijíma nových ľudí).

Prieskum pracuje s dvoma typmi indikátorov:

A) Hodnotenia expertov. Pričom experti hodnotia:

1. dôležitosť predkladaných vlastností pre danú kategóriu pracovníkov, v danej organizácii

2. poradie výrokov vzťahujúcich sa k ich organizácií

B) Základné znaky respondenta a organizácie uvedené vyššie.

Hodnotenie potrebnosti danej vlastnosti je indikátorom požiadaviek na zamestnancov. Predpokladom je, že experti sú schopní zovšeobecniť hodnotenia vlastností na úrovne troch základných vzdelanostných kategórií. Základné, stredoškolské a vysokoškolské vzdelanie predstavujú úrovne na ktorých sú respondenti inštruovaní, aby zaznamenali svoje hodnotenia predkladaných vlastností. Sedemstupňová škála ponúka dostatočné množstvo stupňov na diferencovanie hodnotení. V prípade, že v podmienkach danej organizácie nie je možné požadované zovšeobecnienie, expert má uviesť svoje hodnotenia pre posledný typ pracovnej pozície, ktorú v danej vzdelanostnej kategórií obsadzoval. Pri hodnoteniach požiadaviek na pracovnú silu bude hodnotenia pri jednotlivých vlastnostiach potrebné sumovať do podoby sumovaných indexov. Takým spôsobom bude možné získať celkové hodnotenia, vzdelania, zručností a osobnostných charakteristík. Postup výpočtu sumovaných indexov bude opísaný v tretej kapitole.

V rámci prieskumu identifikujem základný druh premennej veličiny, a tou je intenzita hodnotenia predkladaného stimulu. Respondenti budú hodnotiť stimuly na sedemstupňovej škále. Získané skóre jednotlivých vlastností a následne skupín vlastností (znalostí, zručností, ...) bude premennou veličinou. V prípade zisťovania stavu psychologickéj zmluvy bude premennou veličinou poradové umiestnenie predložených výrokov.

Ústrednou otázkou prieskumu je, **či sa prechod k znalostnej spoločnosti premieta do požiadaviek na zamestnancov a do psychologickéj zmluvy.** Pri odpovedaní na túto otázku budem vychádzať z definície prostredia znalostnej spoločnosti. Budem porovnávať jednotlivé hodnotenia požiadaviek a psychologickéj zmluvy s predpokladanými dôsledkami prostredia znalostnej spoločnosti na trh práce. Základnou hypotézou tohto prieskumu je, že zmenu k znalostnej spoločnosti možno pozorovať aj v zmene požiadaviek na pracovníkov a v zmene psychologickéj zmluvy. Na ústrednú otázku sa podarí odpovedať prostredníctvom dvoch parciálnych otázok:

- 1) Ako súvisí podoba psychologickéj zmluvy so zisťovanými charakteristikami organizácií a expertov?

- 2) Ako súvisia vybrané charakteristiky organizácií a expertov s požiadavkami na pracovníkov?

Samotný zber dát bolo možné realizovať viacerými metódami. Do úvahy prichádzajú rozhovor, analýza dokumentov, či dotazník. Pre potreby tohto prieskumu bola zvolená expertná anketa. Tá bola distribuovaná cez Internet expertom vybraným na základe výskumného zámeru. To znamená, osobám spôsobilým zodpovedať na otázku požiadaviek na zamestnancov v danej organizácií. Anketa bola vytvorená v bezplatnom software OSUCRE³⁹. Za každú organizáciu odpovedal jeden expert. Zber dát prebiehal v Máji a Júni 2008.

Zber údajov neprebehol na systematicky vybranej vzorke. Nízka návratnosť spôsobila upustenie od pôvodnej ambície účelového výberu vzorky. Súbor ma preto formu náhodilej vzorky so silným efektom samovýberu. Vo finálnej fáze bolo upozornenie na anketu, spolu so sprievodným listom rozoslané elektronickou poštou do 1216 organizácií zo zoznamu organizácií inzerujúcich na stránke www.profesia.sk. Na sprievodný list vyplnením ankety reagovalo 100 organizácií, čo predstavuje návratnosť 8,2%.

³⁹ Online SURvey CREator 6.0, VAN ACKER, F., & THEUNS, P. : (in review). Online Survey Creator (OSuCre) an online survey creator program with built-in features for Web-based experimental design. *Behavior Research Methods*.

3. Vyhodnotenie výsledkov prieskumu

V podmienkach tak nízkej návratnosti nemožno hovoriť o reprezentatívnosti vzorky. Silný efekt samovýberu pôsobí proti reprezentatívnosti vzorky a znemožňuje aj prípadný kvótny výber. Podmienka, že anketu by mali vyplňovať pracovníci, ktorí prichádzajú do kontaktu s problémami personálneho obsadenia sa však zdá byť splnená uspokojivo. Respondenti, ktorí vyplnili anketu sami seba zaraďovali do základných kategórií podľa ich funkcie v organizácii. Ako možno vidieť v tabuľke č. 4, medzi odpoveďami prevládajú odpovede Vedúcich pracovníkov personálneho oddelenia a riadiacich pracovníkov. Administratívni pracovníci vyplnili anketu iba v 6 prípadoch. Aj v týchto prípadoch sa predpokladá, že ide o administratívnych pracovníkov, ktorí prichádzajú do kontaktu s problematikou personálneho obsadzovania, nakoľko k takému výberu boli inštruovaní sprievodným listom. Iba v dvoch prípadoch respondenti uviedli, že prijímanie nových ľudí nie je súčasťou náplne ich práce, pričom ide o jedného nižšieho zamestnanca personálneho oddelenia a jedného riadiaceho pracovníka. Celkovo možno zúčastnených expertov hodnotiť, ako kvalifikovaných.

Tabuľka č. 4: Do ktorej z nasledujúcich kategórií by ste zaradili svoju pracovnú pozíciu?

	Frequency	Valid Percent
Vedúci personálneho oddelenia	40	40,4
Nižší zamestnanec personálneho oddelenia	16	16,2
Riadiaci pracovník	37	37,4
Administratívny pracovník	6	6,1
Spolu	99	100,0
Neodpovedal	1	
Spolu	100	

3.1 Charakteristiky výberového súboru

Uvádzané charakteristiky výberového súboru, z dôvodu nízkej reprezentatívnosti vzorky, nie je možné zovšeobecňovať na podmienky slovenského trhu práce. Zaujímavé sú zistenia získané skúmaním súvislosti medzi základnými znakmi organizácií a expertov. Vzhľadom na nízku početnosť vzorky je potrebné v rámci jednotlivých znakov identifikovať dva, najviac tri kľúčové varianty. Týmto úkonom sa budem venovať v nasledujúcich dvoch podkapitolách.

3.1.1 Charakteristiky výberového súboru podľa vybraných znakov organizácií

Na prieskume sa zúčastnili organizácie v zložení, ktoré ani v základných charakteristikách nepripomína zloženie firiem na slovenskom trhu. Čo sa týka **právnej formy**, 74 zúčastnených organizácií malo formu spoločnosti s ručením obmedzeným. Vzorka ďalej obsahuje 15 akciových spoločností, jednu komanditnú spoločnosť, štátny podnik, samostatne zárobkovo činnú osobu, príspevkovo-rozpočtovú organizáciu a tri organizácie s inou, nešpecifikovanou právnou formou. Z dôvodu nízkej početnosti vzorky a slabého zastúpenia niektorých kategórií budem v ďalších analýzach podľa právnej formy rozdeľovať organizácie len na dve kategórie, spoločnosti s ručením obmedzeným a iné. Zastúpenie v týchto kategóriách zobrazuje nasledujúca tabuľka.

Tabuľka č. 5: Organizácie podľa právnej formy:

	Frequency	Valid Percent
s. r. o.	74	77,9
iné	21	22,1
Spolu	95	100,0
Neodpovedal	5	
Spolu	100	

Pri **dĺžke pôsobenia na slovenskom trhu** sa rozmiestnenie početností do kategórií ukázalo byť rovnomernejšie.

Tabuľka č. 6: Organizácie podľa dĺžky pôsobenia na slovenskom trhu

		Frequency	Valid Percent
	1 rok a menej	6	6,3
	viac ako 1 a menej ako 3 roky	11	11,5
	viac ako 3 a menej ako 5 rokov	11	11,5
	viac ako 5 a menej ako 10 rokov	19	19,8
	viac ako 10 rokov	49	51,0
	Spolu	96	100,0
	Neodpovedal	4	
Spolu		100	

Z dôvodu malej početnosti súboru budem pri ďalších analýzach rozlišovať organizácie, ktoré pôsobia na slovenskom trhu dlhšie ako 10 rokov (49) a menej ako 10 rokov (47).

Podľa veľkosti meranej **počtom zamestnancov**, vo vzorke mierne prevažujú organizácie do 50 zamestnancov. 7 organizácií zúčastnených na prieskume deklarovalo viac ako 1000 zamestnancov. Početnosti jednotlivých kategórií zobrazuje nasledujúca tabuľka.

Tabuľka č. 7: Organizácie podľa počtu zamestnancov

		Frequency	Valid Percent
	1 až 9	15	15,8
	10 až 19	13	13,7
	20 až 49	25	26,3
	50 až 249	24	25,3
	250 až 499	7	7,4
	500 až 999	4	4,2
	1000+	7	7,4
	Spolu	95	100,0
	Neodpovedal	5	
Spolu		100	

Pre potreby ďalšej analýzy budem organizácie podľa veľkosti rozdeľovať na organizácie do 50 a nad 50 zamestnancov.

Podľa **lokality organizácie** je možné zúčastnené organizácie zoradiť do krajov. V tomto rozdelení má dominantné zastúpenie Bratislavský kraj. Výraznejšie zastúpený je tiež Žilinský kraj. Nerovnomernosti pravdepodobne vyplývajú z nerovnomerného využívania služieb portálu www.profesia.sk.

Tabuľka č. 8: Organizácie podľa krajov

	Frequency	Valid Percent
Bratislavský	45	48,9
Trnavský	5	5,4
Nitriansky	7	7,6
Trenčiansky	5	5,4
Žilinský	14	15,2
Banskobystrický	9	9,8
Košický	2	2,2
Prešovský	5	5,4
Spolu	92	100,0
Neodpovedal	8	
Spolu	100	

Pri ďalších analýzach budem rozlišovať organizácie na bratislavské a mimobratislavské.

