

**SLOVENSKÁ POĽNOHOSPODÁRSKA UNIVERZITA V
NITRE
FAKULTA EURÓPSKÝCH ŠTÚDIÍ A REGIONÁLNEHO
ROZVOJA**

**VYUŽÍVANIE FINANČNÝCH PROSTRIEDKOV EÚ PRE
VZDELÁVANIE ZAMESTNANCOV
V PODNIKATEĽSKÝCH SUBJEKTOCH A ICH VPLYV NA
ROZVOJOVÝ POTENCIÁL NITRIANSKEHO KRAJA**

Diplomová práca

Študijný program:	Regionálny rozvoj
Študijný odbor:	6218800 Verejná správa a regionálny rozvoj
Školiace pracovisko:	Katedra verejnej správy
Školiteľ:	Monika Gubáňová, Ing., PhD.

Čestné vyhlásenie

Podpísaná Katarína Kováčsová vyhlasujem, že som záverečnú prácu na tému „Využívanie finančných prostriedkov EÚ pre vzdelávanie zamestnancov v podnikateľských subjektoch a ich vplyv na rozvojový potenciál Nitrianskeho kraja“ vypracovala samostatne s použitím uvedenej literatúry.

Som si vedomá zákonných dôsledkov v prípade, ak uvedené údaje nie sú pravdivé.

V Nitre 29. apríla 2011

.....

Pod'akovanie

Touto cestou vyslovujem pod'akovanie Ing. Monike Gubáňovej, PhD. za pomoc, odborné vedenie, cenné rady a pripomienky pri vypracovaní mojej diplomovej práce.

.....

ABSTRAKT

Hlavným cieľom diplomovej práce je zhodnotiť vplyv čerpania nenávratných finančných prostriedkov z Európskej únie prostredníctvom Európskeho sociálneho fondu na vzdelávanie zamestnancov v podnikateľských subjektoch na rozvoj Nitrianskeho kraja. Cieľom prieskumu v podnikateľských subjektoch bolo zhodnotenie informácií, ktoré charakterizujú aktuálny stav vzťahu zamestnancov k vzdelávaniu a ich spokojnosti so vzdelávacími aktivitami organizovanými zamestnávateľom. Nevyhovujúca úroveň vzdelania a štruktúra pracovného kapitálu negatívnym spôsobom ovplyvňuje ďalší rozvoj v regióne, keďže rozvoj územia výrazne ovplyvňujú schopnosti, vedomosti a zručnosti človeka a jeho spôsobilosť efektívne využiť získané informácie. Systematické a nepretržité vzdelávanie ovplyvní predovšetkým flexibilitu pracovnej sily. Vzdelanejší a kvalifikovanejší zamestnanci sú schopní pružne reagovať na aktuálne potreby zamestnávateľa, tým ovplyvnia rozvoj jeho podnikateľskej aktivity. Ďalej sú schopní vytvoriť udržateľný ekonomický rast a naplniť potreby spoločnosti a v neposlednom rade determinujú ďalší rozvoj spoločnosti i hospodárstva. Občianske združenie OAZIS – Domov sociálnych služieb pre dospelých v Komárne a spoločnosť NAY, a. s. veľmi prospešne a efektívne využili finančné prostriedky z Európskej únie na vzdelávanie zamestnancov. Zamestnanci obidvoch subjektov si plne uvedomujú, že neustále sa vzdelávanie je v dnešnej dobe nevyhnutnosťou. Nebránia sa novým vzdelávacím aktivitám, naopak majú pozitívny prístup k vzdelávaniu. Doplnením zručností a teoretických vedomostí zamestnancov sa ich uplatniteľnosť na trhu práce posilnila. Vďaka získaným vedomostiam sa zlepšil ich vzťah k práci a ich pracovný výkon. Doterajšie vzdelávacie aktivity prispeli k osobnému rozvoju zamestnancov. Zamestnanci poznajú Európsky sociálny fond a uvedomujú si, že podporil ich osobný rozvoj. Vzdelávacie aktivity a školenia, ktorých sa zamestnanci mohli zúčastniť, významne zvýšili kvalitu pracovnej sily v regióne, čím sa potvrdilo že, nenávratné finančné prostriedky zo zdrojov EÚ v rozsiahlej miere napomáhajú k regionálnemu rozvoju.

Kľúčové slová: vzdelávanie, rozvoj, Európsky sociálny fond, nenávratný finančný príspevok, operačný program

SUMMARY

The main purpose of my diploma work was to evaluate the influence of uptake of non-repayable grants through the European Social Fund for the education of employees in enterprises for the development of Nitra region. The aim of the research in the enterprises was to evaluate the information which defines the current attitude of employees to the education and their satisfaction with the educational activities organized by their employers. The inconvenient level of education and the structure of business investment influence the next development in the region in a negative way as the development of the area is markedly influenced by the skills, knowledge and abilities of people and their competence to use the gained information effectively. The systematic and continuous education will influence particularly the flexibility of the labour force. Employees who are more educated and qualified are able to respond dynamically to current needs of the employer, influencing by that the development of his entrepreneurial activity. Next they are able to create sustainable economic growth and to fulfil the needs of the society. Last but not least they determine the next evolution of the society and the economy. The civil organization OAZIS – Home of social services for adults in Komárno and the company NAY, ltd. have used very well and effectively the EU grants for the education of their employees. The employees of both subjects are completely aware of the fact that the continuous education is a must nowadays. They are willing to learn and have a very positive attitude toward the education. Completing the skills and theoretical knowledge of the employees led to their higher possible applicability at the labour market. Thanks to the gained knowledge their attitude toward the work improved, as well as their work achievement. The present educational activities contributed to the personal development of the employees. They are aware of the European Social Fund and they realize that it boosted up their personal development. The educational activities and trainings which they took part in markedly increased the quality of the labour force in the region, which is an evidence of the fact that the non-repayable grants from the EU help the regional development in a significant way.

Key words: education, development, European Social Fund, non-repayable grant, operational programme

ZOZNAM POUŽITÝCH SKRATIEK

ERDF – Európsky fond regionálneho rozvoja

ES – Európske spoločenstvo

ESF – Európsky sociálny fond

EÚ – Európska únia

NFP – Nenávratný finančný príspevok

NSK – Nitriansky samosprávny kraj

NSRR – Národný strategický referenčný rámec

OP – Operačný program

OP ZaSI - Operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia

PHSR – Program hospodárskeho a sociálneho rozvoja

SOP LZ – Sektorový operačný program Ľudské zdroje

SORO – Sprostredkovateľský orgán pod riadiacim orgánom

SR – Slovenská republika

ŠF – Štrukturálne fondy

ŠR – Štátny rozpočet

TP – Technická pomoc

VÚC – Vyšší územný celok

OBSAH

ÚVOD	9
1 PREHĽAD O SÚČASNOM STAVE RIEŠENEJ PROBLEMATIKY	11
1.1 Európska únia.....	11
1.1.1 Vstup Slovenskej republiky do Európskej únie.....	12
1.1.2 Regionálna politika EÚ.....	13
1.1.3 Fondy Európskej únie ako nástroje regionálnej politiky.....	14
1.1.4 Vplyv finančných prostriedkov z EÚ.....	16
1.2 Vymedzenie základných pojmov v oblasti vzdelávania.....	17
1.3 Vzdelávanie a rozvoj zamestnancov ako súčasť manažmentu.....	19
Ľudských zdrojov	19
1.3.1 Definovanie základných pojmov.....	19
1.3.2 Manažment ľudských zdrojov.....	21
1.3.3 Vzdelávanie a rozvoj zamestnancov.....	23
1.4 Podnikové (firemné) vzdelávanie	25
1.5 Charakteristika regiónu a regionálny rozvoj.....	35
1.6 Vplyv vzdelanostnej úrovne na rozvoj regiónu	37
2 CIEĽ PRÁCE	41
3 METODIKA PRÁCE	43
4 VÝSLEDKY PRÁCE	45
4.1 Všeobecná charakteristika Nitrianskeho kraja.....	45
4.2 Národný strategický referenčný rámec 2007 - 2013.....	49
4.2.1 Operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia.....	53
4.2.2 Program hospodárskeho a sociálneho rozvoja Nitrianskeho samosprávneho kraja 2008 – 2015.....	55
4.3 OAZIS občianske združenie – Domov sociálnych služieb pre dospelých v Komárne.....	56
4.3.1 Charakteristika občianskeho združenia OAZIS.....	56
4.3.2 Úspešne realizované projekty občianskeho združenia OAZIS.....	61
4.3.3 Vyhodnotenie dotazníkového prieskumu – OAZIS.....	64
4.4 Akciová spoločnosť NAY.....	74
4.4.1 Charakteristika akciovej spoločnosti NAY.....	74
4.4.2 Rozvoj zamestnancov spoločnosti NAY, a. s.....	75

4.4.3 Vyhodnotenie dotazníkového prieskumu – NAY, a. s.....	76
4.5 Zhrnutie výsledkov.....	89
4.6 Vplyv využívania finančných prostriedkov EÚ na rozvoj regiónu.....	92
ZÁVER.....	94
ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY.....	96
PRÍLOHY.....	100

ÚVOD

Európska únia je jedinečné medzinárodné spoločenstvo demokratických štátov, ktoré sa dohodli na vzájomnej spolupráci pre zabezpečenie mieru a prosperity. Po šiestich rozšíreniach v súčasnosti zoskupuje 27 krajín s celkovým počtom 496 miliónov ľudí.

Európska únia ako celok patrí medzi najbohatšie a najprosperujúcejšie oblasti sveta, ale v rámci nej sú značné ekonomické a sociálne nerovnosti. Mnohé regióny sa vyznačujú regionálnymi disparitami, ale aj v rámci jednotlivých štátov EÚ existujú obrovské rozdiely. Po piatom a šiestom rozšírení EÚ sa rozdiely v blahobyte výrazne zväčšili, pretože regióny nových členských štátov boli hospodársky menej rozvinuté.

Európska únia už dlhé obdobie rieši jestvujúce disparity, tzv. prekážky jednotlivých regiónov a krajín pomocou regionálnej politiky. Základným poslaním nástrojov regionálnej politiky, teda fondov EÚ je vyrovnávať rozdiely medzi ekonomicky silnými a zaostávajúcimi regiónmi. Štrukturálna a regionálna politika predstavuje druhú najvyššiu výdajovú položku rozpočtu EÚ. Ciele a priority regionálnej politiky sa snažia reagovať na aktuálne najzávažnejšie problémy členských krajín a preto sú definované vždy na nové programové obdobie.

Národný strategický referenčný rámec SR 2007 – 2013 je strategickým dokumentom, ktorý stanovuje národné priority na spolufinancovanie zo zdrojov EÚ v nadväznosti na Strategické usmernenia Spoločenstva o kohézii (súdržnosti). NSRR SR slúži teda na reguláciu čerpania finančných prostriedkov z EÚ. Strategický cieľ SR sformulovaný v podobe vízie: „Výrazne zvýšiť do roku 2013 konkurencieschopnosť a výkonnosť regiónov a slovenskej ekonomiky a zamestnanosť pri rešpektovaní trvalo udržateľného rozvoja“ sa bude napĺňať pomocou 11 operačných programov.

Cieľom tretej strategickej priority NSRR SR (ľudské zdroje), ktorá zdôrazňuje nevyhnutnosť výrazne zvýšiť efektívnosť a účinnosť investícií do ľudských zdrojov je zvyšovanie kvality a lepšieho využitia ľudských zdrojov na zvýšenie zamestnanosti a na rast kvality pracovnej sily. Je potrebné venovať pozornosť príprave vzdelanej a zručnej pracovnej sily, vzhľadom na skutočnosť, že ľudské zdroje ovplyvňujú produkčné schopnosti regiónu, krajiny a na druhej strane kvalifikovaná pracovná sila je dôležitým zdrojom konkurenčnej výhody pre firmy.

V dnešnom neustále sa meniacom svete je úspešnosť podnikov, regiónov, krajín vždy viac podmienená znalosťami, vedomosťami a zručnosťami, ktorých nositeľmi sú

Ľudia. Hmotné a finančné zdroje firmám nestačia, ich úspešný dlhodobý vývoj je determinovaný kvalifikovanou a tvorivou pracovnou silou.

Dnešný svet patrí pripraveným, uplatnenie človeka v čoraz väčšej miere závisí od prispôsobivosti a najväčší dôraz je kladený na neustály proces prehlbovania vedomostí a zručností. Kvalitné vzdelávanie a odborná príprava sú z hľadiska rozvoja znalostnej spoločnosti a konkurencieschopnosti nevyhnutné. Celoživotné vzdelávanie sa stáva základným elementom života celej spoločnosti. Význam vzdelávania je celoživotne dôležité, vzhľadom na skutočnosť, že vzdelávanie sa stáva nutnosťou a nikdy nekončiacim procesom. Rýchly rozvoj a zmeny s ním súvisiace si vyžadujú neustálu potrebu prijímať a rozširovať poznatky a zručnosti v priebehu celého života.

1 PREHLAD O SÚČASNOM STAVE RIEŠENEJ PROBLEMATIKY

1.1 Európska únia

Fontaine, P. (2007) uvádza: „Príde deň, keď všetky národy tohto kontinentu, bez straty svojich osobitných vlastností alebo slávnej individuality, splynú do vyššej jednoty a vznikne európske bratstvo. Príde deň, keď vymiznú bojiská a zostanú len boje rozumu – otvorené trhy myšlienok. Príde deň, keď guľky a bomby vystriedajú volebné hlasy.“ Viktor Hugo vyslovil tieto prorocké slová v roku 1849, ale prešlo viac ako jedno storočie, kým sa jeho predpovede začali naplňovať. Počas tohto obdobia zapríčinili dve svetové vojny a nespočetné ďalšie konflikty na európskom kontinente smrť miliónov ľudí a boli časy, keď sa všetka nádej strácala. Dnes, na úsvite 21. storočia, prichádzajú svetlejšie vyhliadky a znovu sa rodí nádej. Európe to však prináša nové ťažkosti a výzvy.