Podľa otázky na produkt organizácie som rozdelil firmy do základných štyroch **sektorov**. Poľnohospodárstvo je v súbore zastúpené iba jednou organizáciou. Naopak sektor obchodných a personálnych služieb (terciárny) a sektor informačných a symbolických služieb (kvartárny) sú vo vzorke zastúpené takmer rovnako.

Tabuľka č. 9: Organizácie podľa sektoru ekonomickej aktivity

	Frequency	Valid Percent
poľnohospodárstvo	1	1,0
priemyselná výroba	30	30,0
služby personálneho typu, obchod a stavebníctvo	35	35,0
IT sektor, symbolické služby	34	34,0
Spolu	100	100,0

Pri ďalších analýzach začlením jednu poľnohospodársku organizáciu do sektoru priemyselnej výroby. Podľa druhu ekonomickej aktivity budem teda rozlišovať tri kategórie organizácií:

1. organizácie priemyslu a poľnohospodárstva
2. organizácie obchodných, personálnych služieb a stavebníctva
3. organizácie informačných a symbolických služieb

Medzi ďalšie charakteristiky organizácie patrí **vzdelanostná štruktúra** jej zamestnancov. Odpovede na otázku vzdelanostnej štruktúry boli do veľkej miery nekonzistentné. Iba 58 respondentov rozvrhlo percentuálne štruktúru svojej organizácie na presných 100 percent. Ôsmi sa zместili do sto percent, zvyšok toto teoretické maximum prekročil. Aj napriek nepresnostiam, ktoré z toho plynú bude možné rozdeliť organizácie podľa toho, či je zastúpenie vysokoškolákov medzi ich zamestnancami vyššie ako jedna tretina. Početnosti zobrazuje tabuľka č. 10.

Tabuľka č. 10: Organizácie podľa vzdelanostnej štruktúry zamestnancov

	Frequency	Valid Percent
viac ako dve tretiny zamestnancov majú SŠ vzdelanie	43	56,6
viac ako tretina zamestnancov má VŠ vzdelanie	33	43,4
Spolu	76	100,0
Neodpovedal	24	
Spolu	100	

Účasť zahraničného kapitálu v organizácii je z pohľadu výskumného zámeru tiež považovaná za významný znak. Meraný bol jednoduchou odpoveďou na priamu otázku o účasti zahraničného kapitálu. (pozri dotazník v prílohe) Odpovede rozdelili súbor na 40 organizácií s aspoň čiastočnou účasťou zahraničného kapitálu a 55 bez účasti zahraničného kapitálu vo vlastníctve organizácie. 5 expertov na túto otázku neodpovedalo.

Ďalším kritériom zaujímavým z pohľadu podrobnejšej analýzy je **spokojnosť s existujúcou vzdelanostnou štruktúrou zamestnancov**. Toto kritérium delí organizácie na 32 nespokojných a 68 organizácií, ktoré sú so súčasnou vzdelanostnou štruktúrou svojich zamestnancov spokojné. Najväčší dopyt po pracovníkoch experti vyjadrili v kategórii pracovníkov s vysokoškolským vzdelaním. O niečo vyšší v kategórii vysokoškolského technického vzdelania. Prevažne kladný bol rozdiel medzi existujúcou a požadovanou proporciou zamestnancov v kategórii všeobecného stredoškolského vzdelania. To naznačuje, že gymnazisti pravdepodobne pracujú na pozíciách vhodných pre vysokoškolsky kvalifikovaných pracovníkov. Toto zistenie však z dôvodu slabej reprezentatívnosti vzorky nemožno zovšeobecniť na podmienky slovenského trhu práce.

Posledným skúmaným znakom organizácií zúčastnených na prieskume je odpoveď expertov na otázku, **či má organizácia definované základné princípy stratégie rozvoja ľudských zdrojov**. Tento znak diferencuje organizácie na 54 organizácií, ktoré majú definované základné princípy stratégie rozvoja ľudských zdrojov a 46 organizácií, ktoré tieto princípy podľa expertov definované nemajú.

3.1.2 Charakteristiky výberového súboru podľa vybraných znakov expertov

Okrem charakteristík organizácií môže byť z pohľadu výskumného zámeru zaujímavé skúmať aj súvislosť medzi hodnoteniami a charakteristikami expertov. Predpokladom je, že tieto súvislosti majú na hodnotenia expertov iba sekundárny vplyv. Expertov, ktorí sa zúčastnili na prieskume možno rozdeliť podľa **pohlavia** na 67 žien a 30 mužov. Traja experti neuviedli svoje pohlavie. Podľa **veku** budem expertov rozlišovať na mladších ako 33 (47 respondentov) a 33 a viac ročných (51 respondentov). Dvaja neuviedli svoj vek. Čo sa týka **úrovne vzdelania** je medzi expertmi 26 so stredoškolským vzdelaním a 71 s vysokoškolským vzdelaním. Nasledujúca tabuľka zobrazuje kategórie expertov podľa **druhu vzdelania**.

Tabuľka č. 11: Experti podľa druhu vzdelania

		Frequency	Valid Percent
	ekonomické vzdelanie	24	27,0
	vzdelanie v oblasti manažmentu, alebo personalistiky	23	25,8
	iné	42	47,2
	Spolu	89	100,0
	Neodpovedal	11	
Spolu		100	

V kategórií iné sa nachádzajú experti s pestrou paletou vzdelania, od práva cez cestovný ruch až k technickým smerom či matematike.

Podľa kritéria **praxe v oblasti personalistiky** rozdelím súbor podľa mediánu na respondentov s praxou do päť rokov (43 respondentov) a na respondentov s minimálne 6 ročnou praxou v oblasti personalistiky (47 respondentov). Ako ďalšie dôležité znaky expertov bola z pohľadu výskumného zámeru zvolená **dĺžka pôsobenia v danej organizácii a dĺžka pôsobenia na súčasnej pozícii**. Obe delia súbor na kategórie do troch a menej rokov a štyri a viac. Zastúpenie v týchto kategóriách ukazuje nasledujúca tabuľka.

Tabuľka č. 12: Experti podľa rokov strávených v organizácii a na danej pozícii

		Pracuje v organizácii		Pracuje na súčasnej pozícii	
		Frequency	Valid percent	Frequency	Valid percent
	Max. 3 roky	46	50,5	41	45,1
	4 a viac rokov	45	49,5	50	54,9
	Spolu	91	100,0	91	100,0
	Neodpovedal	9		9	
Spolu		100		100	

3.2 Požiadavky na zamestnancov

Pri spracovaní hodnotení predkladaných vlastností pracovníkov je vhodné v niektorých prípadoch si pomôcť zostrojením jednoduchých intenzitných indexov. Každá vlastnosť alebo skupina vlastností bude mať vlastný index. Logika zostrojenia týchto indexov bude vo všetkých prípadoch rovnaká. Index bude pomerom bodov získaných reálnymi hodnoteniami respondentov a teoreticky možnou maximálnou hodnotou, ktorú mohla daná vlastnosť alebo skupina vlastností získať. Pre lepšie pochopenie uvediem príklad:

$$\text{Index kreativity u pracovníkov s vysokoškolským vzdelaním} = \frac{\text{Namerané hodnoty}}{\text{Max. možná hodnota} = 6}$$

V prípade jednej vlastnosti bude maximálna možná hodnota 6, keďže hodnotenia boli merané na stupnici od 0 do 6. Namerané hodnoty predstavujú zaznamenané hodnotenia respondentov. V prípade sumovania indexu pre viaceré vlastnosti sa hodnota v čitateli sčíta a v menovateli vynásobí počtom sumovaných vlastností.

$$\text{Index } n \text{ vlastností pracovníkov} = \frac{I_1 + \dots + I_{n-1} + I_n}{6n}$$

, kde i sú namerané hodnotenia jednotlivých vlastností.

Hodnoty týchto indexov sa budú logicky pohybovať v intervale od 0 do 1. Pričom 0 znamená, že daná vlastnosť nie je vôbec dôležitá. Hodnota 1 označuje maximálnu dôležitosť.

Vzdelanie sa pri zisťovaní požiadaviek na zamestnancov ukázalo ako spoľahlivo diferencujúca vlastnosť. Táto skutočnosť potvrdila správnosť úvahy, na základe ktorej bolo potrebné ohodnotenie zoznamu vlastností pracovníkov osobitne pre každú vzdelanostnú úroveň. V súlade s logickými predpokladmi požiadavky kladené na pracovníkov stúpajú

spolu s úrovňou dosiahnutého vzdelania. Index všetkých požiadaviek na pracovníkov zachytáva hodnotenia na všetkých osemnástich predložených vlastnostiach. V závislosti od úrovne vzdelania hodnota indexu rovnomerne stúpa. Priemerné hodnoty tohto indexu pre tri vzdelanostné kategórie zobrazuje nasledujúca tabuľka.

Tabuľka č. 13: Základné ukazovatele sumovaného indexu pre 3 vzdelanostné kategórie

	N	Minimum	Maximum	Priemer	Št. Odchýlka
Index ZŠ	64	,06	,94	,5101	,17978
Index SŠ	80	,25	,92	,6920	,13376
Index VŠ	82	,64	1,00	,8455	,09029

V tabuľke vidieť, že v prípade pracovníkov so základným vzdelaním sú hodnotenia respondentov najnižšie - index nadobúda najnižšiu priemernú hodnotu. Zároveň sú hodnotenia respondentov v tejto kategórii v porovnaní s ďalšími kategóriami v najväčšej miere heterogénne. Nakoľko hodnota štandardnej odchýlky je najvyššia. Významnosť rozdielu medzi priemernými hodnotami indexu pre rôzne vzdelanostné kategórie možno dokázať aj t-testom. Hodnoty priemerov sa štatisticky významne líšia na 95 percentnej hladine významnosti.

Pri rozdelení požiadaviek na znalosti, zručnosti a osobnostné charakteristiky zistíme, že pri zlúčení vzdelanostných kategórií, boli expertmi najvyššie hodnotené vlastnosti zo skupiny osobnostných charakteristík. Táto skupina vlastností nadobudla priemernú hodnotu indexu 0,7792. S väčším odstupom ju nasledovali znalosti s 0,6243 a zručnosti s 0,6176. Pri hodnoteniach osobnostných charakteristík možno hovoriť o štatisticky významných rozdieloch na 95 percentnej hladine významnosti. Medzi hodnoteniami znalostí a schopností nebol nameraný štatisticky významný rozdiel.