Fontaine, P. (2007) ďalej uvádza, že spoločenstvu bola Rímskou zmluvou pridelená úloha podporovať harmonický rozvoj ekonomických aktivít, nepretržitý a vyrovnaný rozvoj, väčšiu stabilitu, rýchly rast životnej úrovne a užšie vzťahy medzi svojimi členskými štátmi, vytvorením spoločného trhu a postupnou aproximáciou hospodárskych politík členských štátov.

Podľa **Fontaine, P.** (2007) EÚ je dohoda medzi suverénnymi národmi, ktoré sa rozhodli mať spoločný osud a vzdať sa v prospech celku čoraz väčšieho dielu svojej suverenity. Týka sa to vecí, o ktoré sa občania Európy zaujímajú najviac: mier, hospodárstvo a fyzický blahobyt, bezpečnosť, participatívna demokracia, spravodlivosť a solidarita. Táto dohoda sa postupne upevňuje a potvrdzuje v celej Európe: pol miliardy ľudí sa rozhodlo akceptovať spoločné právne princípy a žiť v súlade s dávnymi hodnotami, ktoré zdôrazňujú humanitu a ľudskú dôstojnosť.

Weidenfeld, W. – Wessels, W. (1997) tvrdia, že Európa potrebuje vykonať to, čo je v spoločnom záujme jej štátov. Predovšetkým potrebuje zabezpečiť budúcnosť. Ide predovšetkým o ekonomickú prosperitu, medzinárodnú konkurencieschopnosť, mier, ochranu pred rizikom nových konfliktov a vytvorenie celoeurópskej únie, v ktorej budú obyvatelia Európy môcť uskutočňovať svoje vlastné ciele.

1.1.1 Vstup Slovenskej republiky do Európskej únie

Piate rozšírenie EÚ malo politický a morálny rozmer. Umožnilo Slovensku a ďalším deviatim štátom (Cypru, Českej republike, Estónsku, Lotyšsku, Litve, Maďarsku, Malte, Poľsku a Slovinsku) pridať sa do demokratickej európskej rodiny. Slovensko a ostatné štáty prijaté do EÚ v roku 2004 sú dnes už partnermi vo veľkolepom projekte svojich otcov (zakladateľov EÚ). Deň 1. máj 2004 znamená pre Európanov nielen rozšírenie územia EÚ a zvýšenie počtu obyvateľov EÚ, ale tiež dlho očakávaný koniec rozdelenia nášho kontinentu, ktorý sa od roku 1945 delil na slobodný svet a komunistický blok.

Kukan, E. (2004) konštatuje, že začlenením do Európskej únie sa zavrášilo niekoľkoročné úsilie o zaradenie sa do spoločenstva národov, ktoré presadzuje idey slobody, demokracie a ľudských práv. Nové príležitosti spojené so vstupom Slovenska do Európskej únie sa týkajú všetkých oblastí politického, ekonomického a spoločenského života občanov. Je nepopierateľné, že tieto udalosti sa premietnu do života každého z nás a v dlhodobom hľadisku do kvality každodenného života našej mladej generácie.

Podľa **Rybára, P. a kol.** (2003) výhody vstupu Slovenskej republiky jasne prevažujú nad akýmkoľvek nevýhodami, pretože už len jednoduchým vymenovaním tých najväčších Slovensko získa oveľa viac ako bude musieť obetovať. Európska únia je spoločenstvo vyspelých demokratických štátov s rozvinutou ekonomikou. Členstvom v nej sa bude naša spoločnosť a životná úroveň rozvíjať rýchlejšie.

Figel', J. (2005) uvádza, že nemôže byť krajina úspešnou ekonomicky, ak nie je dôveryhodnou politicky. Vstup do Európskej únie nie je ani začiatkom ľahšej cesty, ani nemá znamenať koniec potrebného reformného úsilia. Na jednej strane je to právna kompatibilita a atraktívnosť účasti na najväčšom solventnom trhu sveta, na druhej strane to prináša nárast konkurencie. Je to náročnejšia, ale perspektívnejšia cesta pre rozvoj krajiny.

Figel', J. (2005) ďalej uvádza, že je potrebné, aby čím viac rástla informovanosť, vzdelanosť a schopnosť občanov Slovenska orientovať sa v novom hospodárskom, právnom, politickom a kultúrnom priestore Únie. Integráciou v konkurenčnom prostredí najviac získavajú pripravení, schopní, aktívni, strácajú nepripravení, pasívni. Dôležité bolo nielen do Únie vstúpiť, ale v nej aj obstáť. Nielen sa o členstvo v EÚ hlásiť, ale mať aj názor na jej usporiadanie a budúcnosť.

1.1.2 Regionálna politika EÚ

Záujem o regionálnu politiku podľa **Belajovej, A. – Fázikovej, M.** (2005) možno datovať od veľkej hospodárskej krízy v tridsiatich rokoch devätnásteho storočia. Dovtedy prevládal názor, že regionálna diferenciácia ekonomického vývoja je determinovaná podmienkami národnej ekonomiky a preto je zbytočné sa pokúšať problémy rozdielneho ekonomického rozvoja regiónov meniť.

McCormick, J. (2000) uvádza, že ekonomické nerovnosti sú životná realita a kultúrne rozdiely zaručujú, že rôzne spoločenstvá zaujmú rôzne prístupy k spoločným problémom. EÚ to uznala a rozhodla, že jej regionálna politika bude podporovať kohéziu, definovanú ako redukovanie disparít medzi rôznymi regiónmi v záujme podpory „ekonomického a sociálneho pokroku“. Pri uskutočňovaní tohto cieľa EÚ vystupňovala úsilie zamerané na to, aby sa chudobnejšie členské štáty priblížili úrovni, ktorú dosiahli ich bohatší partneri.

Podľa **Figel'a, J. – Adamiša, M.** (2004) cieľom regionálnej politiky EÚ je znižovanie rozdielov medzi úrovňami rozvoja jednotlivých regiónov a zmiernenie zaostávania menej rozvinutých regiónov (čl. 158 a čl. 160 Zmluvy o ES). Jedným zo základných princípov fungovania EÚ je princíp solidarity, v ktorého zmysle ekonomicky silnejší prispievajú slabším. Veľký objem finančných prostriedkov určený členským štátom, ktorých ekonomická sila a životná úroveň nedosahujú priemer EÚ (teda i pre SR), by mal pomáhať odstraňovať regionálne rozdiely vytvorením rozvojových impulzov v týchto regiónov.

Belajová, A. – Fáziková, M. (2005) uvádzajú, že v roku 1983 bol schválený jeden z hlavných dokumentov EÚ v oblasti regionálnej politiky a to Európska charta regionálneho plánovania (Torremolinos). Išlo o metodický dokument dôležitý pre koordináciu regionálnych politík v členských krajinách. V charte boli sformulované nasledovné ciele regionálnej politiky, ktoré majú uplatnenie doposiaľ:

1. vyvážený socio-ekonomický rozvoj regiónov,
2. podpora zaostalých regiónov riešením infraštruktúry,
3. zlepšenie životných podmienok,
4. zodpovedné zaobchádzanie s prírodnými zdrojmi a ochrana životného prostredia,
5. racionálne využívanie územia, rozvoj sídelných a priemyselných komplexov.

Majtán, M. (2009) sa domnieva, že politika súdržnosti (kohézie) je dôležitým nástrojom ekonomického a sociálneho rozvoja a patrí k pilierom EÚ. Súdržnosť

znamená „držať spolu“. Podpora sociálnej súdržnosti v žargóne znamená, že EÚ sa snaží zabezpečiť, aby mal každý svoje miesto v spoločnosti – napríklad riešením problémov chudoby, nezamestnanosti alebo diskriminácie.

Hlavné ciele politiky súdržnosti EÚ v programovom období 2007 – 2013 sú:

Cieľ 1: Konvergencia – sa vzťahuje na regióny, ktorých HDP na obyvateľa za tri posledné roky pred prijatím nových nariadení nedosiahol 75 % priemeru krajín rozšírenej EÚ. V prípade Slovenska je to jeho celé územie s výnimkou Bratislavského kraja.

Cieľ 2: Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť – na čerpanie podpory v cieľi Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť sú oprávnené oblasti, ktoré nespádajú do cieľa Konvergencia – čo je v prípade Slovenska Bratislavský kraj.

Cieľ 3: Európska územná spolupráca – sa vzťahuje na regióny, ktoré majú pozemné alebo námorné hranice, oblasti nadnárodnej spolupráce vymedzené v zmysle opatrení na podporu integrovaného územného rozvoja, podporu medziregionálnej spolupráce a výmenu skúseností.

1.1.3 Fondy Európskej únie ako nástroje regionálnej politiky

Nástrojmi realizácie regionálnej politiky podľa **Majtána, M.** (2009) sú štrukturálne fondy. Napriek tomu, že všetky štrukturálne fondy pôsobia spoločne, každý má svoje špecifické tematické oblasti. Štrukturálne fondy nefinancujú individuálne projekty, ale viacročné programy regionálneho rozvoja, ktoré spoločne pripravujú regióny, členské štáty a Európska komisia. Programy sú pripravené podľa spoločných východísk navrhnutých Európskou komisiou pre EÚ ako celok.

Podľa **Horvátha, Z.** (2004) štrukturálne fondy, ktoré sa od Rímskej zmluvy postupne zriaďovali, fungujú podľa týchto zásad:

- a) *Zásada využívania fondov podľa komplexného súboru cieľov:* Štrukturálna politika si kladie za cieľ bojovať s problémami v prioritných oblastiach podľa komplexného súboru cieľov vychádzajúc z koordinácie rôznych fondov.
 - b) *Zásada partnerstva:* Štrukturálne fondy prispievajú do národných programov. Programy predkladajú členské štáty, ale realizujú sa v spolupráci spoločenstva, štátnych, regionálnych a miestnych orgánov. Prijemcami regionálnej pomoci nie sú vlády členských štátov, ale regióny a miestne samosprávy, ktoré musia mať schopnosť a inštitucionálnu kapacitu riadiť takéto programy.
-

-
- c) *Zásada doplnkovosti*: Dotácie spoločenstva dopĺňajú financovanie národných projektov a nenahrádzajú ich fondy. Schopnosť poskytovať spolufinancovanie z vlastných zdrojov je základným predpokladom podpory spoločenstva.
- d) *Zásada programovania a plánovania*: Členské štáty zostavujú komplexné plány rozvoja na základe cieľov. Tieto plány sa predkladajú komisii, ktorá ich hodnotí a rozhoduje o požadovanom financovaní.

Podľa **Gregušovej, G. a kol.** (2006) čerpanie financií z európskych fondov, ale aj z iných zdrojov, je dnes na Slovensku dôležitou témou pre obce, podnikateľov, školy a mimovládne organizácie. Mnohí chcú realizovať krásne, užitočné a inovatívne aktivity, na ktoré im chýbajú vlastné prostriedky, a tak sa zaujímajú o iné možnosti. Viacerí dúfajú, že finančnú pomoc získajú pomerne jednoducho. No ako v prípade všetkého dôležitého, do čoho sa púšťame, ani peniaze z európskych fondov neprichádzajú ľahko a pri práci s nimi je potrebné vynaložiť veľa úsilia. Námahu je možno zredukovať znalosťou manažmentu európskych projektov a princípov fungovania jednotlivých schém a zdokonaľovať sa praxou pri písaní žiadostí a pri projektovom riadení.

Gregušová, G. a kol. (2006) ďalej uvádzajú, že štrukturálne fondy umožňujú Európskej únii poskytovať finančnú podporu svojim členským krajinám, a to pri riešení štrukturálnych ekonomických a sociálnych problémov. Vznikli ako nástroj pomoci slabším, aby sa vyrovnávali rozdiely medzi krajinami a aby mali všetky členské štáty prostriedky na svoj rozvoj.

Podľa **Majtána, M.** (2009) *Európsky sociálny fond (ESF)* prispieva k cieľu hospodárskej a sociálnej súdržnosti podporovaním politiky a priorít zameraných na dosiahnutie pokroku smerom k úplnej zamestnanosti zvyšovaním kvality a produktivity práce a presadzovaním sociálnej integrácie a súdržnosti v súlade so smernicami a odporúčaniami *Európskej stratégie zamestnanosti (ESZ)*. Aby bolo možné dosiahnuť tieto ciele, musí ESF venovať pozornosť trom najdôležitejším úlohám:

- riešeniu značných rozdielov v zamestnanosti, sociálnych nerovností, kvalifikačným rozdielom a nedostatku pracovných síl v rozšírenej EÚ,
 - zvyšujúcemu sa tempu hospodárskej a sociálnej reštrukturalizácie v dôsledku globalizácie a rozvoja ekonomiky založenej na poznatkoch,
 - demografickým zmenám, ktoré majú za následok ubúdajúce a starnúce pracovné sily.
-

Gregušová, G. a kol. (2006) sa domnievajú, že *Európsky sociálny fond* podporuje vytváranie nových a prínosnejších pracovných miest, rozvoj ľudských zdrojov, zvyšovanie kvality a produktivity práce a sociálnu integráciu trhu práce. Podporuje návrat nezamestnaných a znevýhodnených skupín do pracovného života, najmä prostredníctvom financovania odbornej prípravy a systému podpory zamestnávania týchto skupín. Bol zriadený v roku 1957 Rímskou zmluvou o založení Európskeho hospodárskeho spoločenstva.

Majtán, M. (2009) konštatuje, že *Európsky fond regionálneho rozvoja (ERDF)* je určený na hospodársky a sociálny rozvoj Európskej únie cestou znižovania rozdielov medzi tzv. znevýhodnenými regiónmi (regióny, kde prebieha hospodárska a sociálna konverzia), ako aj medzi jednotlivými sociálnymi skupinami. Finančná pomoc z ERDF je určená najmä na:

- podporu malých a stredných podnikov,
- podporu produktívnych investícií,
- rozvoj infraštruktúry,
- posilnenie miestneho rozvoja.

Konečným cieľom pomoci z ERDF je udržanie existujúcich a vytváranie nových pracovných príležitostí, čo je prvoradým predpokladom napredovania spoločnosti v zmysle trvalo udržateľného rozvoja.