Pri hlbšej analýze hodnotení na úrovni jednotlivých vlastností je možné tiež odhaliť zaujímavé rozdiely. Nasledujúca tabuľka zobrazuje hodnoty indexov jednotlivých vlastností zosumované pre všetky tri vzdelanostné kategórie.

Tabuľka č. 14: Hodnoty sumovaného indexu vlastností pri zlúčení vzdelanostných kategórií

	N	Minimum	Maximum	Priemer	Št. odchýlka
Dôkladnosť	62	,56	1,00	,8808	,12477
Orientácia na výkon	68	,50	1,00	,8268	,14286
Zodpovednosť	68	,44	1,00	,7941	,14685
Flexibilita	69	,44	1,00	,7923	,15144
Orientácia v situácii	63	,44	1,00	,7725	,13852
Odborné znalosti	69	,44	1,00	,7721	,15485
Inteligencia	68	,39	1,00	,7557	,14370
Rýchla reakcia	66	,39	1,00	,7500	,14915
Sebadôvera	67	,39	1,00	,7413	,16227
Práca s PC	68	,33	1,00	,7083	,20684
Kreativita	68	,17	1,00	,6462	,20983
Reprezentatívne vystupovanie	67	,17	1,00	,6352	,20383
Všeobecné znalosti	67	,28	,94	,6252	,17228
Riadenie auta	64	,00	1,00	,5790	,24222
Schopnosť vyjednávať	66	,11	1,00	,5480	,19069
Znalosti v oblasti riadenia a manažmentu	65	,17	,94	,5051	,18627
Komunikácia v cudzom jazyku	67	,00	,89	,5025	,20296
Odborné manuálne zručnosti	67	,00	1,00	,4917	,25335

Vlastnosti sú zoradené podľa priemerných hodnôt indexu. Za najdôležitejšiu vlastnosť pracovníkov pre všetky vzdelanostné kategórie experti označili dôkladnosť. V jej prípade sa zhodli na vysokých hodnoteniach pomerne jednoznačne. Priemer je najvyšší a štandardná odchýlka je najnižšia. Prvých deväť vlastností sa radí k najviac žiadaným vlastnostiam s relatívne malými rozdielmi v priemere a štandardných odchýlkach nameraných hodnôt. Prevládajú medzi nimi osobnostné charakteristiky a vlohy, teda vlastnosti, ktoré možno len v obmedzenej miere meniť tréningom alebo učením. Túto skupinu dopĺňajú odborné znalosti. Vlastnosti ako schopnosť komunikovať v cudzom jazyku a schopnosť pracovať s počítačom sa umiestnili až v druhej časti zoznamu. Nedostatok týchto schopností pritom deklarujú zamestnávateľia pri takmer každej príležitosti. V druhej časti zoznamu sa umiestnili aj znalosti z oblasti riadenia a manažmentu a všeobecné znalosti. To okrem iného znamená, že všeobecné znalosti boli expertmi ohodnotené ako menej dôležité v porovnaní s odbornými znalosťami. Znalosti

v oblasti riadenia a manažmentu spolu s manuálnymi zručnosťami a schopnosťou komunikácie v cudzom jazyku skončili na posledných priečkach. V prospech vlastností z druhej polovice zoznamu hovorí pomerne vysoká štandardná odchýlka. To znamená, že menej ohodnocované vlastnosti boli hodnotené nerovnomerne. Nerovnomernosti v nameraných hodnotách indexu možno interpretovať predovšetkým špecifickosťou danej vlastnosti vo vzťahu k vzdelanostným kategóriám. Napríklad, odborné manuálne zručnosti možno očakávať najviac u pracovníkov s nižším vzdelaním. Naopak znalosti v oblasti riadenia a manažmentu sú dôležité najmä u zamestnancov s vyšším vzdelaním. Možno predpokladať, že rozdiely v hodnotení sú do veľkej miery spôsobené rozdielnymi hodnoteniami v rámci rôznych vzdelanostných kategórií. Parameter vzdelania aj tu zohráva významnú rolu. Zoznam vlastností zoradených podľa hodnôt indexu teda možno rozdeliť na dve skupiny. V prvej skupine, s vyššími hodnotami indexu a nižšou štandardnou odchýlkou, nájdeme vlastnosti, ktoré sú univerzálne vo vzťahu k vzdelaniu. V druhej polovici zoznamu sa nachádzajú vlastnosti, ktoré sú vo vzťahu k vzdelanostnej kategórii špecifické. Ak sa pozrieme na hodnotenia pri zachovaní rozdelenia do vzdelanostných kategórií, niektoré vlastnosti zaznamenajú výrazný posun. Napríklad schopnosť pracovať s počítačom u pracovníkov s vysokoškolským vzdelaním sa dostala na druhé miesto teraz už 54 miestneho zoznamu s priemernou hodnotou indexu 0,9312. S výnimkou manuálnych zručností boli všetky vlastnosti hodnotené ako dôležitejšie pri vysokoškolsky vzdelanej pracovnej sile. Nezosumovaný zoznam vlastností a ich hodnotenia v podobe indexu je pripojený v prílohe číslo 1.

3.3 Zodpovedanie výskumných otázok

Zo získaných údajov možno formulovať závery, prostredníctvom ktorých bude možné odpovedať na výskumné otázky. Rozsiahlosť získaných údajov presahuje možnosti tejto kapitoly (ako aj práce) a stanovené ciele prieskumu. Využitie budú iba tie údaje, ktoré odpovedajú na formulované výskumné otázky.

Pri analýze súvislostí som využíval najmä štatistický test ETA. ETA je vhodná v prípade závislej premennej meranej intervalovou škálou a nezávislej premennej s obmedzeným počtom kategórií.⁴⁰ Preto je výborne využiteľná pri odhaľovaní súvislostí v rámci tohto prieskumu. ETA nadobúda hodnoty od 0 do 1, pričom zachytáva intenzitu vzťahu. 0 predstavuje žiadnu a 1 maximálnu súvislosť.

V niektorých prípadoch, keď bolo možné daný znak organizácie považovať za poradovú premennú (napríklad počet zamestnancov), bolo možné použiť štatistický test s názvom Somersovo d. Tento test meria závislosť dvoch poradových premenných, takže hodnotenia požiadaviek neboli prevedené do podoby indexu, ale bol zachovaný ich pôvodný charakter. (nadobúdali hodnoty od 0 do 6) Výhodou Somersovho d testu je, že vypovedá nie len o sile vzťahu veličín, ale identifikuje aj smer tohto vzťahu. Zároveň možno vypočítava aj mieru štatistickej významnosti. Somersovo d nadobúda hodnoty od -1 do 1. Pričom -1 znamená maximálnu nepriamu závislosť a 1 maximálnu priamu závislosť premenných. Je vhodné použiť tento test vždy, keď to bude možné, pretože poskytuje viac informácií.

Charakteristiky organizácií a respondentov identifikované v tomto prieskume boli uvedené v prvej časti tejto kapitoly. (3.1.1 a 3.1.2) Pre nízku početnosť vzorky boli ich hodnoty v prípade potreby rekatégorizované do dvoch, maximálne troch premenných. Všetky namerané súvislosti boli pomerne slabé, aj napriek tomu sú niektoré podľa Somersovho d testu štatisticky významné, na 95 percentnej hladine významnosti. Iné vykazovali relatívne vyššie hodnoty ETA.

⁴⁰ Informácia čerpaná z SPSS, Help, Heslo: Crosstabs Statistics

3.3.1 Ako súvisí podoba psychologickej zmluvy so zisťovanými charakteristikami organizácií a expertov?

Prvá výskumná otázka sa nevzťahuje priamo k expertným hodnoteniam predložených vlastností pracovníkov, ale k hodnoteniam organizácií v termínoch psychologickej zmluvy. Pri zisťovaní podoby psychologickej zmluvy bolo respondentom predložených k posúdeniu 7 výrokov vzťahujúcich sa k očakávaniam zamestnanec - zamestnávateľ. Výpovede v tejto oblasti sú pravdepodobne skreslené skutočnosťou, že anketa zisťovala črty personálnej politiky predkladaním stimulov zamestnancom personálneho oddelenia alebo riadiacim pracovníkom. Možno očakávať motiváciu expertov zamlčať a skresliť prípadné skutočnosti týkajúce sa hodnotení a očakávaní organizácie voči zamestnancom. Pre lepšie preskúmanie problematiky by bolo vhodnejšie nechať stimuly posúdiť radovým zamestnancom na viacerých úrovniach riadenia. Možnosti tohto prieskumu to však nedovolili. Preto boli stimuly predložené aspoň pracovníkom personálneho oddelenia alebo riadiacim pracovníkom, pričom títo boli inštruovaní, aby sa pokúsili odpovedať z pozície zamestnancov. Respondenti mali predložené výroky zoradiť podľa toho, ako vystihujú ich organizáciu. Aj napriek uvedeným problémom boli zozbierané pomerne zaujímavé zistenia. Jednotlivé výroky sa pomerne rovnomerne striedali na všetkých pozíciách. Túto skutočnosť ukazuje aj nasledujúca tabuľka, ktorá zobrazuje výroky zoradené podľa hodnoty priemeru vypočítaného z umiestnení stimulov. Z poradových hodnôt nie je vhodné počítať aritmetický priemer, preto tento údaj treba chápať ako orientačný a nie je možné s ním ďalej pracovať. Tabuľka ukazuje zlepšené hodnotenia výrokov spojených s ďalším vzdelávaním a finančným ohodnotením pracovníkov. Je potrebné si uvedomiť, že ak samotní experti (ako pracovníci personálneho oddelenia, alebo riadiaci pracovníci) ohodnocujú iniciatívu v ďalšom vzdelávaní, ohodnocujú do istej miery svoju prácu. Na druhej strane je zaujímavé aj najhoršie priemerné umiestnenie ktoré naznačuje, že aj v slovenských podmienkach je už aktuálna téma zasahovania zamestnávateľov do voľného času zamestnancov.

Tabuľka č. 15: Priemer z umiestnení jednotlivých stimulov

	N	Min.	Max.	Priemer	Št. odchýlka
Investuje do ďalšieho vzdelávania a osobnostného rozvoja svojich zamestnancov.	98	1	7	3,63	2,088
Ponúka za dobre odvedenú prácu atraktívne finančné ohodnotenie.	97	1	7	3,86	1,947
Usiluje o to, aby práca zamestnancov napĺňala aj osobnostne a bola pre nich zaujímavá.	97	1	7	4,10	1,747
Oceňuje vernosť zamestnancov.	97	1	7	4,15	1,889
Dbá o dodržiavanie zdravých vzťahov medzi zamestnancami.	98	1	7	4,52	1,801
Ponúka zamestnancom víziu plánovateľného kariérneho rastu.	97	1	7	4,65	2,097
Rešpektuje čas voľna svojich zamestnancov.	97	1	7	4,76	2,030

Ako ukazuje tabuľka, rozdiely v priemerných hodnotách sú pomerne malé, zatiaľ čo štandardné odchýlky a variančné rozpätia sú veľké. To je spôsobené technikou merania a skutočnosťou, že získané hodnotenia stimulov sú diferencované. Aj vďaka tomu bolo možné odhaliť viaceré zaujímavé súvislosti medzi podobou psychologickej zmluvy a vybranými charakteristikami organizácií. Umiestnenia výrokov vzťahujúcich sa k psychologickej zmluve, vykazovali silnejšiu súvislosť v šiestich vzťahoch s charakteristikami organizácie a dvoch vzťahoch s charakteristikami expertov.

Výrok „Investuje do ďalšieho vzdelávania a osobnostného rozvoja svojich zamestnancov“ sa častejšie umiestňoval na popredných priečkach u expertov z väčších organizácií. V tomto prípade bolo možné použiť Somersov d test, ktorý na 99 percentnej hladine významnosti nadobúdal hodnotu -0,402, čo predstavuje na pomery tohto prieskumu silnú súvislosť. Z hodnotení respondentov preto môžeme vyvodit', že väčšie organizácie nad 50 zamestnancov investujú do ďalšieho vzdelávania zamestnancov viac ako menšie.

Respondenti v organizáciách, ktoré pôsobia dlhšie na slovenskom trhu umiestňovali častejšie na nižšie priečky výrok „Oceňuje vernosť zamestnancov“. V organizáciách ktoré na slovenskom trhu pôsobia kratšie ako 10 rokov majú zamestnanci častejšie pocit, že ich organizácia oceňuje vernosť. V organizáciách, ktoré tu pôsobia dlhšie ako 10 rokov, experti tento pocit pravdepodobne už stratili. Pre podporu tejto interpretácie je možné využiť aj skutočnosť, že vek a počet rokov praxe respondentov pôsobili na umiestnenia tohto výroku rovnako. V skratke možno konštatovať, že **starší (33 a viac rokov) a skúsenejší (6 a viac rokov praxe) experti v organizáciách, ktoré na Slovensku pôsobia dlhšie ako 10 rokov, nemajú taký silný pocit, že ich organizácia odmeňuje vernosť ako ich mladší, menej skúsení kolegovia v mladších organizáciách.**

Oceňovanie vernosti zamestnancov je zaujímavé aj vo vzťahu k veľkosti organizácie. Test súvislosti ukázal, že oceňovanie vernosti zamestnancov podľa hodnotení expertov je vyššie v malých organizáciách.

V prípade, že organizácia má definované základné princípy stratégie rozvoja ľudských zdrojov, vystihuje ju oceňovanie vernosti zamestnancov v menšej miere. Táto skutočnosť mohla byť pozorovaná aj preto, že ak má organizácia definované princípy rozvoja ľudských zdrojov, niektoré z týchto princípov sa môžu kryť s predkladanými komponentmi psychologickkej zmluvy. Napríklad ďalšie vzdelávanie bolo častým princípom stratégie rozvoja ľudských zdrojov. V organizáciách, ktoré majú tieto princípy definované, potom výrok vzťahujúci sa k ďalšiemu vzdelávaniu pravdepodobne predbehne výrok vzťahujúci sa k oceňovaniu vernosti zamestnancov. Túto súvislosť možno interpretovať tak, že oceňovanie verných zamestnancov nie je súčasťou stratégie rozvoja ľudských zdrojov. Túto interpretáciu potvrdzujú aj údaje zozbierané na otvorenej otázke zisťujúcej základné princípy stratégie rozvoja ľudských zdrojov. Organizácie častejšie uvádzajú ďalšie vzdelávanie ako princíp stratégie rozvoja ľudských zdrojov. V rámci stratégií rozvoja ľudských zdrojov je spomínané najmä odmeňovanie na základe výkonu.

Organizácie, ktoré majú definované princípy rozvoja ľudských zdrojov podľa hodnotení expertov častejšie ponúkajú víziu predvídateľného kariérneho rastu. Táto súvislosť však patrila medzi tie slabšie.

Prieskum odhalil tiež súvislosť medzi dbaním o zdravé pracovné vzťahy a účasťou zahraničného kapitálu v organizácii. **Organizácie so zahraničným kapitálom, podľa**

hodnotení expertov, viac vystihuje starosť o dodržiavanie zdravých vzťahov medzi pracovníkmi.

V prípade hodnotení vybraných charakteristík organizácie respondentmi možno hovoriť o niekoľkých jednoduchých súvislostiach s vybranými charakteristikami organizácií. Namerané súvislosti zároveň majú vnútornú logiku a je možné ich pomerne jednoducho interpretovať. Subjektívne vplyvy na hodnotenia respondentov boli objavené iba v prípade hodnotenia oceňovania vernosti zamestnancov organizáciou. V tomto prípade starší a skúsenejší respondenti pravdepodobne majú častejšie negatívnu skúsenosť s týmto aspektom psychologickkej zmluvy. Negatívna skúsenosť a sklamanie podmienili ohodnotenie predloženého výroku vyšším poradovým číslom. Možno konštatovať, že podoba psychologickkej zmluvy vykazuje niekoľko relatívne silnejších súvislostí s vybranými charakteristikami organizácií. Charakteristiky organizácií sú pri analýze súvislostí významnejšie ako charakteristiky respondentov.

3.3.2 Ako súvisia vybrané charakteristiky organizácií a expertov s požiadavkami na pracovníkov?

Základom týchto analýz je kríženie vybraných charakteristík s nesumovanými indexmi jednotlivých vlastností pracovníkov pri zachovaní rozlíšenia vzdelanostných kategórií. Na tejto úrovni bolo štatistickým testovaním odhalené väčšie množstvo slabších súvislostí. V rámci interpretácie budú opísané iba tie silnejšie.

Právna forma organizácie nevykazovala žiadnu významnejšiu súvislosť s nameranými hodnoteniami požiadaviek na pracovníkov. Najvyššie hodnoty ETA boli vypočítané pre súvislosť s hodnotením inteligencie pri kategórii pracovníkov so základným vzdelaním a v súvislosti s odbornými znalosťami a schopnosťou komunikovať v cudzom jazyku pri pracovníkoch so stredoškolským vzdelaním. V ani jednom z týchto prípadov nameraná hodnota ETA neprekročila hodnotu 0,3. Tieto súvislosti boli slabé a nebudú ďalej interpretované.

Dĺžka pôsobenia organizácie na slovenskom trhu umožňuje aplikáciu testu Somersovho d , pretože ide o poradový znak. Na 95 percentnej hladine významnosti boli významné vzťahy medzi týmto znakom a: hodnoteniami inteligencie, orientácie v situácii

a sebadôvery pre kategóriu zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním. Aj tieto súvislosti sa ukázali ako veľmi slabé a nepoužiteľné pre ďalšiu interpretáciu.

Lokalita organizácie ukazovala o niečo zaujímavejšiu súvislosť s hodnotením odborných znalostí. Táto súvislosť je relatívne silná v prípade pracovníkov so základným, ale aj vysokoškolským vzdelaním. Sila tejto súvislosti prekročila hodnotu 0,3. Túto skutočnosť možno interpretovať tak, že **organizácie so sídlom mimo Bratislavy považujú odborné znalosti za dôležitejšie ako bratislavské organizácie**. Preferencia odborných znalostí býva spájaná s výrobnými organizáciami a organizáciami vo väčšej miere využívajúcich technické riešenia. Bratislava ako progresívny región a zároveň hospodárske centrum krajiny disponuje pestrejšou paletou špecializovanejších organizácií. Podiel organizácií zameraných na výrobu je tu, v porovnaní s mimobratislavskými regiónmi, nižší. Táto skutočnosť mohla spôsobiť, že experti z mimobratislavských organizácií hodnotili význam odborných znalostí vyššie ako experti z bratislavských organizácií.

Účasť zahraničného kapitálu vykazuje tri pomerne zaujímavé súvislosti. Prvá, najsilnejšia ukazuje, že **organizácie s účasťou zahraničného kapitálu vyššie ohodnocujú schopnosť komunikácie v cudzom jazyku**, pri pracovníkoch s vysokoškolským vzdelaním. Pri rovnakej vzdelanostnej kategórii, **organizácie bez účasti zahraničného kapitálu hodnotia vyššie potrebu znalostí z oblasti riadenia a manažmentu**. Pri pracovníkoch so základným vzdelaním organizácie s účasťou výlučne slovenského kapitálu viac oceňujú schopnosť reprezentatívneho vystupovania. Tieto súvislosti sú však len malé a preto sa z daných údajov nedajú interpretovať.

Vzdelanostná štruktúra organizácií priniesla iba jednu súvislosť a tou je, že organizácie s viac ako tretinovým podielom zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním hodnotia vyššie schopnosť komunikácie v cudzom jazyku u pracovníkov so stredoškolským vzdelaním. Organizácie s vysokým podielom vysokoškolsky vzdelaných zamestnancov pôsobia prevažne v kvartérnom sektore. Zaoberajú sa sofistikovanejšími ekonomickými činnosťami, ich požiadavky na zamestnancov by mali byť vyššie, ako u ostatných organizácií. Dáta však túto súvislosť nepotvrdili. Jediná nameraná súvislosť naznačuje, že **v organizáciách s vyšším podielom vysokoškolsky vzdelaných pracovníkov, pre ktorých je schopnosť komunikácie v cudzom jazyku dôležitá vo**

všetkých organizáciách, sa táto schopnosť vo väčšej miere vyžaduje aj od zamestnancov so stredoškolským vzdelaním.