Podľa **Fontaine, P.** (2007) okrem štrukturálnych fondov existuje aj **Kohézny fond**. Využíva sa na financovanie dopravnej infraštruktúry a projektov týkajúcich sa životného prostredia v tých krajinách Únie, kde HDP na obyvateľa je menšie ako 90 % priemeru EÚ.

1.1.4 Vplyv finančných prostriedkov z EÚ

Horvátha, Z. (2004) konštatuje, že programy realizované Európskou úniou prispeli nielen k regionálnemu rozvoju, ale aj k vynoreniu či oživeniu cezhraničných regiónov s posilnením spolupráce medzi susednými krajinami a ich pohraničnými regiónmi a zblížením občanov rôznych štátov. Najväčším úspechom regionálnej politiky však je dokázanie, že Európska únia môže fungovať ako federácia, redistribuovať príjem regiónom v núdzi, čo upevňuje solidaritu medzi členskými štátmi a ich regiónmi a posilňuje súdržnosť európskej integrácie.

Podľa **Figel'a, J. – Adamiša, M.** (2004) štrukturálne fondy a Kohézny fond budú pre podnikateľskú sféru veľkou výzvou. Na jednej strane budú môcť podnikatelia získať nenávratné finančné prostriedky z EÚ a z verejných prostriedkov SR (každý projekt realizovaný súkromnou sférou musí mať aj spolufinancovanie z národných verejných zdrojov) cez realizáciu projektov oprávnených na financovanie zo štrukturálnych fondov, na druhej strane sa môžu zapájať do realizácie súkromných a verejných projektov štrukturálnych fondov a Kohézneho fondu ako dodávateľ či zostavovateľ. Zapojenie podnikateľského sektora do tohto mechanizmu zvýši dopyt po pracovnej sile na trhu práce, a to nielen vo fáze realizácie projektov, ale aj pri využívaní vytvorených hodnôt. Štrukturálne fondy a Kohézny fond pri ich účelovom a efektívnom využívaní vytvárajú tzv. pákový efekt rozvoja a pomáhajú ekonomickému rastu a rozvoju. V konečnom dôsledku prostredníctvom ich aktivity (súkromné a verejné) a zvyšovať životnú úroveň krajiny.

1.2 Vymedzenie základných pojmov v oblasti vzdelávania

Medzinárodné dokumenty o vzdelávaní dospelých sú podľa **Hotára, V. a kol.** (2000) záväzné deklarácie medzinárodných inštitúcií o politike celoživotného vzdelávania a o základnom smerovaní vo výchove a vzdelávaní dospelých. Medzinárodná komisia pre výchovu a vzdelávanie UNESCO vydala v roku 1972 viac odporúčaní v dokumente *Learning to Be – Učiť sa byť*: „Každému jednotlivcovi sa musí umožniť pokračovať vo vzdelávaní po celý život; celoživotné vzdelávanie je základným kameňom spoločnosti, ktorá sa učí.“

O znalostnej spoločnosti sa podľa **Kelemena, J. a kol.** (2008) veľa hovorí a píše, na druhej strane sa nerobí dost' v prospech toho, aby sa pomaly začala stávať spoločenskou skutočnosťou. Sme si vedomí, že zmena nenastane, pokiaľ sa primerane nezmenia priority napríklad pri tvorbe štátnych rozpočtov, ak nenadobudne reálnu podobu skutkov doteraz dost' nevýrazné volanie po investíciách do vzdelania, vedy a výskumu a v neposlednom rade pokiaľ nezíska novú orientáciu aj oblasť všeobecného kultivovania spoločnosti.

Hotár, V. a kol. (2000) uvádzajú, že *vzdelanie* je:

1. proces a výsledok osvojovania systematických poznatkov a vedomostí a s nimi spojených intelektuálnych a pracovných schopností a návykov;

-
2. nevyhnutná podmienka prípravy človeka na život, nadobudnutá na školách, sebazvdelávaním, v mimoškolských (podnikových, rezortných, osvetových a i.) zariadeniach a inštitúciách, ako aj v každodennej pracovnej činnosti.

Pojmy „vzdelanie“ a „vzdelávanie“ sú od seba neoddeliteľné. Vzdelanie predstavuje výsledok a produkt výchovy, vzdelávanie je nepretržitý permanentný a kontinuálny proces, ktorým sa tento výsledok dosahuje. Zameranie, obsah a rozsah vzdelania súvisí s potrebami spoločensko-ekonomického, technického a kultúrneho rozvoja spoločnosti v určitej historickej etape.

Podľa **Eliáša, J. – Konečnej, K. – Hindickej, E.** (2000) *celoživotné vzdelávanie* je vzdelávanie (učenie) sa človeka od narodenia do neskorého veku. Konceptia celoživotného vzdelávania zahŕňa rozličné druhy vzdelávania (formálne a neformálne, plánované a príležitostné, školské a mimoškolské s využitím modernej informačnej a telekomunikačnej techniky) uskutočňované počas života jednotlivca.

Barták, J. (2007) definuje pojem celoživotné vzdelávanie, vyjadrujúci ideu J. A. Komenského vzdelávanie „od kolísky po hrob“, pričom všetky možnosti učenia – nech v tradičných vzdelávacích inštitúciách v rámci vzdelávacieho systému, alebo mimo nich – sú chápané ako jediný prepojený celok, ktorý dovoľuje rozmanité a početné prechody medzi vzdelávaním a zamestnávaním a ktorý umožňuje získavať porovnateľné kvalifikácie a kompetencie rôznymi cestami a kedykoľvek počas života.

Eliáš, J. – Konečná, K. – Hindická, E. (2000) uvádzajú, že *d'alsie vzdelávanie* je vzdelávací proces zameraný na poskytovanie vzdelávania po získaní, nadobudnutí určitého školského vzdelávacieho stupňa; člení sa na: d'alsie profesijné vzdelávanie, občianske vzdelávanie a záujmové vzdelávanie.

Hotár, V. a kol. (2000) tvrdia, že *vedomosti* sú osvojené a zapamätané fakty a vzťahy medzi nimi (v podobe pojmov, pravidiel, poučiek, vzorcov, vzťahov a zákonov), v ktorých sa odráža poznanie objektívnej skutočnosti vo vedomí ľudí.

Folwarczná, I. (2010) definuje *znalosti* ako informácie o ekonomickom, podnikateľskom a manažérskom prostredí, technológiách, štruktúre, podnikovej kultúre organizácie, manažérskych koncepciách a metódach a ďalších spoločenských, politických, kultúrnych a psychologických faktoroch, ktoré dokážeme využiť v praxi.

Zručnosti podľa **Folwarcznej, I.** (2010) sú schopnosti jedinca vykonávať určité činnosti, aplikovať vedomosti, osobné predpoklady a postoje v pracovnom prostredí. Patrí sem napr.: zručnosti odbornotechnické, organizačné, analytické a koncepčné.

Hotár, V. a kol. (2000) ďalej uvádzajú, že *zvyšovanie kvalifikácie* znamená získavanie nových poznatkov, zručností, schopností a návykov v oblasti pracovnej činnosti, pre ktorú má jednotlivec získanú kvalifikáciu. Kvalifikácia predstavuje stupeň odbornej pripravenosti, súhrn vedomostí, schopností, zručností a návykov, ktoré umožňujú vykonávať určitú prácu na primeranej úrovni.

Podľa **Plamínka, J.** (2010) učenie je zásadný evolučný vynález, ktorý uľahčuje adaptáciu na meniace sa životné podmienky organizmu.

Podľa **Bartáka, J.** (2007) vzdelávanie je plánovitá činnosť, ktorá má jednotlivcovi alebo skupine vzdelávaných pomôcť dosiahnuť požadované spôsobilosti, naučiť sa robiť správne veci správne a využívať osvojené znalosti a zručnosti v praxi. Rozvoj je komplexom aktivít zameraných na zvyšovanie osobného potenciálu jedinca. Mal by predstavovať trvalý proces prebiehajúci po celý aktívny život človeka zahrňujúci nepretržité vzdelávanie, rast a zmeny.

Hroník, F. (2007) definuje základné pojmy nasledovne:

Učenie (sa) – proces zmeny, ktorý zahŕňa nové poznanie i nové konanie. Učíme sa nielen organizovane, ale aj spontánne – bez toho aby sme o tom vedeli. Učenie je pojem, ktorý zahŕňa viac ako rozvoj a vzdelávanie. Preto hovoríme o učiacej sa, nie o vzdelávajúcej organizácii, aj keď nemálo užívateľov si pod učiacej sa organizácii predstavuje väčšiu koncentráciu vzdelávania.

Rozvoj – dosiahnutie žiaducej zmeny pomocou učenia (sa). Rozvoj obsahuje zámer, ktorý je podstatnou časťou ohraničených (diskrétnych) a neohraničených (difúzných) rozvojových programov.

Vzdelávanie – jeden zo spôsobov učenia (sa), organizovaný a inštitucionalizovaný spôsob učenia. Vzdelávacie aktivity sú ohraničené (diskrétne) – majú svoj začiatok a koniec. Pri koncipovaní vzdelávania vo firme postupujeme systematicky.

Plamínek, J. (2010) uvádza, že učenie je naším celoživotným osudom. Písané slovo nemôže tento údel zmeniť, nemôže sa o neho zaslúžiť ani sa mu postaviť do cesty.

1.3 Vzdelávanie a rozvoj zamestnancov ako súčasť manažmentu ľudských zdrojov

1.3.1 Definovanie základných pojmov

Podľa **Višňovského, J. – Nagyovej, Ľ. – Šajbidorovej, M.** (2008) *ľudské zdroje* v organizácii predstavujú tzv živé zdroje (živé štruktúry). Organizácia môže byť dobre

vybavená hmotnými a finančnými teda neživými zdrojmi, ale to je pre jej úspešný dlhodobý vývoj v súčasnej dobe málo. Bez kvalifikovaných tvorivých a kvalitne vedených ľudí sú hmotné zdroje „mŕtve“, organizácia stráca dynamiku vo svojom rozvoji a zaniká. Inak povedané: základným kapitálom organizácie je hmotný a finančný kapitál, ale podmienkou ich tvorby a ich efektívneho využitia sú odborne pripravení, motivovaní a eticky konajúci ľudia. Tí dokážu v predstihu (pred konkurenciou) pripravovať a realizovať pozitívne zmeny.

Gozora, V. (2000) definuje primerané *ľudské zdroje* ako jednotlivcov v organizácii, ktorí aktívne prispievajú k dosiahnutiu cieľov podnikového manažmentu.

Ľudské zdroje podľa **Vetrákovéj, M. a kol.** (2008) sú najpodstatnejšie a zároveň najrizikovejšie. Majú v porovnaní s ostatnými zdrojmi (finančné, materiálne, informačné) niekoľko zvláštností, a to:

- predstavujú hybnú silu organizácie, ktorá uvádza do činnosti všetky ďalšie zdroje;
- sú to najdrahšie a zároveň najcennejšie zdroje;
- rozhodujú o konkurencieschopnosti organizácie;
- ich kvalita a využívanie závisí od manažmentu organizácie.

Podľa **Plamínka, J.** (2010) *ľudské zdroje* nie sú ľudia, ale práve ten potenciál, ktorý ľudia majú a ktorý môžu využívať k výkonu – teda k vykonávaní práce. Ľudia sú nositeľmi ľudských zdrojov. Sú aj správcovia svojich vlastných zdrojov a môžu ich za určitých podmienok ponúkať a poskytovať svojmu okoliu – napríklad firmám.

Podľa **Bartáka, J.** (2007) to, čo je vo firme najcennejšie, neustráži žiadna bezpečnostná agentúra. Je to ukryté v ľuďoch, v ich rozume, znalostiach a zručnostiach, cite a vo vôli. Svoj potenciál môžu, ale nemusia rozvinúť a využívať v záujme firmy i vo svojom vlastnom.

Alexy, J. – Boroš, J. – Sivák, R. (2004) uvádzajú, že práca v trhovej ekonomike vystupuje na trhu práce za rovnakých pravidiel ako ostatné výrobné faktory na trhu. Ale *ľudský faktor* na trhu práce má svojráznosti, ktoré vychádzajú zo súhrnu individuálnych schopností, vedomostí, zručností vyúsťujúce do znalosti.

Jacobs, C. – van den Berg, F. (2006) tvrdia, že *ľudský kapitál* sa chápe ako súhrn vedomostí a zručností v organizácii, ktoré sú potrebné na jej optimálne fungovanie. Takmer žiadna organizácia nemá taký ľudský kapitál, aký by potrebovala, ani finančný kapitál, aký by si želala. Znamená to, že väčšina organizácií podáva menšie výkony, ako je v ich možnostiach, a preto je zlepšenie ľudského kapitálu relevantným problémom manažmentu.

Vodák, J. – Kucharčíková, A. (2007) definujú *ľudský kapitál* ako zásobu vrozených a v priebehu života jedinca získaných znalostí, schopností, zručností, talentu a invencie. Ľudský kapitál je možné považovať za viac-menej dynamickú veličinu.

Podľa **Čaplánovej, A.** (1999) koncepcia *ľudského kapitálu* zohráva v ekonómii ľudských zdrojov kľúčovú úlohu. Má významný vplyv aj na analýzu trhu práce, určenie úrovne miezd a na analýzu faktorov, ktoré ovplyvňujú tempo ekonomického rastu krajiny.

Vodák, J. – Kucharčíková, A. (2007) tvrdia, že *ľudský kapitál* podniku je tvorený zamestnancami podniku, ich vrozenými i získanými znalosťami, zručnosťami, schopnosťami, postojmi a kompetenciami. Bontis definuje ľudský kapitál ako taký ľudský faktor v podniku, ktorý je kombináciou inteligencie, zručností a skúseností, čo podniku dáva jeho zvláštny charakter. Ľudské zložky podniku, sú také zložky, ktoré sú schopné učenia, zmeny, inovácie a tvorivosti, čo – dobre motivované – zaisťuje jeho dlhodobé prežitie. Tento kapitál predstavuje významný faktor prosperity podniku.

1.3.2 Manažment ľudských zdrojov

Manažment ľudských zdrojov (MLZ) podľa **Višňovského, J. – Nagyovej, L. – Šajbidorovej, M.** (2008) sa chápe ako činnosť, ktorej pozornosť sa sústreďuje na zamestnancov organizácie, teda na ľudské zdroje, ktorá sa spolu s ostatnými funkciami celostného manažmentu (plánovanie, organizovanie, koordinovanie, kontrola atď.) podieľa na dosiahnutí synergického efektu – splnení cieľov zamestnancov i organizácie ako celku.

Podľa **Bartáka, J.** (2007) základom moderného riadenia ľudských zdrojov a personalistiky je orientácia na ľudí s rastovým potenciálom, s rozvojom znalostí zameraných na inovácie – nie v rovine „zbožných prianí“, ale v uplatnení zákazníckeho prístupu vo všetkých sledovaných parametroch: množstvo, cena, kvalita, priebežný čas, optimalizácia dodávky v cykle „vyrobiť – predat“.

Kachaňáková, A. (2003) uvádza, že riadenie ľudských zdrojov sa najčastejšie definuje ako činnosť, ktorej pozornosť sa sústreďuje na zamestnancov – ľudské zdroje a ktorá sa spolu s ostatnými funkčnými oblasťami manažmentu podieľa na dosiahnutí synergického efektu – splnení cieľov zamestnancov i podniku ako celku.

Ľapinová, E. – Jakab, K. (2008) tvrdia, že spôsob, akým podnik zaobchádza s ľudským potenciálom a manažuje ľudské zdroje, má rozhodujúci vplyv na podnikovú

produktivitu. Ľudia sú viac motivovaní pracovať, pokiaľ sa cítia rešpektovaní a adekvátne ohodnotení. Vytváranie pozitívneho pracovného prostredia zvyšuje nielen etickú/morálnu úroveň činnosti podniku, ale aj úroveň podnikovej produktivity.

Heller, R. (2005) konštatuje, že byť motivovaný je viac, než byť šťastný alebo spokojný v práci. Motivovaní ľudia chcú pracovať najlepšie, ako vedia – nie pre Vás, ale pre seba samých. Motivácia je pocit vo vnútri človeka, nie niečo, čo sa dá vnútiť.

Podľa **Hellera, R.** (2005) na začiatku má zmysel preskúmať dva modely motivácie, ktoré sa obvykle spájajú s teóriou manažmentu: „hierarchia potrieb“ Abrahama Maslowa a to, čo Frederick Herzberg nazvajú „motivátory a faktory hygieny“. Maslow tvrdí, že potreby jednotlivca narastajú postupne: keď je uspokojená nižšia úroveň potrieb, jednotlivci hľadajú naplnenie na nasledujúcej vyššej úrovni. Človek by sa nemal snažiť o uspokojenie potrieb „sebarealizácie“, čo je najvyššia úroveň, pokiaľ neboli splnené všetky nižšie potreby. Prakticky to znamená, že zamestnanci nebudú poctivo vykonávať svoju prácu, pokiaľ sa necítia bezpečne, nie sú rešpektovaní a ocenení.

Heller, R. (2005) ďalej uvádza, že Herzberg vykonal rozsiahly výskum v oblasti postojov ľudí k ich práci. Zistil, že niektoré faktory, o ktorých sa predtým predpokladalo, že sú motivačné, len nepatrne prispeli ku spokojnosti s prácou: práve tieto označil ako „faktory hygieny“. Ich absencia alebo nízka kvalita spôsobuje nespokojnosť, ale ich prítomnosť nezvyšuje motiváciu. Ľudia boli aktívne motivovaní celou škálou iných faktorov: motivátorov. Neprítomnosť týchto faktorov by nemusela nevyhnutne viesť k nespokojnosti, ale ich prítomnosť bola vysoko motivujúca.

Višňovský, J. – Nagyová, Ľ. – Šajbidorová, M. (2008) píšú, že v uplynulom desaťročí sa v hospodársky vyspelých krajinách venovala mimoriadna pozornosť rozvoju ľudských zdrojov. Hlavným dôvodom bolo poznanie, že z dlhodobého hľadiska jediným reálnym zdrojom zvyšovania konkurencieschopnosti sú ľudské zdroje. To znamená, že ľudské zdroje môžu predstavovať konkurenčnú výhodu.

Podľa **Jacobsa, C. – van den Berga, F.** (2006) rozvoj ľudských zdrojov je jedným z nástrojov manažmentu na uskutočnenie strategických zámerov organizácie. Pozostáva z troch koherentných úrovní, ako je:

→ *tréning*: kvalifikácia zamestnanca na vykonávanie zverenej funkcie najoptimálnejším spôsobom alebo na zlepšenie osobných výkonov; je zameraný na krátkodobé potreby;

-
- *vzdelávanie*: zameriava sa na budúce úlohy a funkcie, ide o strednodobý rozvoj, napríklad vytváranie pozitívnych postojov k novej kultúre; je to spôsob, ktorým organizácia prostredníctvom vzdelávania dosahuje želané správanie sa v novej situácii;
 - *rozvoj*: zameriava sa tak na rozvíjanie jednotlivcov, ako aj i na organizáciu ako celok. Ak má organizácia jasnú perspektívu do budúcnosti, osobný rozvoj zamestnancov môže byť „proaktívnejší“. Správna kombinácia rozvíjania jednotlivcov a organizácie vedie k vzniku „učiacej sa organizácie“.

Folwarczná, I. (2010) uvádza, že konkurencieschopnosť organizácie v súčasných silne premenlivých podmienkach nie je možné udržať zavádzaním iba krátkodobých opatrení, ktoré nerešpektujú kvalitatívny potenciál zamestnancov. Ľudia v organizácii, ich motivácia a angažovanosť predstavujú v poslednej dobe jeden z hlavných faktorov vytvárania konkurenčnej výhody. Spôsob, akým vedenie organizácie zaobchádza so svojimi zamestnancami, veľmi silne ovplyvňuje spôsob, akým títo zamestnanci komunikujú ďalej so zákazníkmi, a tiež to, aký záujem majú o inovácie a hľadanie nových riešení. Inovácie a invencie sú hnacím motorom každej organizácie a môžu sa stať zdrojom konkurenčnej výhody.

Vodák, J. – Kucharčíková, A. (2007) tvrdia, že schopnosť podniku učiť sa rýchlejšie než konkurencia môže byť v budúcnosti jedinou udržateľnou konkurenčnou výhodou.

Folwarczná, I. (2010) cituje názor Revansa, R. (1989): „Organizácie, ktoré sa neučia rýchlejšie, než je miera zmeny prebiehajúcej v okolitom prostredí, musí nutne zomrieť“.

1.3.3 Vzdelávanie a rozvoj zamestnancov

Vodák, J. – Kucharčíková, A. (2007) uvádzajú, že časy, kedy najdôležitejším aktívom organizácie bol hmotný majetok, sú nenávratne preč. Niektoré podniky dnes nevlastnia žiadnu nehnuteľnosť ani výrobné linky a zdrojom ich konkurenčnej výhody sa stali znalosti ich zamestnancov a podniku ako celku. Úspešní manažéri si uvedomujú, akú hodnotu pre nich majú vzdelaní zamestnanci, ktorí dokážu účelne spolupracovať, zdieľať informácie a rozvíjať znalosti potrebné k efektívnemu fungovaniu v dnešnom globálnom trhovom prostredí.

Vzdelávanie zamestnancov podľa **Kachaňákovéj, A.** (2003) možno charakterizovať ako permanentný proces, v ktorom nastáva prispôsobovanie a zmena pracovného správania, úrovne vedomostí, zručností a motivácie zamestnancov podniku tým, že sa učia na základe využitia rôznych metód.

Podľa **Liptákovéj, K.** (2008) rozvoj zamestnancov je výsledkom, prienikom záujmov, snahy, aktivít a vynaložených prostriedkov jednotlivých zamestnancov i zamestnávateľov. Na strane zamestnávateľa ide vo vzťahu k rozvoju zamestnancov o celý rad činností. Každá organizácia vyhľadáva šikovných, ambiciózných ľudí, schopných plniť súčasné i budúce pracovné úlohy, schopných ďalšieho vzdelávania a rozvoja. Vytvára príležitosti na presadenie sa najlepších. Investuje do rozvoja ich ľudského potenciálu.

Koubek, J. (2007) tvrdí, že každé vzdelávanie vytvára z pracovníka použiteľnejší, flexibilnejší a spravidla i výkonnejší firemný zdroj.

Barták, J. (2007) uvádza, že ľudia všeobecne, ale najmä podnikatelia, si začínajú uvedomovať, že hodnota organizácie nespočíva ani tak v reprezentatívnom sídle, ako skôr v tom, aké mozgy pre firmu pracujú a do akej miery ich dokáže firma využiť. Čím lepšie vedenie organizácie ľudí motivuje a čím lepšie podmienky vytvára pre rozvoj ich znalostného potenciálu, tým väčšiu šancu má, že sa budú v tvrdých podmienkach globálnej konkurencie správať proaktívne: predvídať a využívať príležitosti, inovovať a optimalizovať procesy vedúci ku kvalitnejšiemu uspokojovaniu potrieb a očakávaní zákazníkov, zvyšovať pridanú hodnotu produktu.

Podľa **Višňovského, J. – Nagyovej, E. – Šajbidorovej, M.** (2008) predpokladom úspešnosti práce organizácie sú dynamické živé štruktúry, ktoré sú typické svojou kreativitou a flexibilitou. Zamestnancov s takými vlastnosťami možno sice nájsť na trhu práce, ale tieto vlastnosti môžu získať aj interní zamestnanci organizácie v rámci premysleného systému vzdelávania v organizácii.

Podľa **Alexyho, J. – Boroša, J. – Siváka, R.** (2004) postupne sa venuje väčšia pozornosť investíciám do ľudského kapitálu, keď do popredia sa dostáva zvýšený pracovný potenciál. Nastupuje získavanie kvalifikácie vzdelávaním, rekvalifikácia a pracovné skúsenosti, ktoré prezentujú investície v tomto smere.

Podľa **Koubeka, J.** (2007) vzdelávanie pracovníkov sa stalo v posledných rokoch vo vyspelých krajinách jednou z najdôležitejších personálnych činností. Požiadavka flexibility a pripravenosti na zmeny, rýchly rozvoj techniky a technológie, rozvoj metód riadenia a mnohé ďalšie, to všetko kladie dôraz na prispôsobivosť a neustály proces

prehlbovania a rozširovania pracovných schopností pracovníkov. Veľké podniky vytvárajú osobitné útvary vzdelávania pracovníkov, zriaďujú podnikové vzdelávacie zariadenia a stále častejšie zavádzajú tzv. systematické vzdelávanie pracovníkov vyznačujúci sa nepretržitým cyklom vzdelávacích aktivít.

Vodák, J. – Kucharčíková, A. (2007) sú toho názoru, že podniková kultúra významne ovplyvňuje dosiahnutie úspechu podniku. Dôležitým nástrojom pozitívneho ovplyvňovania podnikovej kultúry a stotožnenia pracovníka s podnikom sú aj rozvojové vzdelávacie projekty. Medzi základné motívy vedúce manažment podniku k investíciám do vzdelávania zamestnancov patrí vedomie, že:

- vzdelávanie zamestnancov je nutným predpokladom zvyšovania výkonnosti jednotlivcov, tímu a celého podniku,
- vzdelávanie je významným prvkom zvyšovania konkurenčnej schopnosti podniku,
- vzdelávanie je spôsobom zabezpečenia požadovanej úrovne vedomostí a zručností pracovníkov k realizácii budúcich rozvojových programov a stratégie podniku,
- vzdelávanie zvyšuje samostatnosť a zodpovednosť pracovníkov na nižších stupňoch riadenia,
- vzdelávanie podporuje rast motivácie pracovníkov podniku,
- vzdelávanie pomáha lepšie zvládať zmeny súčasného dynamického pôsobenia trhu a celého podnikateľského prostredia.

Vodák, J. – Kucharčíková, A. (2007) uvádzajú, že Peter F. Drucker vo svojich dielach predpovedal, že vysoko kvalifikovaní ľudia budú v podnikaní mimoriadne žiadaní a stále vzácnejší. Hovoril o tom, že vzdelávanie sa stáva kľúčovým, ba dokonca až jediným zdrojom konkurenčnej výhody.

1.4 Podnikové (firemné) vzdelávanie

Folwarczná, I. (2010) tvrdí, že všetky formy podnikového vzdelávania majú za cieľ zlepšenie efektivity podniku prostredníctvom zvýšenia kvality ľudských zdrojov ako najcennejšieho aktíva.

Podľa **Bartáka, J.** (2007) úspech na trhu je stále viac podmienený „inteligentnou výrobou“, spätou s rozvíjaním znalostí, hľadaním a nachádzaním inovatívnych riešení, teda budovaním „firemnej inteligencie“.

Bartoňková, H. (2010) uvádza niekoľko zjednodušených definícií:

Firemné vzdelávanie je:

- vzdelávanie zamestnancov vo firme,
- zahŕňa povinné a kvalifikačné vzdelávanie zamestnancov,
- zahŕňa zvyšovanie, získavanie, prehľbovanie a udržiavanie kvalifikácie zamestnancov,
- je súčasťou profesijného vzdelávania,
- predstavuje časť systému formovania pracovných schopností človeka,
- zahŕňa rozvoj kompetencií zamestnancov.

Firemné vzdelávanie je hľadanie a následné odstraňovanie rozdielu medzi tým, „čo je“, a tým, „čo je žiaduce“.

Bartoňková, H. (2010) vymedzuje, že *firemné* čiže *podnikové vzdelávanie* zahŕňa:

- a) vzdelávanie v rámci adaptačného procesu a prípravu pracovníkov k pracovnej činnosti (orientácia);
- b) prehľbovanie kvalifikácie (doškolovanie) – pokračovanie odbornej prípravy v odbore, v ktorom človek pracuje na svojom pracovnom mieste;
- c) rekvalifikácia (preškolovanie) – ide o také formovanie pracovných schopností človeka, ktoré smerujú k osvojeniu s nového povolania, môže byť plná alebo čiastočná;
- d) profesijná rehabilitácia – opätovné zaradenie osôb, ktorým ich existujúci zdravotný stav bráni trvale alebo dlhodobo vykonávať doterajšiu prácu;
- e) zvyšovanie kvalifikácie (oblasť rozvoja).