Sektor ekonomiky, v ktorom firma pôsobí vykazuje súvislosť so schopnosťou pracovať s počítačom u pracovníkov s nižším vzdelaním. Túto schopnosť oceňujú viac organizácie v sektore personálnych a symbolických služieb. Naopak v priemysle, teda vo výrobných organizáciách nie je schopnosť pracovať s počítačom taká dôležitá. Pri pracovníkoch so základným a stredoškolským vzdelaním je schopnosť práce s počítačom hodnotená viac respondentmi z organizácií v sektoroch služieb. Relatívne vysokú súvislosť vykazuje táto charakteristika organizácie aj pri celkovom hodnotení všetkých požiadaviek na pracovníkov s vysokoškolským vzdelaním. Pracovníci s najvyšším vzdelaním sú podľa tohto tvrdenia pre organizáciu profilujúci aj vo vzťahu k sektoru ekonomickej aktivity.

Veľkosť organizácie meraná počtom zamestnancov vykazovala najvyššiu súvislosť s hodnotením schopnosti reprezentatívneho vystupovania u pracovníkov so základným vzdelaním. Malé organizácie hodnotili túto schopnosť ako dôležitejšiu v porovnaní s väčšími organizáciami. Túto súvislosť bolo možné merať Sumersovým d testom pričom hodnota tohto kritéria bola -0,529. Táto súvislosť, ako jediná z nameraných hodnôt, presiahla hodnotu 0,5. **Celkovo malé organizácie podľa získaných údajov kladú vyššie požiadavky na zamestnancov v najnižšej vzdelanostnej kategórii.** Na 95 percentnej hladine významnosti hodnotili menšie organizácie u pracovníkov s najnižším vzdelaním významnejšie najmä tieto vlastnosti: znalosti v oblasti riadenia a manažmentu, schopnosť pracovať s počítačom, schopnosť komunikovať v cudzom jazyku, schopnosť vyjednávať, reprezentatívne vystupovanie, schopnosť riadiť auto, inteligenciu, orientáciu v situácii, dôkladnosť a kreativitu. Tieto súvislosti možno interpretovať aj skutočnosťou, že experti v malých organizáciách sú častejšie v kontakte s pracovníkmi tejto vzdelanostnej kategórie a majú aj viac informácií o ich náplni práce. Na druhej strane môže ísť aj o skutočnosť, že malé organizácie celkovo kladú vyššie požiadavky na zamestnancov a pri pracovníkoch so základným vzdelaním sa to ukázalo ako štatisticky významné, pretože hodnotenia tejto vzdelanostnej kategórie sa vyznačujú vyšším rozptylom v hodnoteniach.

Najvyšší počet súvislostí vykazovala skutočnosť, či organizácia má **definované základné princípy stratégie rozvoja ľudských zdrojov.** Tieto súvislosti boli zároveň

distribúované medzi všetky vzdelanostné kategórie. **Vo všetkých vzdelanostných kategóriách bolo možné pozorovať silnejšiu súvislosť tohto znaku s hodnotením orientácie na výkon a schopnosťou rýchlej reakcie.** Organizácie, ktoré majú definovanú stratégiu rozvoja ľudských zdrojov pravdepodobne pracujú s týmito pojmami a usilujú sa tieto vlastnosti pracovníkov zlepšovať. To mohlo spôsobiť vyššie hodnotenia týchto vlastností. Orientácia v situácii, flexibilita a odborné znalosti vykazovali štatistickú súvislosť v kategóriách pracovníkov so stredoškolským a vysokoškolským vzdelaním.

Spokojnosť so vzdelanostnou štruktúrou zamestnancov nevykazovala silnejšiu súvislosť s hodnotením žiadnej z predložených vlastností.

Pri celkovom hodnotení súvislosti vybraných charakteristík organizácií s požiadavkami kladenými na pracovníkov dominuje veľkosť organizácie meraná počtom zamestnancov. Aj testovanie sumovaných indexov vo vzťahu k tejto charakteristike potvrdilo jej súvislosť s hodnoteniami najmä zručností a osobnostných charakteristík pracovníkov. Zvlášť významná zostáva aj na úrovni sumovaných indexov súvislosť tohto znaku s požiadavkami na pracovníkov v najnižšej vzdelanostnej kategórii. Čo sa týka počtu súvislostí bola najzaujímavejším znakom skutočnosť, či firma má definované základné princípy ďalšieho rozvoja ľudských zdrojov. Pri tomto znaku sa objavené súvislosti z dostupných informácií len ťažko interpretujú. Pre lepšie pochopenie týchto súvislostí by bol potrebný podrobnejší výskum. V kontraste k týmto vzťahom boli odhalené aj niektoré relatívne triviálne súvislosti. Príkladom môže byť súvislosť medzi sektorom ekonomickej aktivity a hodnotením významu schopnosti pracovať s počítačom u pracovníkov s nižším vzdelaním, alebo zvýšené hodnotenie schopnosti komunikácie v cudzom jazyku organizáciami so zahraničným kapitálom.

Získané údaje poskytujú len obmedzené možnosti merania súvislostí. Z dôvodu nereprezentatívneho súboru a malého rozsahu vzorky sú možnosti merania len veľmi obmedzené. Ďalšia analýza by bola veľmi náročná a v niektorých prípadoch nemožná. Len na základe zdravého rozumu alebo intuície je možné v takejto situácii oddeliť náhodné súvislosti od podstatných. Problematická v tejto situácii je aj metóda získavania údajov, ktorá pravdepodobne podlieha viacerým vplyvom, ktoré nie sú zaznamenané

uskutočneným meraním. Takýmito vplyvmi môže byť aj vplyv subjektívnych faktorov na hodnotenia expertov.

Prieskum sa pokúša aspoň čiastočne zachytiť tieto subjektívne vplyvy. Z toho dôvodu boli predmetom zisťovania aj niektoré osobnostné charakteristiky expertov. V rámci tejto podkapitoly je preto vhodné spomenúť aj namerané súvislosti medzi vybranými charakteristikami respondentov a hodnoteniami expertov.

V rámci ankety boli zisťované vybrané vlastnosti respondentov, ktorým je venovaná časť 3.1.2. Z týchto charakteristík štatistické testy najviac súvislostí objavili pri pohlaví, dĺžke praxe a zotrvaní na súčasnej pozícii. V porovnaní s charakteristikami organizácií, charakteristiky respondentov priniesli o niečo slabšie súvislosti s hodnoteniami dôležitosti vlastností zamestnancov. Aj napriek tomu možno aj tu nájsť niektoré, ktorých ETA hodnota presahuje 0,3. Dve z nich boli dokonca o niečo vyššie ako 0,4.

Prvým z týchto vzťahov je hodnotenie schopnosti vyjednávať u pracovníkov so základným vzdelaním a pohlavím expertov. Ženy považovali túto vlastnosť za menej dôležitú ako muži.

Druhým výnimočne silným vzťahom súvislosti je hodnotenie schopnosti riadiť auto v závislosti od veku. Mladší experti považovali túto schopnosť za menej dôležitú ako starší. Najvyššie hodnoty ETA boli opäť namerané pri zamestnancoch so základným vzdelaním. Zaujímavé je, že hodnotenie schopnosti riadiť auto sa objavuje v pomerne silnej súvislosti aj s vlastnosťami - počet rokov praxe v personalistike, počet rokov odpracovaných v danej organizácii a na danej pracovnej pozícii. Tieto charakteristiky spolu logicky súvisia. Ak je expert mladší, nemôže mať viacročnú prax a pracovať na súčasnej pozícii veľmi dlho. Zaujímavé bolo, že súvislosti medzi týmito znakmi a schopnosťou riadiť auto boli namerané v rozdielnych vzdelanostných kategóriách. Zatiaľ čo vek súvisel najviac s hodnotením tejto schopnosti pre pracovníkov s najnižším vzdelaním, počet rokov praxe vykazoval najvyššiu súvislosť s hodnoteniami pri pracovníkoch s vysokoškolským vzdelaním. Tieto zistenia možno zovšeobecniť do formulácie, že **starší experti s väčšou praxou hodnotia schopnosť riadiť auto ako dôležitejšiu v porovnaní s ich mladšími a menej skúsenými kolegami.**

Podobné, aj keď menej silné súvislosti vykazovala inteligencia. Aj túto vlastnosť hodnotili vyššie respondenti starší a skúsenejší. **Kreativitu a dôkladnosť hodnotili vyššie respondenti s dlhodobejšou praxou a dlhším pôsobením na danej pozícii.** Pričom rovnako platí, že skúsenejší respondenti hodnotili tieto vlastnosti ako dôležitejšie. Pri skúmaní súvislostí medzi charakteristikami expertov a hodnotami sumovaných indexov sa objavujú relatívne slabé súvislosti typu: muži hodnotia zručnosti pracovníkov so základným vzdelaním ako dôležitejšie; starší experti s väčšou praxou hodnotia dôležitosť všetkých vlastností vysokoškolsky vzdelaných pracovníkov vyššie, pohlavie experta súvisí s jeho hodnotením osobnostných charakteristík zamestnancov.

Z predložených zistení možno usudzovať, že existujú súvislosti medzi vlastnosťami expertov a ich hodnotením predložených vlastností. Tieto súvislosti však nie sú v priemere také silné ako súvislosti medzi charakteristikami organizácií a hodnoteniami expertov. Typ ani stupeň vzdelania expertov sa do hodnotení výrazne nepremietol. Vlastnosti expertov, ktoré sa naopak najviac premietajú do ich hodnotení, sú najmä pohlavie a pracovné skúsenosti.

3.3.3 Premieta sa prechod k znalostnej spoločnosti do psychologickej zmluvy a požiadaviek na zamestnancov?

Táto otázka je centrálnou výskumnou otázkou tohto prieskumu. Jej zodpovedanie by bolo možné časovým porovnaním údajov z podobného výskumu uskutočneného skôr. Takéto údaje však nie sú k dispozícii, a preto je potrebné hľadať iný spôsob jej zodpovedania. Prieskumu vychádza z predpokladu možnosti zodpovedať položenú otázku konfrontovaním poznatkov o povahe znalostnej spoločnosti a získaných údajov. Poznatkom, ktoré máme o povahe znalostnej spoločnosti som sa venoval v prvej kapitole tejto práce. Pre potreby zodpovedania tejto výskumnej otázky si ich znovu naformulujeme (v súlade s definíciou prostredia znalostnej spoločnosti) a porovnáme so získanými údajmi.