Šerák, M. (2009) uvádza, že podnikové vzdelávanie nemožno chápať iba ako odovzdávanie poznatkov, ale predovšetkým ako permanentné skvalitňovanie ľudských zdrojov. Nie je reálne priamo riadiť znalosti „v hlavách“ pracovníkov, možno však riadiť prostredie, v ktorom ľudia pracujú. Pri tejto činnosti je nevyhnutne nutné postupovať synergicky (synergia by sa mohla definovať ako harmonická integrácia všetkých častí do jedného celku). Takto harmonicky treba vnímať i vzdelávanie pracovníkov a brať do úvahy všetky dostupné druhy a možnosti vzdelávacích aktivít.

Najefektívnejším podnikovým vzdelávaním podľa **Porubskej, G. – Ďurdiaka, Ľ.** (2005) je dobre organizované systematické vzdelávanie. Je to neustále sa opakujúci cyklus, vychádzajúci zo zásad podnikovej politiky vzdelávania, sledujúci ciele podnikovej stratégie vzdelávania a opierajúci sa o starostlivo vytvorené organizačné a inštitucionálne predpoklady vzdelávania.

Vodák, J. – Kucharčíková, A. (2007) uvádzajú, že podnikové vzdelávanie nie je krátkodobou záležitosťou; efektívne realizované vzdelávanie predstavuje dlhodobý proces, tvorený štyrmi fázami. Sú to:

- 1) Identifikácia potrieb a definovanie cieľov vzdelávania
- 2) Plánovanie vzdelávania
- 3) Realizácia vzdelávacieho procesu
- 4) Hodnotenie výsledkov vzdelávania

Bartoňková, H. (2010) konštatuje, že v súčasnej dobe silnie tlak na to, aby sa investície do vzdelávania skutočne vyplatili. Zlyhanie nie je možné tolerovať, takže mu musíme predchádzať. Výsledky vzdelávacieho procesu predstavujú viac než zber dát. Pre efektívnu realizáciu firemného vzdelávania je potrebné zvoliť strategický, kompetenčný a systematický prístup.

Podľa **Vodáka, J. – Kucharčíkovej, A.** (2007) proces vzdelávania a rozvoja pracovníkov vychádza z vízie, poslania, cieľov, filozofie a kultúry podniku, jeho stratégie a politiky riadenia a rozvoja ľudského kapitálu. Všetky tieto aspekty je potrebné vziať do úvahy pri vykonávaní identifikácie vzdelávacích potrieb podniku

Vodák, J. – Kucharčíková, A. (2007) uvádzajú, že analýza potrieb vzdelávania v podstate spočíva v zhromažďovaní informácií o súčasnom stave vedomostí, schopností a zručností pracovníkov, o výkonnosti jednotlivcov, tímu a podniku, a v porovnaní zistených údajov s požadovanou úrovňou.

Vodák, J. – Kucharčíková, A. (2007) ďalej uvádzajú, že výsledkom analýzy je zistenie medzier vo výkonnosti, ktoré treba eliminovať, so zameraním na také, ktoré je možné odstrániť vzdelávaním. Ďalším výsledkom je potom návrh vhodného vzdelávacieho programu. Pri identifikácii potrieb vzdelávania je potrebné porovnávať dve úrovne výkonnosti, a to štandardné (požadované, optimálnu, plánované) a súčasné (existujúce, reálne). Rozdiel medzi týmito dvoma úrovňami predstavuje výkonnostnú medzeru.

Identifikácia potrieb vzdelávania zamestnancov podľa **Vetrákovej, M. a kol.** (2008) vychádza z viacerých analýz organizačných, tímových i individuálnych potrieb. Sústreďuje sa najmä na:

- *analýzu podnikových a personálnych plánov* – z nich sa odvodzujú typy vedomostí a zručností, ktoré by v budúcnosti mohli byť potrebné, a tiež počet ľudí s týmito vedomosťami a zručnosťami,

-
- *analýzu pracovných miest na vzdelávacie účely* – ide o zisťovanie potrebnej kvantity a kvality vedomostí, ktoré sú potrebné na úspešné vykonávanie práce na danom pracovnom mieste a na plnenie noriem výkonu, pokiaľ sú stanovené,
 - *analýzu hodnotenia pracovného výkonu* – z hodnotenia výkonnosti zamestnancov sa odvodzujú možnosti jej zvýšenia prostredníctvom dodatočných vzdelávacích a rozvojových aktivít,
 - *prieskum vzdelávacích potrieb* – ako doplnok systémového skúmania vzdelávacích potrieb sa zohľadňujú požiadavky konkrétnych zamestnancov na ich ďalšiu rast a rozvoj, a tiež predstavy ich priamych nadriadených.

Vodák, J. – Kucharčíková, A. (2007) konštatujú, že výstupom fázy identifikácie potrieb vzdelávania je vypracovaný návrh vzdelávacieho programu (plánu, projektu), čo predstavuje proces prípravy učebných osnov a materiálov splňujúcich požiadavky vzdelávania a rozvoja.

Podľa **Bartoňkovej, H.** (2010) plán vzdelávania zahŕňa všetky vzdelávacie aktivity firmy určené na realizáciu v určitom období, zostavuje sa na základe identifikovaných rozdielov medzi požadovanou a skutočnou výkonnosťou pracovníkov, ktoré možno riešiť vzdelávaním a zahŕňajú sa do neho v ideálnom prípade i všetky predvídateľné limitujúce bariéry.

Vetráková, M. a kol. (2008) sa domnievajú, že pri plánovaní konkrétnych vzdelávacích programov je potrebné venovať sa viacerým otázkam. V prvom rade musia byť jasne definované ciele vzdelávania, ktoré vychádzajú zo skôr uvedených analýz. Je potrebné presne špecifikovať čo by vzdelaná osoba mala na konci vzdelávacieho programu či jeho časti vedieť, byť schopná robiť. Z primerane stanovených cieľov logicky vyplynie vhodný obsah a dĺžka vzdelávacích aktivít.

Barták, J. (2007) uvádza, že vzdelávacie ciele by mali byť SMART, teda špecifické, merateľné, aktivizujúce, realistické a termínované. Mali by teda:

- byť špecifikované vzhľadom k vymedzeným potrebám,
 - vychádzať z požadovaných výkonových štandardov na danom pracovisku,
 - vyjadrovať, za akých podmienok a v akom čase je možné vyhodnocovať,
 - umožňovať hodnotenie individuálnych študijných výsledkov a hodnotenie vzdelávacej alebo rozvojovej aktivity,
 - poskytovať manažérom vzdelávanie, organizátorom, tvorcom kurzu, lektorom a účastníkom jasné usmernenie, kam vo vzdelávaní smerovať.
-

Podľa **Vodáka, J. – Kucharčíkovej, A.** (2007) tvrdia, že po ukončení plánovacej fáze a všetkých prípravných prác je možné začať s realizáciou konkrétnych vzdelávacích aktivít v súlade s plánom podnikového vzdelávania. Fáza realizácie pozostáva z niekoľkých nevyhnutných prvkov. Sú to ciele, program, motivácia, metódy, účastníci a lektori.

Kľúčovou otázkou z hľadiska úspešnosti vzdelávania podľa **Vetrákovej, M. a kol.** (2008) je voľba metódy vzdelávania. Samozrejme, tá závisí od rôznych faktorov, ako sú ciele vzdelávania, obsah, naliehavosť, disponibilné zdroje na vzdelávanie atď.

Vodák, J. – Kucharčíková, A. (2007) upozorňujú, že súčasné vzdelávacie metódy by mali podporovať rozvoj tvorivosti a flexibility, ochotu prijímať zmeny a reagovať na nich, mali by tiež využívať moderné technické podporné prostriedky.

Podľa **Folwarcznej, I.** (2010) *najčastejšie metódy formálnych* programov rozvoja sú metódy mimo pracoviska (*off the job*):

- prednášky,
- hry/simulácia,
- prípadové štúdie,
- modelovanie správania/hranie rolí,
- workshopy,
- semináre,
- štúdium odporúčanej literatúry,
- výcvik s využitím výpočtovej techniky,
- interaktívne videoprogramy atď.

Najčastejšie metódy *formálnych/poloformálnych* programov rozvoja sú metódy na pracovisku (*on the job*):

- štruktúrovaný sebarozvoj,
 - koučovanie, mentoring, konzultácie (counselling),
 - rôzne formy spätnej väzby (jednou z najefektívnejších metód je 360^o spätná väzba),
 - učenie sa akcie (action learning), práca na projekte,
 - rotácia funkcií, geografická rotácia,
 - neurolingvické programovanie,
 - development centre (rozvojové centrum, kedy manažér musí preukázať požadované manažérske schopnosti prostredníctvom rôznych testov, behaviorálnych rozhovorov, hraním rolí, riešením konkrétnych úloh),
-

-
- psychodiagnostika s typológiou osobnosti – napr.: MBTI (Mayers Bryggs Type Indicator), Hoganove testy, atď.

Vetráková, M. a kol. (2008) ďalej uvádzajú, že vedecký výskum v oblasti vzdelávania dospel k záveru, že až 70 % vzdelávacích aktivít v moderných a prosperujúcich podnikoch má neformálny charakter. Danú skutočnosť je potrebné vnímať vysoko pozitívne, pretože princíp neformálneho vzdelávania je postavený na výbere vzdelávacej aktivity samotným zamestnancom, pričom sa ponecháva na jeho rozhodnutie, akú oblasť vzdelávania si vyberie. Zamestnávateľ vytvára balíky vzdelávacích aktivít, pričom zohľadňuje trendy a potreby podniku. Je na zamestnancovi, ktorú vzdelávaciu aktivitu si vyberie. *Neformálne vzdelávanie* je na rozdiel od formálneho vzdelávania pre zamestnanca motivujúce, prijateľné, ľahko zvládnuteľné a nestresové.

Vetráková, M. a kol. (2008) charakterizujú popri klasicky organizovaných vzdelávacích aktivitách, ako sú výcviky, workshopy či simulácie, ďalšie špecifické metódy, ktoré sú veľmi prínosné.

„*Shadowing*“ – alebo „tieňová práca“ je veľmi vhodnou metódou na prenos skúseností a vedomostí z manažéra na jeho nasledovníka. Tento typ vzdelávania sa uplatňuje najmä u začínajúcich zamestnancov, ktorí sa učia a pracujú pod dohľadom odborníka s dlhodobou praxou, ktorého po čase nahradia na jeho pracovnej pozícii.

Prípadové štúdie – táto metóda predstavuje určitý prechod medzi teoretickým učením a učením sa praxou. Je veľmi vhodná na rozvoj vyššie postavených zamestnancov, kde sa kladie dôraz na schopnosť aktívneho uplatnenia širšej škály zručností a vedomostí. Prípadové štúdie simulujú situácie, ktoré v organizácii môžu nastať, a ich riešením sa zamestnanci už dnes pripravujú na zvládnutie novej situácie.

„*Outdoor teambuilding*“ – pri aktivitách typu „outdoor teambuilding“ alebo vytváraní tímových väzieb v prírode sa dôraz nekladie na špecifické vedomosti či zručnosti, ale na zlepšenie vzájomného poznania sa členov tímu, ich chápanie tímovej synergie a rolí jednotlivých členov tímu.

Učenie sa hrou alebo pohybovými aktivitami (outdoor learning) podľa **Armstronga, M.** (2007) prebieha pomocou najrôznejších typov pohybových aktivít: plavby na plachtenciach, horskej turistiky, zliezania skál, kanoistiky, prieskumu jaskýň, rôznych hier atď.

Armstrong, M. (2007) uvádza, že pri hraní rolí účastníci predvádzajú nejakú situáciu a berú na seba úlohy postáv do nej zapojených.

Hranie rolí podľa **Armstronga, M.** (2007) sa používa preto, aby poskytlo manažérom, vedúcim tímov alebo obchodným zástupcom určitú obratnosť pre zvládanie takýchto situácií, v ktorých spolu konajú ľudia tvárou v tvár, napríklad pri výberových pohovoroch, hodnotiacich rozhovoroch, konzultovaní, koučovaní, prejednávani sťažností, predaji, vedení skupiny alebo vedení schôdzi.

Jacobs, C. – van den Berg, F. (2006) uvádzajú, že si musíme uvedomiť, že vzdelávacie aktivity, ktoré budeme organizovať, sú vo väčšine prípadov určené pre dospelých poslucháčov. Majú už značné životné skúsenosti a zvládli v predchádzajúcich vzdelávacích aktivitách mnohé teoretické prahy. Z tohto hľadiska budú porovnávať nové informácie s tými, ktoré už majú, a zručnosťami, ktoré dokážu vykonávať. Znamená to, že dospelí väčšinou:

- bývajú motivovaní, ak sa vzdelávacie aktivity zameriavajú priamo na pracovné situácie, budú kritickí k prezentovanému obsahu a budú ho dávať do súvisu s možnosťou aplikácie v práci;
- nemajú záujem o množstvo prednášok a kompletne prehľady teoretických modelov;
- bývajú orientovaní na problémy; na vzdelávaní sa zúčastňujú iba preto, aby sa naučili niečo, čo môžu využiť priamo vo svojej každodennej praxi; majú problém akceptovať informácie, ktoré nedokážu prepojiť s už získanými vedomosťami; často kladú praktické otázky a sami od seba nastoľujú problémy viažuce sa k práci;
- preferujú informácie typu „ako to urobiť“ (obsah, ktorý dá jasné riešenia ich problémom) a majú veľký záujem o praktické príklady a prípadové štúdie;
- uprednostňujú možnosť organizovať si svoj proces učenia sa, samovzdelávanie značne prispieva k procesu učenia sa u dospelých;
- majú obavy zo zlyhania pri skúškach: „Som už o niečo starší, dokážem to úspešne zvládnuť?“

Barták, J. (2007) píše, že vzdelávanie dospelých v organizáciách sa spravidla zameriava na:

- zlepšovanie pracovného výkonu,
 - uplatňovanie zákonov, pravidiel alebo postupov,
 - povedomie o širšom kontexte (technologickom, hospodárskom a kultúrnom),
 - rozvoj potenciálu (vrátane kariérneho rozvoja a prípravy ľudí na zvládnutie budúcich problémov),
 - iniciovanie a zvládanie zmien,
 - riadenie vzťahov (napr.: tímová práca, starostlivosť o zákazníkov),
-

-
- odborné zručnosti (napr.: financie, personalistika) smerujúce k získaniu či prehlbovaniu príslušnej kvalifikácie.

Vodák, J. – Kucharčíková, A. (2007) konštatujú, že vyhodnocovanie je poslednou a zároveň veľmi dôležitou súčasťou vzdelávacieho procesu vymedzeného podnikom.

Podľa **Hroníka, F.** (2006) bez cieľa a spätnej väzby nemožno vybudovať žiadny fungujúci systém hodnotenia.

Hroník, F. (2006) uvádza, že každá funkčná organizácia má definované strategické ciele a stratégiu, ako sa k nim dostať. Potrebuje, aby si ciele a stratégiu vzali za svoje zamestnanci, ktorí však majú tiež svoje záujmy. Hodnotenie je potom jeden z mála možných nástrojov, pomocou ktorých sa zladujú záujmy všetkých zúčastnených (vlastníkov, manažérov a podriadených).

Podľa **Bartáka, J.** (2007) realizácia vzdelávacej stratégie sa hodnotí z hľadiska:

- dosiahnutia stanovených vzdelávacích cieľov,
- uspokojenia vzdelávacích potrieb organizácie,
- celkovej účinnosti, efektívnosti,
- prínosu vzdelávacej aktivity pre účastníkov.

Pri zisťovaní a hodnotení účinku vzdelávania podľa **Vodáka, J. – Kucharčíkovej, A.** (2007) je vhodné aplikovať konkrétne prístupy, modely a metódy. Prístupov k vyhodnocovaniu vzdelávania môže byť viac; v každom prípade by malo ísť o niekoľko uhlov pohľadu, pomocou ktorých je možné sledovať napríklad výkonnosť, správanie, záujem a spokojnosť účastníkov, a to pred, v priebehu i po ukončení vzdelávacej aktivity. V rámci uvedených prístupov je možné sledovať napríklad:

Pred vzdelávacou aktivitou:

- počet ľudí, ktorí vyjadrili o danú vzdelávaciu akciu záujem,
- počet ľudí, ktorí sa na vzdelávaciu akciu prihlásili.

Pri ukončení vzdelávacej akcie:

- vyjadrenie spokojnosti účastníkov so vzdelávaním,
- merateľnú zmenu vedomostí alebo zručností na konci vzdelávacej akcie,
- schopnosť riešiť simulované situácie na konci vzdelávacej akcie,
- ochotu a odhodlanie využiť vzdelávaním získané vedomosti a zručnosti.

S odstupom času:

- spokojnosť účastníkov i niekoľko týždňov po vzdelávacej akcii,
 - udržanie vedomostí i s niekoľkotýždenným odstupom,
-

-
- schopnosť riešiť simulované situácie a problémy niekoľko týždňov po vzdelávacej akcii,
 - ochotu i niekoľko týždňov po vzdelávaní využívať získané vedomosti a zručnosti v praxi.

Vplyv na správanie ľudí v práci:

- účastník je schopný pripraviť správu o zmenách svojho správania, teda o tom, ako využil vedomosti a zručnosti v práci po vzdelávacej akcie,
- nadriadený účastníka môže (ak je schopný) napísať správu o zmenách v správaní podriadeného, o tom, ako využil vedomosti a zručnosti v práci po vzdelávacej akcie,
- počet účastníkov, ktorí skutočne zmenili svoje správanie a využívajú získaných vedomostí a zručností vo svojej práci.

Vplyv na zmenu výkonnosti:

- účastník vzdelávacej akcie je schopný popísať zmeny dosiahnuté vo vlastnej pracovnej výkonnosti
- počet účastníkov, u ktorých bolo pozorované zlepšenie ich pracovnej výkonnosti (zvýšenie predaja, rýchlosti, kvality...) po realizovaní vzdelávacej aktivity
- zmena výkonnosti zamestnancov vedených účastníkmi, ktorí už absolvovali vzdelávaciu akciu (sú súčasťou rovnakého tímu alebo oddelenia),
- zmena výkonnosti oddelení (uvedená v %), ktorého účastníci sa vrátili zo vzdelávacej akcie, ako forma vyjadrenia efektivity investovaných prostriedkov.

Vodák, J. – Kucharčíková, A. (2007) vymedzujú prínosy vzdelávania:

- *Lepšie využitie potenciálu zamestnancov* – vzdelávanie pomáha jednotlivcom a celému pracovnému tímu stať sa prispôsobivejšími, flexibilnejšími a schopnejšími plniť požiadavky týkajúce sa zvyšovania výkonu.
 - *Lepšie využitie zariadení a systému* – je menej pravdepodobné, že pracovníci dokážu vyťažiť maximum z používaných technológií, ak nie sú s nimi oboznámení a nie sú v danej problematike vzdelávaní. Veľmi často sa stáva, že organizácia investuje podstatnú časť prostriedkov do technologických vstupov, než by brali do úvahy problémy, ktoré majú ľudia s nimi pracujúci a udržiavajúci dané zdroje.
 - *Zvýšený výkon* – vzdelávanie môže priniesť podstatné zvýšenie návratnosti spotrebovaných zdrojov. Oblasťami možného zlepšenia sú výrobné procesy, administratívne procedúry, kvalita, bezpečnosť, spokojnosť zákazníka.
-

-
- *Zníženie fluktuácie* – pracovníci zvyčajne pozitívne reagujú na možnosti vzdelávania a rozvoja. Taký prístup podniku zlepšuje jeho image, priťahuje zamestnancov s vyššou úrovňou kvalifikácie a zvyšuje pravdepodobnosť, že zostanú vo firme.
 - *Zvýšenie spokojnosti zákazníkov* – často si zákazník uvedomí potrebu vzdelávania zamestnancov svojho partnera ako prvý a nerobí mu problém odchod ku konkurencii, ktorá dokáže lepšie a ochotnejšie splniť jeho požiadavky a potreby.

Na posúdenie prínosu vzdelávania je možné skúmať podľa **Vodáka, J. – Kucharčíkovej, A.** (2007) nasledujúce zmeny uvádzaných ukazovateľov:

- zvýšenie produktivity, rentability, výstupu,
- pokles nákladov, absencií, fluktuácie,
- zvýšenie pracovnej morálky,
- zvýšenie kvality produkcie a služieb,
- pokles počtu sťažností externých a interných zákazníkov,
- skrátenie doby zavádzania nových technológií a procesov,
- skrátenie doby trvania vnútropodnikových procesov,
- redukcia počtu chýb/nepodarkov a počtu hodín opráv,
- nové produkty a noví zákazníci,
- potreba menšieho počtu externých konzultantov,
- obmedzenia nadčasových hodín a prestojov,
- zníženie počtu pracovných úrazov a pokles kompenzačných platieb,
- zníženie sankčných poplatkov za znečistenie životného prostredia.

Na podnikovej úrovni hodnotenie prínosu zo vzdelávacích aktivít je ťažké vyčíslieť napríklad vplyv na pracovnú morálku alebo flexibilitu zamestnancov. Niektoré účinky je preto možné iba odhadovať, iné možno kvantifikovať sprostredkovane, nepriamo alebo prostredníctvom iných sledovaných kategórií. Napríklad zákaznícka spokojnosť sa dá posúdiť podľa počtu nových zákazníkov a poklesu sťažností. Problémom však môže byť prevod ukazovateľov na spoločný peňažný základ.

Podľa **Vodáka, J. – Kucharčíkovej, A.** (2007) je potrebné vziať na vedomie, že nie všetky prínosy sú merateľné v peňažných jednotkách. Existujú aj kvalitatívne, nepenažné úžitky. Tie vyjadrujú zlepšenia v takých oblastiach, akými sú morálka, komunikácia, tímová práca, motivácia, ktoré sú pre úspech podniku dôležité, ale je veľmi ťažké ich peňažne vyjadriť.

Vodák, J. – Kucharčíková, A. (2007) sa domnievajú, že rozhodnutia o investíciách majú zvyčajne na podnik dlhodobý vplyv, takže na rozdiel od bežných prevádzkových rozhodnutí chybné investičné rozhodnutia je veľmi ťažké napraviť. Žiadny podnik sa však bez investícií nezaobíde, najmä ak sa chce dlhodobo rozvíjať a obstať v konkurenčnom boji. Cieľom je neustále zlepšovanie alebo aspoň udržanie konkurenčnej schopnosti. Aby bolo možné niečo zlepšovať, je potrebné vedieť to merať. Meranie výrazne ovplyvňuje motiváciu ľudí a úspešnosť investícií. Aj z tohto dôvodu sú niektoré podniky úspešnejšie než iné.

V súčasnej dobe globalizačných tendencií sa do popredia dostávajú informácie, vedomosti, schopnosti a znalosti. Nároky na zamestnanca pred niekoľkými rokmi a dnes sa prakticky nedajú porovnávať. Navyše tento posun ešte stále nie je ukončený. Očakáva sa, že v drvivej miere budú vzdelaní a vysoko motivovaní ľudia, ktorí budú hlavnými tvorcami bohatstva.

1.5 Charakteristika regiónu a regionálny rozvoj

Belajová, A. – Fáziková, M. (2005) uvádzajú, že z pohľadu regionálnej ekonomiky je región priestorovým podsystemom krajiny, ktorý charakterizuje určitá priestorová štruktúra a úroveň ekonomického a sociálneho rozvoja. Je teda nielen priestorovou, ale aj ekonomickou a sociálnou jednotkou. Ekonomické vedy teda chápu región ako územie, v ktorom funguje určitý princíp usporiadania vzájomných aktivít a väzieb medzi ekonomickými jednotkami (firmami), ľudským a prírodným potenciálom ako aj infraštruktúrou.

Liptáková, K. (2008) definuje pojem región ako priestor, v rámci ktorého sa vo vzájomnej funkčnej nadväznosti uskutočňujú ekonomické a sociálne činnosti akceptujúce špecifické prírodné a demografické podmienky. Priestor, v ktorom podľa cieľov stratégie a politiky regionálneho rozvoja vznikajú a ďalej sa rozvíjajú vyvážené hospodárske a sociálne vzťahy s cieľom využiť miestne zdroje, ľudský a ekonomický potenciál.

Belajová, A. – Fáziková, M. (2005) tvrdia, že regionálny rozvoj a rast, sú zložité a komplexné procesy, na ktorých sa podieľa množstvo faktorov a podmienok, vzájomne sa podmieňujúcich. Navyše sú to procesy dynamické, meniace sa v čase. V praxi sa ekonomický rozvoj regiónu meria prevažne z pohľadu statického.

Regionálny rozvoj podľa **Výrostovej, E.** (2010) má prispievať k znižovaniu ekonomických (hospodárskych) a sociálnych rozdielov a má prispievať k zvyšovaniu konkurencieschopnosti regiónu a viesť k ekonomickému, sociálnemu a územnému rozvoju.

Belajová, A. – Fáziková, M. (2005) sa domnievajú, že procesy zmien v ekonomike regiónov sú ovplyvňované nasledujúcimi faktormi:

- lokalizáciou firiem a ich početnosťou, odvetvovou štruktúrou, ekonomickou stabilitou, intenzitou vnútroregionálnych ekonomických väzieb ako i typom organizačných foriem,
- demografickou situáciou hodnotenou cez kvantitatívne a kvalitatívne charakteristiky obyvateľstva a cez jeho pohyb,
- vybavenosťou technickou a sociálnou infraštruktúrou z pohľadu komplexnosti, kvality a kvantity,
- disponibilnými prírodnými zdrojmi a mierou ich využiteľnosti,
- priamymi a nepriamymi vplyvmi hospodárskej politiky štátu.

Podľa **Belajovej, A. – Fázikovej, M.** (2005) firmy ovplyvňujú ekonomickú ale i sociálnu úroveň v regióne najvýznamnejším spôsobom. Firmy ovplyvňujú rozvoj prostredníctvom:

- výroby a ponuky tovarov a služieb, čím uspokojujú kúpyschopný dopyt obyvateľstva,
- sú rozhodujúcim zdrojom pracovných príležitostí, čím ovplyvňujú mieru nezamestnanosti,
- sú zdrojom príjmov a zamestnaného obyvateľstva,
- sú zdrojom príjmov do verejných rozpočtov, t.j. do štátneho rozpočtu a rozpočtov miestnych a regionálnych samospráv.

Z uvedeného vyplýva, že *firmy majú v priestore rozhodujúce postavenie a vplyv na úroveň ekonomického a sociálneho rozvoja regiónu.*

Podľa **Belajovej, A. – Fázikovej, M.** (2005) veľké firmy i keď menej početné vytvárajú viac pracovných príležitostí, disponujú väčším objemom kapitálových zdrojov, môžu si dovoliť rozsiahlejšie inovácie. Ak je to ekonomicky prosperujúci podnik, môže mať na ekonomický rozvoj výrazný vplyv cez jeho "príťažlivú silu" pre iné firmy. Takéto veľké firmy sa potom stávajú *impulzom ekonomického rozvoja regiónu.*

1.6 Vplyv vzdelanostnej úrovne na rozvoj regiónu

Vodák, J. – Kucharčíková, A. (2007) uvádzajú, že investície do vzdelávania vedú k vynakladaniu finančných prostriedkov, zároveň však prinášajú rôzne efekty. Predstaviteľ novej teórie ekonomického rastu R. Lucas tvrdí, že investície do ľudského kapitálu prináša tzv. interné a externé efekty. Interné efekty vznikajú, keď uvedené investície prispievajú k zvyšovaniu odborných a profesionálnych schopností ľudí, a zaisťujú tak rast produktivity zamestnancov. K externým efektom dochádza vtedy, keď zvyšovaním schopností, zručností a vedomostí sa zvyšuje tiež produktivita iných zamestnancov a podnikov a efektivita ekonomiky ako celku. Uvedené externé efekty sú niekedy označované pojmom pozitívna externalita a stávajú sa dôležitým faktorom dlhodobého rastu každej ekonomiky.