Po prvé, organizácie v znalostnej spoločnosti preferujú všeobecné znalosti pred odbornými. V znalostnej ekonomike sa informácie a schopnosť ich tvorby stávajú predmetom konkurenčnej výhody. Za týmto účelom sa ukázalo ako efektívne prepojenie

viacerých odborných oblastí. Len organizácia využívajúca informácie viacerých vedných odborov dokáže získať potrebné množstvo informácií. Údaje zozbierané v rámci tohto prieskumu však preferenciu všeobecných znalostí pred odbornými nepotvrdili. Vo všetkých troch vzdelanostných kategóriách boli hodnotenia odborných znalostí vyššie ako hodnotenia všeobecných znalostí. Hodnotenia odborných znalostí sú vyššie aj u organizácií v sektore symbolických služieb a organizácií s viac ako tretinou vysokoškolsky vzdelaných zamestnancov. Tento znak znalostnej spoločnosti preto týmto prieskumom v slovenských pomeroch nebol potvrdený. Je potrebné v tejto súvislosti spomenúť, niektoré problémy spojené s vykonaným meraním. Pýtať sa na tak dôležitú skutočnosť jednou otázkou prinieslo len orientačné zistenia. Tento spôsob zberu informácií vyplynul z praktických problémov spojených s realizáciou prieskumu. Dĺžka dotazníka bola obmedzená najmä preto, že anketa kladúca vyššie nároky na respondenta by mala ešte nižšiu návratnosť. Problematická je aj kvalifikovanosť zúčastnených expertov, ktorá pri tejto metóde zberu údajov nebola prakticky vôbec kontrolovaná. Tieto nedostatky sú nedostatkami zvolenej metódy. Iná metóda zberu dát by so sebou priniesla rozdielne nedostatky.

Druhým poznatkom, ktorý sme mali o požiadavkách na pracovníkov v prostredí znalostnej spoločnosti bolo zvýšené hodnotenie osobnostných charakteristík vo vzťahu k znalostiam a zručnostiam pracovníkov. Táto skutočnosť bola týmto prieskumom potvrdená. Osobnostné charakteristiky respondentov boli v priemere hodnotené vyššie ako znalosti aj zručnosti. Vplyv znalostného charakteru spoločnosti na túto skutočnosť však nemožno jednoznačne určiť. To znamená, že nie je možné vylúčiť, že by touto metódou boli namerané rovnaké výsledky aj v prostredí tradičnej spoločnosti.

Tretou skutočnosťou, ktorá mohla zodpovedať túto výskumnú otázku boli niektoré znaky organizácií, ktoré sa bezprostredne vzťahujú k charakteru znalostnej spoločnosti. Charakteristiky ekonomického sektora a vzdelanostnej štruktúry zamestnancov boli formulované tak, aby odlíšili organizácie na základe využívania znalostí. Pri analýze súvislostí vybraných charakteristík organizácie na požiadavky a psychologickú zmluvu, tieto znaky znalostných organizácií vykazovali iba zopár triviálnych súvislostí. Celkovo tieto charakteristiky len slabo diferencujú hodnotenia požiadaviek na zamestnancov aj hodnotenia komponentov psychologickú zmluvy.

Prostredie znalostnej spoločnosti sa tiež premieta do zníženia istôt na trhu práce. Nové metódy riadenia a zefektívňovania procesov vedú k racionalizácii a častejšiemu prepúšťaniu. Čo zvyšuje fluktuáciu na trhu práce a okrem iného má aj vplyv na narušenie ustálenej psychologickkej zmluvy. Tento predpoklad v tomto prieskume bol do istej miery potvrdený. Pri hodnotení komponentov psychologickkej zmluvy sa na posledných priečkach častejšie umiestňoval výrok o organizácii: „*Ponúka zamestnancom víziu plánovateľného kariérneho rastu*“. Toto zistenie je v súlade s predpokladom o zníženom pociťovaní istoty v prostredí znalostnej spoločnosti. Výrok „*Oceňuje vernosť zamestnancov*“ sa najčastejšie umiestňoval na štvrtom mieste takže dosahoval priemerné umiestnenia. Do úvahy treba brať aj predpoklad, že vyššie hodnotenia tohto výroku boli najmä od expertov s menšou praxou (teda menej kvalifikovaných). V slovenských pomeroch možno teda do istej miery hovoriť o prostredí neistoty spojenej s budúcim vývojom kariéry. Prieskum psychologickkej zmluvy priniesol aj ďalšie zistenie, ktoré je v súlade s predstavou o znalostnej spoločnosti. Hodnotenia výroku opisujúceho organizáciu ako investujúcu do ďalšieho vzdelávania boli najvyššie spomedzi hodnotení komponentov psychologickkej zmluvy.

Zozbierané údaje naznačujú, že prechod k znalostnej spoločnosti možno pozorovať najmä na hodnoteniach psychologickkej zmluvy. Na zozbieraných hodnoteniach požiadaviek na zamestnancov nebolo možné pozorovať očakávané súvislosti s prechodom k znalostnej spoločnosti. Zvýšené hodnotenia osobnostných charakteristík sa samotné bez ďalších údajov nedajú primerane interpretovať. Pri celkovom hodnotení tohto prieskumu treba prihliadať na komplexnosť problematiky, náročnosť cieľa a obmedzenosť možností prieskumu. Odpoveď na centrálnu výskumnú otázku je preto nejasná a vyžadovala by si ďalší výskum. Merania vychádzajúce z konceptu psychologickkej zmluvy potvrdzujú niektoré trendy spojené s prechodom k znalostnej spoločnosti. Na druhej strane merania predpokladajúce prepojenosť hodnotení požiadaviek na zamestnancov s charakterom znalostnej spoločnosti, existenciu trendov spojených s prechodom k znalostnej spoločnosti v prostredí slovenského trhu práce nepotvrdili.

Záver

Predložená práca ponúkla teoretický pohľad na problém znalostnej spoločnosti, ktorý sa pokúsila konfrontovať so získaným empirickým materiálom z oblasti požiadaviek kladených na pracovníkov. Prvá kapitola poskytla teoretickú bázu pre uskutočnený prieskum. Pokúsila sa definovať fenomén znalostnej spoločnosti využitím poznatkov viacerých vedných disciplín. Pre potreby práce bola vytvorená špecifická definícia, ktorá vychádza z redukcie tohto skúmaného fenoménu na jeho vybrané aspekty. Kritériom pre výber definičných aspektov bolo zameranie práce. Ekonomická optika je použitá ako východisko pri definovaní skúmanej problematiky. Prvý definičný aspekt, obohatenie produkčného vzorca o parameter znalosti sa však snaží konfrontovať aj so širšími, nie len ekonomickými analýzami spoločenskej zmeny. Druhým definičným aspektom znalostnej spoločnosti je globalizácia. V oblasti trhu práce sa prejavuje najmä fenoménom medzinárodnej del'by práce a zmenou povahy zamestnaneckých organizácií.

Proces prechodu k znalostnej spoločnosti so sebou prináša viaceré dôsledky pre trh práce. V druhej časti prvej kapitoly sú opísané niektoré z nich, pričom sú zdôrazňované predovšetkým negatívne trendy, ktorých dôsledky sú dnes pozorovateľné hlavne v krajinách západnej Európy alebo USA. Analýza prepojenia trhu práce a znalostnej spoločnosti prostredníctvom trendov známych zo zahraničia si vyžiadala venovať osobitú pozornosť podmienkam slovenského trhu práce. Pochopenie prechodu k znalostnej spoločnosti v termínoch zmeny produkčného vzorca a globalizácie poskytlo možnosť pre hlbšie pochopenie prejavov znalostnej spoločnosti v oblasti trhu práce. Prvá kapitola bola orientovaná na viaceré súvislosti potrebné pre pochopenie logiky uskutočneného prieskumu.

Druhá kapitola sa venovala definovaniu parciálnych pojmov použitých pri prieskume. Prieskum bol zameraný na preskúvanie sveta práce na úrovni konkrétnych vzťahov a očakávaní medzi zamestnancami a zamestnávateľmi. Pre lepšie uchopenie tejto

problematiky bol využitý koncept psychologickéj zmluvy a vlastná definícia požiadaviek kladených na zamestnancov. Zozbierané údaje majú formu hodnotení expertov. Experti hodnotili dôležitosť predkladaných vlastností pracovníkov a výroky predstavujúce komponenty psychologickéj zmluvy. Zber údajov mal formu prieskumu, pretože nespĺňal niektoré parametre sociologického výskumu. Metódou zberu dát bola expertná anketa distribuovaná prostredníctvom Internetu. Informácie získané zo zozbieraných údajov môžu poslúžiť pri príprave komplexnejšieho výskumu. Z dôvodu nereprezentatívnej a málo početnej vzorky nie je možné zovšeobecňovať zistenia na podmienky slovenského trhu práce. Hypotézou, z ktorej prieskum vychádzal bolo, že prechod k znalostnej spoločnosti sa v oblasti trhu práce premieňa do požiadaviek na zamestnancov a charakteru psychologickéj zmluvy. Vychádzajúc z tejto hypotézy sa snažil zistiť viac informácií o charaktere tohto prepojenia.

Tretia kapitola ponúka vyhodnotenie získaného empirického materiálu. V prvej časti sa zaoberala opisom súboru na základe zisťovaných charakteristík organizácií a expertov. Druhá časť opisuje základné zistenia týkajúce sa požiadaviek zamestnávateľov na zamestnancov. Tretia, záverečná časť tretej kapitoly, odpovedala na dve parciálne a centrálnu otázku prieskumu. Pre zodpovedanie výskumných otázok bolo potrebné skúmanie súvislostí medzi charakteristikami organizácií a respondentov. S týmto účelom boli použité štatistické testy, ktoré odhalili väčšie množstvo menej intenzívnych súvislostí. Niektoré z nich bolo možné pomerne ľahko interpretovať, pre interpretáciu iných by bol potrebný ďalší výskum. Zozbierané dáta potvrdili niektoré prejavy prostredia znalostnej spoločnosti na charaktere psychologickéj zmluvy. Na požiadavkách kladených na zamestnancov však použitou metódou nebolo možné podobné prejavy jednoznačne identifikovať. Charakteristiky organizácií naznačujúce vyššiu mieru využívania znalostí, nevykazovali žiadne súvislosti s požiadavkami na zamestnancov, ktoré by boli z perspektívy zamerania práce zaujímavé.

Použitá literatúra:

1. Aldag, R., Stearns, T.: Management, Cincinnati, Ohio, South-Western Publishing, 1987
2. Bartik, T, Houseman, S (Ed.): A Future of good jobs? America's Challenge in the Global Economy, W. E. Upjohn Institute for Employment Research, 2008, Zdroj.:
<http://www.upjohninst.org/publications/ch1/fgj.pdf>
3. Borjas, G. J., Bronars, S. G., Trejo, S. J.: Self-selection and internal migration in the United States, In: Journal of Urban Economics, 1992, Vol. 32, str.: 159-185
4. Broom, L, Selznick, P.: Sociology, A text with adapted readings, New York, Harper and Row Publishers, 1968
5. Brym, R. J.: New society: Sociology for the 21. century, Totonto, Hartcourt Canada Ltd., 2001
6. Disman, M.: Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele, Praha, Karolinium, 2007
7. Dvořák, V.: Naše děti nemají stejné šance získat kvalitní vzdělání, Rodina a škola, 2006/6
8. Gerbery, D, Lesay, I, Škobla, D.: Kniha o chudobe, Priatel'ia Zeme- CEPA, 2007, Zdroj.:
<http://www.fes.sk/index.php?n1=1&y=2008#>
9. Hunt, J.: Why do people still live in East Germany? IZA- Discussion Papers No. 123, 2000
10. Jacobs, B., The Lost Race Between Schooling and Technology, *De Economist*, 2004, 152- 1, str.:47-78
11. Juríčková, V, Staněk, P.: Vplyv globalizácie na vývoj zamestnanosti a implikácie pre Slovensko, Ekonomický časopis, 2004\10, str.: 1188-1201
12. Kearns, P.: Education research in the knowledge society, Key trends in Europe and North America, NCVET, 2004
13. Keller, J, Tvrдый, L.: Vzdelanostní společnost? Chrám, výtah a pojišťovna, Praha, SLON, 2008
14. Kelley-Patterson, D, George, Ch.: Mapping the contract: an exploration of the comparative expectations of graduate employees and human resource managers within the hospitality, leisure and tourism industries in the United Kingdom, *Journal of Services Research*, Volume 2, Number 1, 2002
15. Kirovova, I.: Co očekávají organizace od zaměstnancu a absolventu?, Zdroj: <http://knowledge.vsb.cz>
16. Kirovová, I.: Globální a místní požadavky organizací, Zdroj: <http://knowledge.vsb.cz>
17. KONCEPCIA ROZVOJA VÝCHOVY A VZDELÁVANIA v Slovenskej republike na najbližších 15 – 20 rokov, (projekt "MILÉNIUM"), Zdroj.: <http://www.modernaskola.sk/directories/file-upload/unoviny/Reforma-skolstva/Koncepcie/MILENIUM.pdf>

18. Kuchař, P.: Trh práce, Sociologická analýza, Praha, Karolinium, 2007
19. Maguire, H.: Psychological contracts: are they still relevant?, *Career Development International*, 2002, Vol. 7, Issue 3, str.: 167 – 179
20. Online SURvey CREator 6.0, VAN ACKER, F., & THEUNS, P. : (in review). Online Survey Creator (OSuCre) an online survey creator program with built-in features for Web-based experimental design. *Behavior Research Methods*.
21. PISA 2006, Slovensko, Národná správa, Štátny pedagogický ústav, Zdroj: <http://www.statpedu.sk/buxus/docs//projekty/PISA/pisa2006nsprava.pdf>
22. Porteous, M.: Occupational psychology, London, Prentice Hall, 1997
23. Reich, R. B.: Dílo národu, Příprava na kapitalismus 21. století, Praha, Prostor, 2002
24. Samuelson, P, A, Nordhaus, W, D.: Ekonomía 2, Bratislava, Bradlo, 1992
25. Sims, R. R.: Human resource management's role in clarifying the new psychological contract, In.: *Human Resource Management*, 1994, 33/3
26. Správa o sociálnej situácii obyvateľstva SR za rok 2006, Zdroj: <http://www.employment.gov.sk/new/index.php?SMC=1&id=50>
27. Staněk, P.: Fakty a mýty Globalizácie, Bratislava, Ekonóm, 2005
28. Trh práce včera, dnes a zajtra, Bratislava, Inštitút sociálnej politiky MPSVaR SR, 2006
29. Turnley, W, H, Feldman D, C.: Reexamining the effects of psychological contract violations: unmet expectations and job dissatisfaction as mediators, *Journal of Organizational Behavior*, 2000, Vol. 21, str.:25-42
30. Toffler, A, Tofflerová, H.: Nová civilizácia: tretí vlna a její následky, Praha, Dokořán, 2001
31. Vincúr, P. – Fífeková, E.: Stratégia sociálno – ekonomického rozvoja, Bratislava, Sprint, 2004
32. Vincúr, P a kol.: Teória a prax hospodárskej politiky, Bratislava, Sprint, 2007
33. Vízia vývoja Slovenskej republiky do roku 2020. Bratislava, Inštitút pre verejné otázky, 2002, Zdroj.: www.vlada.gov.sk
34. Workie, M, T a kol.: Vývoj a perspektívy svetovej ekonomiky, Bratislava, 2006
35. www.wikipedia.org heslá: „Outsourcing“, „Offshoring“ a „Knowledge society“

Príloha č. 1: Hodnotenia vlastností pracovníkov

Vlastnosti pracovníkov podľa hodnotenia ich dôležitosti (priemer zachytáva priemernú hodnotu indexu)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
i_zodpovedn_VS	91	,50	1,00	,9451	,09640
i_PC_VS	92	,50	1,00	,9312	,11364
i_dokladnost_VS	89	,50	1,00	,9232	,11800
i_intelig_VS	90	,67	1,00	,9222	,10362
i_ori.situacii_VS	91	,50	1,00	,9139	,11483
i_flexibilita_VS	92	,50	1,00	,9112	,11174
i_odbor.znalosti_VS	92	,33	1,00	,8967	,15399
i_dokladnost_SS	92	,50	1,00	,8931	,13439
i_rych.reakcia_VS	92	,50	1,00	,8913	,12214
i_ori.navykon_VS	91	,33	1,00	,8901	,14103
i_sebadovera_VS	91	,67	1,00	,8864	,11621
i_vystupovanie_VS	92	,50	1,00	,8786	,13098
i_vyjednavat_VS	92	,33	1,00	,8587	,15417
i_dokladnost_ZS	71	,33	1,00	,8427	,18663
i_znalosti_VS	91	,44	1,00	,8419	,13403
i_kreativita_VS	91	,00	1,00	,8278	,19476
i_ori.navykon_SS	93	,33	1,00	,8244	,17266
i_zodpovedn_SS	93	,33	1,00	,8154	,17628
i_manaz.znalosti_VS	92	,33	1,00	,8152	,19837
i_vseob.znalosti_VS	91	,33	1,00	,8095	,16400
i_PC_SS	94	,17	1,00	,8014	,24106
i_flexibilita_SS	95	,33	1,00	,7982	,18337
i_intelig_SS	94	,33	1,00	,7979	,17260
i_cjazyk_VS	92	,00	1,00	,7935	,24506
i_ori.situacii_SS	92	,33	1,00	,7935	,16083
i_auto_VS	89	,00	1,00	,7846	,23056
i_odbor.znalosti_SS	94	,00	1,00	,7801	,19888
i_rych.reakcia_SS	93	,17	1,00	,7706	,17875
i_ori.navykon_ZS	74	,00	1,00	,7703	,23032
i_sebadovera_SS	93	,17	1,00	,7652	,19230
i_vystupovanie_SS	93	,00	1,00	,6935	,27063
i_flexibilita_ZS	74	,00	1,00	,6779	,25483
i_kreativita_SS	94	,00	1,00	,6738	,23686
i_ori.situacii_ZS	71	,00	1,00	,6338	,23841
i_vseob.znalosti_SS	93	,00	1,00	,6308	,20092
i_zodpovedn_ZS	74	,00	1,00	,6284	,28342

i_znalosti_SS	89	,22	,94	,6242	,15847
i_zrucnost_ZS	74	,00	1,00	,6194	,35492
i_rych.reakcia_ZS	72	,00	1,00	,6111	,24386
i_odbor.znalosti_ZS	74	,00	1,00	,6059	,30667
i_sebadovera_ZS	75	,00	1,00	,5956	,25729
i_intelig_ZS	74	,00	1,00	,5833	,25620
i_auto_SS	91	,00	1,00	,5604	,32157
i_vyjednavat_SS	92	,00	1,00	,5562	,25711
i_cjazyk_SS	94	,00	1,00	,5301	,29427
i_kreativita_ZS	74	,00	1,00	,4752	,32015
i_manaz.znalosti_SS	90	,00	1,00	,4704	,24169
i_vseob.znalosti_ZS	73	,00	1,00	,4566	,29269
i_zrucnost_SS	93	,00	1,00	,4444	,33182
i_PC_ZS	73	,00	1,00	,4338	,34998
i_auto_ZS	73	,00	1,00	,4269	,36110
i_znalosti_ZS	71	,00	1,00	,4241	,23742
i_vystupovanie_ZS	72	,00	1,00	,4028	,32471
i_zrucnost_VS	89	,00	1,00	,3914	,28659
i_vyjednavat_ZS	71	,00	1,00	,2746	,29018
i_cjazyk_ZS	72	,00	,83	,2315	,25106
i_manaz.znalosti_ZS	72	,00	1,00	,2199	,28912

Príloha č. 2: Prepis dotazníka

Dobrý deň.

V rámci projektu dizertačnej práce na Prognostickom ústave Slovenskej akadémie vied uskutočňujem výskum zameraný na očakávania a požiadavky zamestnávateľov voči zamestnancom. Pri zbere údajov oslovujem expertov pracujúcich v oblasti ľudských zdrojov. Týmto by som Vás chcel požiadať, aby ste odpovedali na nasledujúce otázky. Vyplnenie celého dotazníka trvá 10 až 15 minút. Údaje získané v tomto výskume budú použité výlučne na vedecké účely a poslúžia pri tvorbe prognózy budúcich zmien na slovenskom trhu práce. Publikované budú len agregované zistenia, čo zaručí Vašu anonymitu a zabráni prípadnému úniku interných informácií Vašej organizácie.