Belajová, A. – Fáziková, M. (2005) upozorňujú, že ak vychádzame z paradigmy, že rozvoj robia ľudia a robí sa pre ľudí, potom pri formovaní stratégie ďalšieho rozvoja regiónu je nutné vychádzať z analýzy demografického potenciálu (jeho kvantity a kvality) a predpokladaného vývoja obyvateľstva v regióne.

Z kvalitatívnych charakteristík obyvateľstva podľa **Belajovej, A. – Fázikovej, M.** (2005) majú na ekonomický rozvoj regiónu najväčší vplyv:

- veková štruktúra a
- vzdelanostná úroveň obyvateľstva.

Belajová, A. – Fáziková, M. (2005) uvádzajú, že *vzdelanostná úroveň obyvateľstva* ovplyvňuje tak štruktúru výroby, ale aj dynamiku početnosti firiem. Vzdelané obyvateľstvo (na každom stupni) je viac informované, rýchlejšie sa zapája do výrobného procesu, skôr nachádza riešenia aj z krízových situácií, je ochotné meniť zamestnanie. Je rozhodne aktivizujúcim prvkom ekonomického rozvoja regiónu.

Podľa **Čaplánovej, A.** (1999) ľudské zdroje sú jedným z faktorov, ktorý ovplyvňuje produkčné schopnosti krajiny a vo veľkej miere určuje jej miesto z hľadiska úrovne jej ekonomického rozvoja. Ekonómovia však po celé desaťročia nevenovali tomuto faktoru výraznejšiu pozornosť. Až v posledných desaťročiach si stále častejšie kladú otázku, ktoré ekonomické faktory ovplyvňujú vývojové trendy populácie a aký vplyv má tento vývoj z hľadiska ekonomického rozvoja danej krajiny. Uvedomujú si, že produktivita ľudí v pracovnom procese závisí od ich schopností, zručností, nadobudnutých vedomostí a skúseností, ako aj od ich zdravotného stavu. V prostredí vzdelaných a skúsených ľudí sa aj ostatným ľuďom lepšie žije.

Podľa **Vodáka, J. – Kucharčíkovej, A.** (2007) téma ľudského kapitálu má veľký význam v teórii ľudských zdrojov, pri skúmaní a analýze trhu práce, určovaní úrovne miezd a pri analýze faktorov ovplyvňujúcich tempo ekonomického rastu a hospodársky blahobyt krajiny. V súčasnom období, charakteristickom rýchlym a rozsiahlym zavádzaním technických a technologických inovácií, je za najdôležitejší faktor technického pokroku, rastu produktivity výrobných faktorov, zvyšovania hodnoty ľudského kapitálu i celkového ekonomického rastu pokladané vzdelanie prispievajúce k rastu vedomostí, zručností a postojov. Nové získané poznatky je nutné inovatívne a tvorivo adaptovať na súčasné potreby a možnosti konkrétnych organizácií a celej ekonomiky.

Porubská, G. – Ďurdiak, L. (2005) uvádzajú, že ľudský kapitál determinuje ďalší rozvoj spoločnosti i hospodárstva nielen v najbližších rokoch, ale aj v strednodobom výhľade. Investície, ktoré smerujú do jeho rozvoja, sú preto považované za jednu z najlepších alternatív vynakladania peňazí na zabezpečenie budúcej konkurenčnej schopnosti spoločnosti i hospodárstva.

Liptáková, K. (2008) konštatuje, že rozvoj územia najvýraznejšie ovplyvňujú schopnosti človeka, jeho spôsobilosť vedieť spracovať, vyhodnotiť a efektívne využiť získané informácie.

Čaplánová, A. (1999) uvádza, že vzdelaní ľudia spravidla získavajú v zamestnaní vyššie nepeňažné pôžitky ako ľudia s nižším vzdelaním (napr.: služobné auto, častejšie pracovné cesty, väčšia nezávislosť v práci a pod.). Mnohí vzdelaní ľudia majú často väčší pôžitok z práce ako ľudia s nižším vzdelaním. Vzniká otázka, či tieto úžitky zvyšujú len blahobyt jednotlivca, alebo i spoločnosti ako celku. Ak je cieľom spoločnosti maximalizácia blahobytu, je zrejmé, že zvýšenie blahobytu jednotlivca zvyšuje i blahobyt spoločnosti ako celku.

Porubská, G. – Ďurdiak, L. (2005) poukazujú na to, že vzdelanie ako činiteľ ekonomického rastu spoločnosti úzko súvisí práve s rozvojom ľudského kapitálu. Vplyv vzdelania na rast hospodárstva a jeho ďalší vývoj je markantný najmä vo vyspelých krajinách, ale aj v transformujúcich sa ekonomikách. Vzdelávanie je totiž kľúčovým faktorom, ktorý dokáže zabezpečovať rast produktivity pracovnej sily. Rastúca produktivita následne predstavuje hlavný faktor pre zabezpečenie udržateľného hospodárskeho rastu. Len schopnosť vyprodukovať vyššiu hodnotu pri rovnakej práci je totiž stabilným základom pre ďalšie zvyšovanie miezd a rast životnej úrovne obyvateľov.

Liptáková, K. (2008) cituje názory P. A. Samuelsona a W. D. Nordhaua (1991):
„Ekonomický rozvoj možno zabezpečiť prostredníctvom štyroch základných faktorov:

- *ľudských zdrojov (významnú úlohu zohráva predovšetkým kvalita – zdravie, vzdelanie, kvalifikácia),*
- *prírodných zdrojov (pôda, nerastné bohatstvo, energetické zdroje, podnebie),*
- *tvorby kapitálu (vytváranie úspor na investície do ekonomického kapitálu, nevyhnutného pre ekonomický rozvoj, a vládnych spoločenských režijných investícií – fondy, granty na zabezpečenie pozitívnych externalít),*
- *technológií (veda, technologické zmeny, riadiace schopnosti a inovácie)“.*

Čaplánová, A. (1999) charakterizuje pozitívne vplyvy vzdelávania a vzdelania aj ako externé úžitky pre spoločnosť ako celok:

- vzdelané obyvateľstvo je nevyhnutným predpokladom pre efektívne fungovanie demokracie a demokratických inštitúcií,
- vzdelané obyvateľstvo je nevyhnutným predpokladom pre efektívne fungovanie trhu a pružné prispôsobenie sa spoločnosti technickým zmenám,
- zníženie kriminality a následne nižšie náklady na prevádzkovanie nápravno-výchovných zariadení,
- nižšie náklady na podpory v nezamestnanosti, sociálne dávky a výdavky na zdravotnú starostlivosť.

Podľa **Kelemena, J. a kol.** (2008) dostupnosť kvalitného ľudského kapitálu a rozvoj jeho potenciálu vždy hrala a hrá kľúčovú úlohu v každej ekonomike. Existencia a rozvoj fenoménu znalostnej ekonomiky túto skutočnosť iba zdôrazňuje a posilňuje. Význam ľudského faktoru pre znalostnú ekonomiku je zásadný, pretože nedostatočné investície do ľudských zdrojov predstavujú obmedzujúce faktory inovačného a ekonomického úspechu.

Liptáková, K. (2008) je toho názoru, že faktory rozvoja územia možno rozdeliť na exogénne a endogénne. Exogénnymi faktormi sú v širšom zmysle vonkajšie prostredie, charakter dopytu na vonkajšom trhu a vonkajšia konkurencia. Formujú sa mimo regiónu a území sa im musí prispôbiť. Patrí k nim stratégia a politika hospodárskeho a sociálneho rozvoja krajiny, regulačné nástroje riadenia uplatňované na makroúrovni, legislatíva, ekonomická sila štátu, rozvoj technickej infraštruktúry nadregionálneho významu, politický systém, štrukturálne fondy Európskej únie, etika a morálka.

Za faktory endogénneho regionálneho rozvoja **Liptáková, K.** (2008) považuje ľudské zdroje, podnikateľské subjekty a ich inovačnú schopnosť, infraštruktúru a fungovanie inštitúcií.

Čaplánová, A. (1999) uvádza, že vplyv vzdelania na jednotlivca sa prejavuje aj v tom, že je oveľa schopnejší poradiť si s každodennými záležitosťami. Je pružnejší v styku s úradmi (často sa poukazuje na to, že nezamestnaní s nižším vzdelaním často nepoberajú sociálne dávky, aj keď na ne majú nárok, pretože je pre nich komplikované si tieto dávky vybaviť; vzdelaní ľudia sú pravdepodobne pružnejší aj pri používaní modernej techniky a pod.). Považujeme za potrebné poukázať na to, že niektoré z týchto úžitkov sa dotýkajú len jednotlivcov (schopnosť vybaviť si sociálne dávky) a niektoré zvyšujú blahobyť spoločnosti ako celku (schopnosť vyplniť daňové priznanie).

Podľa **Liptákovéj, K.** (2008) ľudský potenciál je dominantným faktorom rozvoja regiónu, má významný vplyv na jeho smerovanie. V súčasnosti o rozvojových trendoch regiónov menej rozhoduje počet obyvateľov, klesá význam geografických faktorov (napr. poloha). Do popredia sa dostávajú poznatky a schopnosti ľudí, ich ľudský potenciál.

2 CIEĽ PRÁCE

Hlavným cieľom diplomovej práce je zhodnotiť vplyv čerpania nenávratných finančných prostriedkov z Európskej únie prostredníctvom Európskeho sociálneho fondu na vzdelávanie zamestnancov v podnikateľských subjektoch. Súčasťou práce je porovnanie vybraných úspešne realizovaných projektov vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu v rámci operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia, zameraných na efektívne vzdelávanie zamestnancov. V práci je zároveň hodnotený vzťah zamestnancov k vzdelávaniu ako aj vplyv firemného vzdelávania na rozvoj Nitrianskeho kraja.

Čiastkové ciele diplomovej práce, ktoré podmieňujú naplnenie hlavného cieľa sa sústreďujú na:

- charakteristiku skúmaného územia,
- fungovanie regionálnej politiky a priblíženie problematiky štrukturálnych fondov a ich efektívneho čerpania,
- možnosti čerpania štrukturálnych fondov v novom období na základe Národného strategického referenčného rámca SR,
- charakteristiku vybraných podnikateľských subjektov,
- hodnotenie úspešne realizovaných projektov spolufinancovaných zo zdrojov Európskej únie pomocou Európskeho sociálneho fondu na efektívne vzdelávanie zamestnancov vo vybraných podnikateľských subjektoch na riešenom území,
- uskutočnenie dôkladných, detailných analýz pomocou dotazníkového prieskumu vo vybraných podnikateľských subjektoch,
- hodnotenie vzťahu zamestnancov k vzdelávaniu vo vybraných podnikateľských subjektoch – komparácia získaných výsledkov,
- hodnotenie vplyvu firemného vzdelávania na rozvoj regiónu.

Prvým krokom k dosiahnutiu primárneho cieľa, bolo štúdium rozsiahlej problematiky regionálnej politiky a jej nástrojov, ako aj získanie teoretických poznatkov z odbornej literatúry oblasti riadenia ľudských zdrojov a efektívneho vzdelávania zamestnancov (firemné vzdelávanie).

Prehľad o súčasnom stave riešenej problematiky dáva všeobecný prehľad názorov na Európsku úniu, na štrukturálne fondy a o čerpaní finančných prostriedkov z EÚ, na vymedzenie základných pojmov v oblasti vzdelávania, na vzdelávanie a rozvoj zamestnancov ako aj na vplyv vzdelanostnej úrovne na rozvoj regiónu.

Výsledkom dôkladného preštudovania množstva podkladov, hodnotenia využívania finančných prostriedkov Európskej únie pre vzdelávanie zamestnancov a hodnotenia vplyvu firemného vzdelávanie na rozvojový potenciál regiónu je dosiahnutý stanovený cieľ diplomovej práce.

3 METODIKA PRÁCE

3.1 Charakteristika objektu skúmania

Objektom skúmania diplomovej práce je územie Nitrianskeho samosprávneho kraja, v rámci ktorého hodnotením využívania finančných prostriedkov Európskej únie pre vzdelávanie zamestnancov vo vybraných podnikateľských subjektoch a hodnotením vplyvu firemného vzdelávania na rozvojový potenciál regiónu je dosiahnutý stanovený cieľ diplomovej práce.

3.2 Postup práce

Pri zostavovaní práce sme vychádzali zo štúdia podkladových materiálov a informačných zdrojov. Vo veľkej miere boli využívané aj internetové zdroje, z dôvodu aktuálnosti a dostupnosti údajov. Podklady sme získali z nasledovných zdrojov:

- odborná literatúra od domácich a zahraničných autorov – bola teoretickou prípravou pre vypracovanie záverečnej práce,
- internetové stránky ministerstiev (hlavne internetová stránka Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR – www.esf.gov.sk),
- Národný strategický referenčný rámec SR 2007 – 2013,
- Program hospodárskeho a sociálneho rozvoja Nitrianskeho samosprávneho kraja 2008 - 2015,
- internetové stránky vybraných podnikateľských subjektov (www.oasis.sk, www.nay.sk).

Úvod praktickej časti diplomovej práce je venovaný charakteristike Nitrianskeho samosprávneho kraja. V ďalších častiach sú spracované informácie, týkajúce sa Národného strategického referenčného rámca Slovenskej republiky, Európskeho sociálneho fondu a Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia. Výsledky práce ďalej obsahujú charakteristiky vybraných podnikateľských subjektov a hodnotenie využívania finančných prostriedkov z Európskej únie prostredníctvom Európskeho sociálneho fondu na vzdelávanie a rozvoj zamestnancov v týchto subjektoch.

Pomocou dotazníkového prieskumu nasleduje hodnotenie vzťahu zamestnancov k vzdelávaniu a hodnotenie efektívneho firemného vzdelávania.

3.3 Metódy a techniky zberu dát

Na uskutočnenie výskumu za účelom získania informácií o vzťahu zamestnancov k vzdelávaniu bola zvolená metóda dotazníkového prieskumu, vzhľadom na skutočnosť, že táto metóda je najpoužívanejším spôsobom získavania čo najväčšieho počtu, ľahko spracovateľných informácií.