Ďakujem za Vašu ochotu a čas.
Mgr. Miroslav Štefánik,
Prognostický ústav, SAV

Je dôležité, aby ste Vaše odpovede zovšeobecniť na celú organizáciu, teda pokúste sa odpovedať za všetky divízie, oddelenia či úseky. Odpovedajte podľa Vášho osobného odhadu a názoru.

1. Skúste v stručnosti popísať, čo je hlavným produktom Vašej organizácie?
(čo vyrábate, predávate, ...?)

.....

2. Má Vaša organizácia definované základné princípy stratégie rozvoja ľudských zdrojov?

- a) áno
- b) nie

3. Skúste si predstaviť a odhadnúť vzdelanostnú štruktúru zamestnancov Vašej organizácie.

Koľko percent zamestnancov vo Vašej organizácii má základné vzdelanie alebo stredoškolské bez maturity?
(ZŠ, SOU)

Koľko percent zamestnancov vo Vašej organizácii má stredoškolské odborné vzdelanie s maturitou?
(SZŠ, SOŠ, SOU s maturitou)
.....

Koľko percent zamestnancov vo Vašej organizácii má stredoškolské všeobecné vzdelanie?
(Gymnázium)
.....

Koľko percent zamestnancov vo Vašej organizácii má vysokoškolské vzdelanie s technickým zameraním?
(odborní: strojársky, informatika, elektrotechnika, chemické a potravinárske odbory, spracovanie materiálov, stavebníctvo, atď.)
.....

Koľko percent zamestnancov vo Vašej organizácii má vysokoškolské vzdelanie s humanitným alebo iným netechnickým zameraním?
(odborní: ekonomické, manažment, filozofické, pedagogické, právnické, lekárske, farmácia, atď.)

.....

4. Odlišuje sa skutočná vzdelanostná štruktúra Vašich zamestnancov od požadovanej (ideálnej) vzdelanostnej štruktúry?

- a) Áno, odlišuje sa
b) Nie, máme toľko zamestnancov v každej vzdelanostnej kategórii, koľko potrebujeme

5. Aká by bola ideálna (potrebná) vzdelanostná štruktúra zamestnancov Vašej organizácie?

ZŠ:

Stredná škola s odborným zameraním:

Gymnázium:

VŠ technického zamerania:

VŠ humanitného zamerania:

6. Prečo sa skutočná vzdelanostná štruktúra pracovnej sily vo Vašej organizácii odlišuje od potrebnej? (Zaznačte jednu, alebo viac odpovedí)

Veľká konkurencia medzi zamestnávateľmi

Daná pozícia neposkytuje dostatočne atraktívne podmienky na prilákanie uchádzačov

Málo žiadostí s dostatočnou kvalifikáciou

Prístup, motivácia, alebo osobnosť záujemcov nezodpovedá požiadavkám kladeným na danú pozíciu

Nedostatok pracovných skúseností u záujemcov

Málo záujemcov - slabá ponuka práce

7. Zaznačte na stupnici od 0 do 6 aké vlastnosti sa vo Vašej organizácii vyžadujú od pracovníkov s rôznym stupňom vzdelania.

Pokúste sa odhadnúť, nakoľko sú predložené vlastnosti dôležité, pre všetky pracovné pozície danej vzdelanostnej úrovne vo Vašej organizácii.

Je potrebné, aby ste Vašu skúsenosť s týmto typom pracovníkov zovšeobecniť a Váš odhad zachytili na predložených škálach.

Ak nie je možné urobiť také zovšeobecnenie, odpovedajte za poslednú pracovnú pozíciu, ktorú ste v danej vzdelanostnej kategórii obsadzovali.

Pokiaľ Vaša organizácia nezamestnáva pracovníkov so základným alebo stredoškolským vzdelaním bez maturity, pokračujte na nasledujúcu stranu.

7.1 Pre pracovnú silu so základným alebo stredoškolským vzdelaním bez maturity, pri vykonávaní pracovných pozícií adekvátnych jej vzdelaniu sú potrebné:

		Všeobecné znalosti					
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné	
		Odborné znalosti					
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné	
		Znalosti v oblasti riadenia a manažmentu					
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné	
		Schopnosť pracovať s počítačom					
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné	
		Komunikácia v cudzom jazyku					
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné	
		Schopnosť vyjednávať					
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné	
		Reprezentatívne vystupovanie					
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné	

Odborné manuálne zručnosti- remeselná zručnosť						
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné
Riadenie auta						
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné
Inteligencia						
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné
Pohotovosť - rýchla reakcia						
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné
Orientácia v situácii						
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné
Orientácia na výkon						
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné
Schopnosť preberať						
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné
Sebadôvera						
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné
Dôkladnosť						
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné
Kreativita						
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné
Pružnosť- flexibilita						
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné

7.2 Pre pracovnú silu so stredoškolským vzdelaním, pri vykonávaní pracovných pozícií adekvátnych jej vzdelaniu sú potrebné:

(Pokiaľ Vaša organizácia nezamestnáva pracovníkov so stredoškolským vzdelaním, pokračujte na nasledujúcu stranu.)

Všeobecné znalosti						
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné
Odborné znalosti						
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné
Znalosti v oblasti riadenia a manažmentu						
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné
Schopnosť pracovať s počítačom						
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné
Komunikácia v cudzom jazyku						
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné
Schopnosť vyjednávať						
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné
Reprezentatívne vystupovanie						
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné
Odborné manuálne zručnosti- remeselná zručnosť						
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné
Riadenie auta						
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné
Inteligencia						
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné
Pohotovosť - rýchla reakcia						
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné
Orientácia v situácii						
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné
Orientácia na výkon						

nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné
			Schopnosť preberať			
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné
			Sebadôvera			
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné
			Dôkladnosť			
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné
			Kreativita			
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné
			Pružnosť- flexibilita			
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné

7.3 Pre pracovnú silu s vysokoškolským vzdelaním, pri vykonávaní pracovných pozícií adekvátnych jej vzdelaniu sú potrebné:

(Pokiaľ Vaša organizácia nezamestnáva pracovníkov s vysokoškolským vzdelaním, pokračujte na nasledujúcu stranu.)

			Všeobecné znalosti			
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné
			Odborné znalosti			
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné
			Znalosti v oblasti riadenia a manažmentu			
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné
			Schopnosť pracovať s počítačom			
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné
			Komunikácia v cudzom jazyku			
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné
			Schopnosť vyjednávať			
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné
			Reprezentatívne vystupovanie			
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné
			Odborné manuálne zručnosti- remeselná zručnosť			
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné
			Riadenie auta			
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné
			Inteligencia			
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné
			Pohotovosť - rýchla reakcia			
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné
			Orientácia v situácii			
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné
			Orientácia na výkon			
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné
			Schopnosť preberať			
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné
			Sebadôvera			
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné
			Dôkladnosť			
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné
			Kreativita			
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné
			Pružnosť- flexibilita			
nie je vôbec potrebné-0	1	2	3	4	5	6-maximálne potrebné

8. V tejto časti dotazníka sa pokúste odpovedať ako zamestnanec. Zabudnite na to, že ste riadiaci pracovník, či pracovník personálneho oddelenia. Zorad'te nasledujúcich sedem výrokov podľa toho, ako vystihujú Vašu organizáciu. Do políčka pred výrokom napíšte poradové číslo výroku od 1 do 7.

Naša organizácia:

- Investuje do ďalšieho vzdelávania a osobnostného rozvoja svojich zamestnancov
- Oceňuje vernosť zamestnancov.
- Ponúka za dobre odvedenú prácu atraktívne finančné ohodnotenie.
- Usiluje o to, aby práca zamestnancov napĺňala aj osobnostne a bola pre nich zaujímavá.
- Dbá o dodržiavanie zdravých vzťahov medzi zamestnancami.
- Rešpektuje čas voľna svojich zamestnancov.
- Ponúka zamestnancom víziu plánovateľného kariérneho rastu.

9. Do ktorej z nasledujúcich kategórií by ste zaradili svoju pracovnú pozíciu?

- a) Vedúci personálneho oddelenia
- b) Nižší zamestnanec personálneho oddelenia
- c) Riadiaci pracovník
- d) Administratívny pracovník

10. Je súčasťou Vašej náplne práce prijímanie nových ľudí?

- a) áno
- b) nie
- c) v niektorých prípadoch

11. Ako dlho pracujete na tejto pozícii?

..... rokov

12. Ako dlho pracujete v tejto organizácii?

.....rokov

13. Koľko rokov praxe máte v oblasti personalistiky?

.....rokov

14. Aké je Vaše najvyššie dosiahnuté vzdelanie?

- a) úplné stredoškolské
- b) vysokoškolské
- c) iné:

V odbore\špecializácii:

15. Koľko máte rokov:

16. Ste:

- a) žena
- b) muž

17. Aký je názov Vašej organizácie?

(Na túto otázku nemusíte odpovedať. Odpovedanie umožní presnejšie zaradenie Vášho podniku a tým relevantnejšie výsledky výskumu. Individuálne výsledky nebudú publikované.)

18. Ako dlho existuje Vaša organizácia na slovenskom trhu?

- a) 1 rok a menej

- b) viac ako 1 a menej ako 3 roky
- c) viac ako 3 a menej ako 5 rokov
- d) viac ako 5 a menej ako 10 rokov
- e) viac ako 10 rokov

19. Uved'te počet zamestnancov Vašej organizácie?

(vrátane Vás a prípadných pracujúcich vlastníkov)

- a) 1 až 9
- b) 10 až 19
- c) 20 až 49
- d) 50 až 249
- e) 250 až 499
- f) 500 až 999
- g) 1000+

20. Aké je IČO Vašej organizácie?

(Na túto otázku nemusíte odpovedať. Odpovedanie umožní presnejšie zaradenie Vášho podniku a tým relevantnejšie výsledky výskumu. Individuálne výsledky nebudú publikované.)

21. Aká je právna forma Vašej organizácie?

- a) s.r.o. (spoločnosť s ručením obmedzeným)
- b) a.s. (akciová spoločnosť)
- c) verejná obchodná spoločnosť
- d) komanditná spoločnosť
- e) štátny podnik
- f) iný typ:

22. Názov obce, kde sídli Vaša organizácia:

23. Účasť zahraničného kapitálu vo Vašej organizácii:

- a) áno, organizácia je kontrolovaná prevažne zahraničným kapitálom
- b) áno, čiastočne je naša organizácia kontrolovaná aj zahraničným kapitálom
- c) nie, organizácia je kontrolovaná výlučne slovenským kapitálom