Dotazník pre zamestnancov bol vytvorený s veľkou pozornosťou na správnu stavbu dotazníka, od ktorej vo veľkej miere závisia výsledky výskumu, nasledovne:

- poradie otázok bolo dôkladne premyslené
- obsahuje úvodné oslovenie respondenta a poďakovanie,
- prvé otázky v dotazníku sú jednoduché a nevyžadujú žiadnu námahu,
- obsahuje všetky dôležité a podstatné problémy, na ktoré boli hľadané odpovede,
- obsahuje jednoduché, zrozumiteľné, ale priame a konkrétne otázky,
- zahŕňa aj kontrolné otázky,
- skoro celý je tvorený zatvorenými otázkami, ktorých výhodou je rýchle vyplnenie, respondent vyberá len vhodnú odpoveď, ktorá mu najviac vyhovuje.

3.4 Vyhodnotenie a interpretácia výsledkov

Cieľom dotazníkového prieskumu v podnikateľských subjektoch je zber a zhodnotenie informácií, ktoré charakterizujú aktuálny stav vzťahu zamestnancov k vzdelávaniu na základe úspešne realizovaných projektov na rozvoj zamestnancov, spolufinancovaných z Európskeho sociálneho fondu.

Aby výsledky boli reprezentatívne, štruktúra oslovených zamestnancov obsahuje rôzne vekové a vzdelanostné zastúpenie a je reprezentovaná rôznymi pracovnými pozíciami.

Dosiahnuté výsledky sú interpretované a spracované údaje sú zhrnuté do záveru diplomovej práce.

4 VÝSLEDKY PRÁCE

4.1 Všeobecná charakteristika Nitrianskeho kraja

Nitriansky kraj a jeho metropola – starobylé mesto NITRA – zohrali v dejinách formovania slovenského národa, Slovenska, jeho kultúry, vzdelanosti, významnú úlohu.

Nitriansky kraj hraničí na západe s Trnavským krajom, na severe s Trenčianskym, na východe s Banskobystrickým krajom a na juhu s Maďarskou republikou. V kraji je najjužnejší bod SR v obci Patince, v okrese Komárno. Podľa administratívneho členenia sa územie Nitrianskeho kraja člení na 7 okresov (Topoľčany, Nitra, Zlaté Moravce, Šaľa, Nové Zámky, Komárno a Levice), kde sa nachádza 354 sídiel (15 miest a 339 obcí). Najväčším okresom kraja je okres Levice (1 551,1 km²) a najmenším okres Šaľa (355,9 km²).

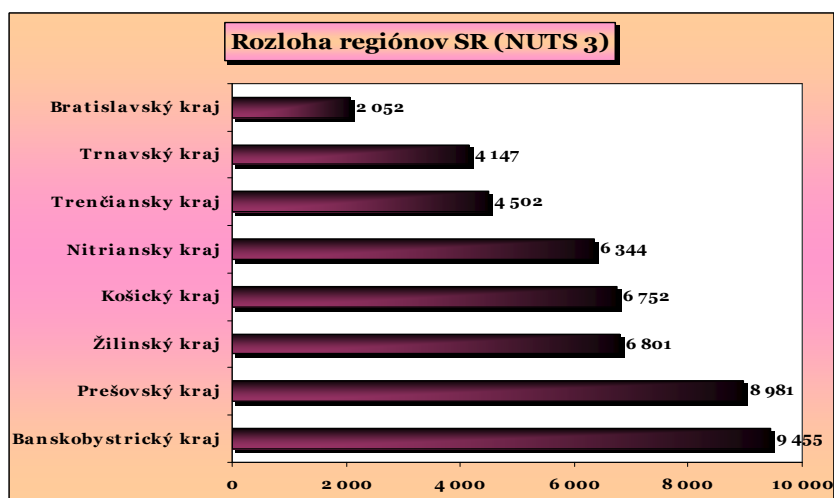
Reliéf kraja je prevažne rovinný a nížinný. Poloha a nížinný charakter sa podieľajú na tom, že patrí medzi najteplejšie a zároveň najsuchšie oblasti Slovenska. Na území Nitrianskeho kraja je poľnohospodárstvo plošne najrozšírenejšou aktivitou. Región patrí medzi poľnohospodársky najvyužívanejšie v rámci SR. Má veľmi dobré prírodné i klimatické podmienky pre pestovanie takmer všetkých poľnohospodárskych plodín a pre zabezpečovanie poľnohospodárskej produkcie, preto sa zaraďuje do kategórie poľnohospodársko-potravinárskej. Kraj, najmä jeho južné oblasti sú bohaté na výskyt vodných zdrojov. Z hľadiska prírodného bohatstva vyniká kraj v oblasti termálnych prameňov v Podhájskej, Patinciach, Komárne, Poľnom Kesove a Štúrove.

Nitriansky samosprávny kraj (NSK) s rozlohou 6 344 km² sa rozprestiera na juhozápadnom Slovensku. Je piatym najväčším a najobývanejším krajom z ôsmich krajov Slovenska a zaberá 12,9 % územia Slovenska (Obr. 1).

Počtom 705 661 obyvateľov k 31. 12. 2009 sa Nitriansky kraj zaraďuje na 3. miesto v medzikrajskom porovnaní s podielom 13,01 % na úhrne SR. Podiel obyvateľov bývajúcich v mestách je 46,63 % na celkovom počte obyvateľov (Tab. 1).

Obr. 1

Regióny SR podľa veľkosti rozlohy



Zdroj: ŠÚ SR (vlastné spracovanie)

Tab. 1

Porovnanie veľkosti Nitrianskeho kraja s ostatnými kraji SR (2009)

Kraj SR	Rozloha v km ²	Obyvateľstvo k 31. 12. 2009	Hustota obyvateľstva na km ²	Podiel z rozlohy SR v %	Zastúpenie na celkovom obyvateľstve SR v %
Bratislavský	2 053	622 706	303,4	4,19	11,48
Trnavský	4 147	561 525	135,4	8,46	10,35
Trenčiansky	4 502	599 214	133,1	9,18	11,05
Nitriansky	6 344	705 661	111,2	12,94	13,01
Žilinský	6 809	697 502	102,4	13,89	12,86
Banskobystrický	9 454	653 186	69,1	19,28	12,04
Prešovský	8 974	807 011	89,9	18,30	14,88
Košický	6 755	778 120	115,2	13,78	14,34
SR	49 037	5 424 925	110,6	100	100

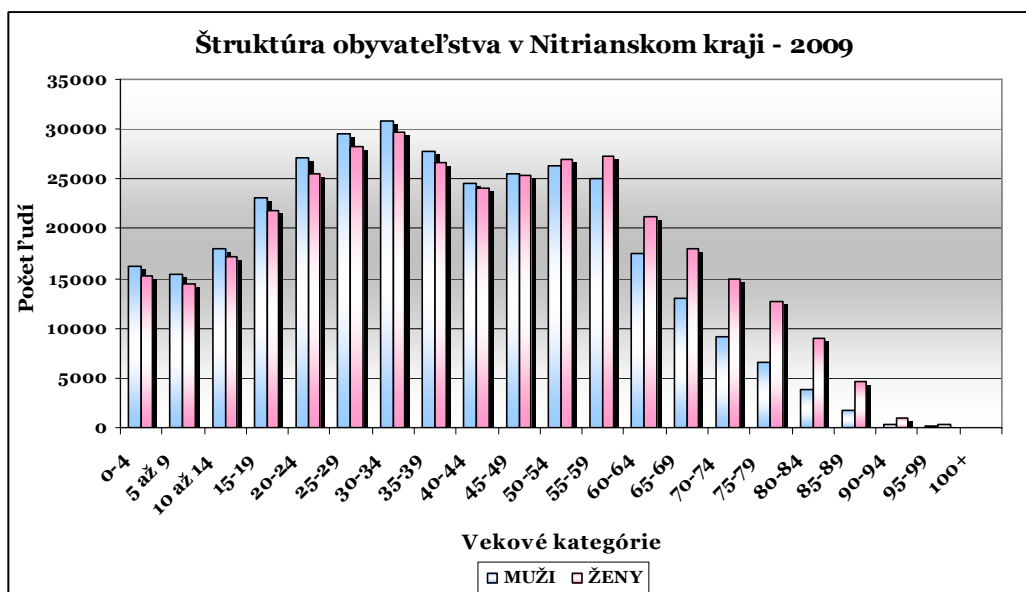
Zdroj: ŠÚ SR (vlastné spracovanie)

Medzi základné informácie o populácii patria informácie o jej zložení z hľadiska veku a pohlavia. Z celkového počtu obyvateľstva Nitrianskeho kraja muži tvoria 48,43 %. Štruktúra podľa veku je na rozdiel od pohlavia variabilný ukazovateľ. Vyjadruje rozdelenie obyvateľstva do jednoročných, resp. päťročných vekových skupín, ktoré sú zostavené tak, že zachytávajú významné zmeny v živote človeka.

Počet žien a mužov v jednotlivých vekových kategóriách v Nitrianskom kraji znázorňuje nasledujúci graf:

Obr. 2

Štruktúra obyvateľstva v Nitrianskom kraji v roku 2009



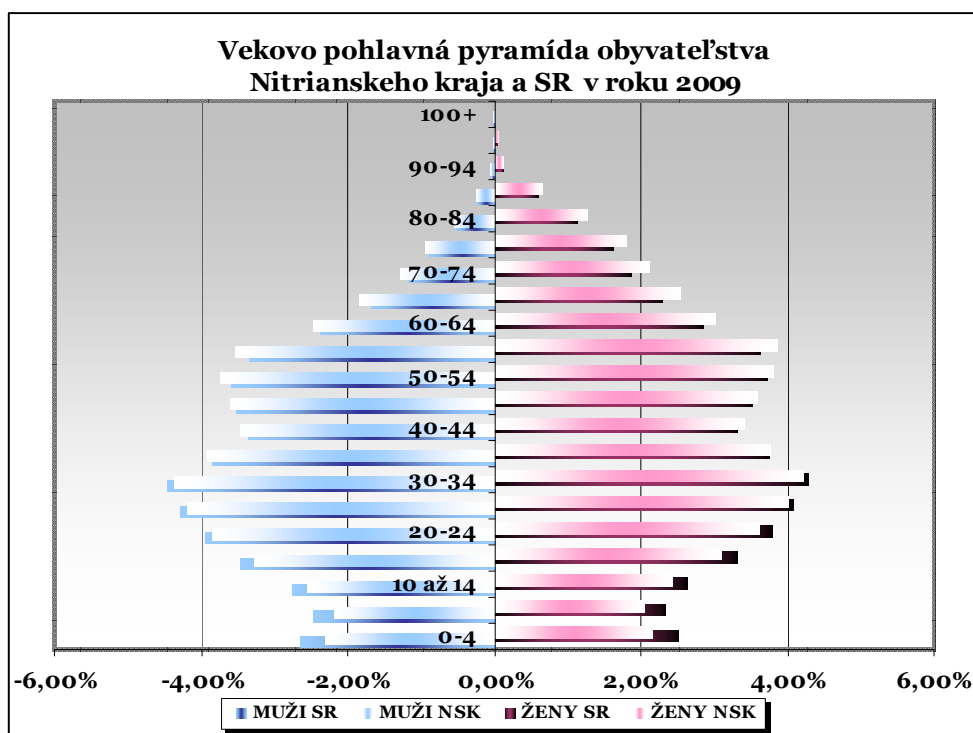
Zdroj: ŠÚ SR (vlastné spracovanie)

Najpočetnejším vekovým intervalom v roku 2009 v Nitrianskom kraji bol vekový interval 30-34, čo znamená, že v tejto vekovej skupine bolo najviac mužov a žien. Obr. 2 ďalej znázorňuje, že do intervalu 45-49 vrátane, v každej vekovej skupine je viac mužov ako žien. Z celkového počtu obyvateľstva kraja od intervalu 50-54 je už viac žien ako mužov.

Pohlavná a veková štruktúra patrí k základným demografickým charakteristikám obyvateľstva. Pre grafické zobrazenie vekovej a pohlavnej štruktúry sme použili aj vekovo pohlavnú pyramídu (dvojitý histogram). Na ľavej strane osi x sú znázornené absolútne, resp. relatívne početnosti vekových skupín mužov a na pravej strane osi x sú znázornené početnosti vekových skupín žien Nitrianskeho kraja v porovnaní so Slovenskou republikou.

Obr. 3

Vekovo pohlavná pyramída obyvateľstva Nitrianskeho kraja a SR v roku 2009



Zdroj: ŠÚ SR (vlastné spracovanie)

Z Obr. 3 jednoznačne vyplýva, že celkovo na Slovensku je lepšia situácia ako na úrovni Nitrianskeho kraja. Na území Slovenskej republiky percentuálne zastúpenia mladších vekových kategórií nadobúdajú vyššie hodnoty ako v Nitrianskom kraji. To znamená, že percentuálne na úrovni celej Slovenskej republiky žije viac ľudí v predproduktívnom a produktívnom veku ako v rámci Nitrianskeho kraja.

V Nitrianskom kraji je možné pozorovať výrazné zmeny v demografickom vývoji: znižuje sa reprodukcia obyvateľstva, stúpa priemerný vek a dochádza k starnutiu obyvateľstva. V roku 2009 bol priemerný vek v Nitrianskom kraji 39,9.

Regionálny hrubý domáci produkt (v bežných cenách) v roku 2008 dosiahol v Nitrianskom kraji 7 423 mil. € s podielom na SR 1108 %. Skladba priemyselných odvetví je pestrá, dominantné miesto má krajské mesto Nitra. Medzi ťažiskové odvetvia kraja patrí potravinársky, chemický, elektrotechnický, strojársky, papierenský a kožiarský priemysel.

Nitriansky kraj je dobre prepojený cestnými komunikáciami medzi okresmi a aj medzinárodnými cestnými ťahmi. Územím prechádza aj medzinárodná magistrálna trať železničnej dopravy.

Na celom území kraja je dobre vybudovaná hustá sieť školských zariadení. V takmer každej väčšej obci je základná škola, zabezpečujúca povinnú školskú dochádzku. V krajskom meste Nitra sídlia 2 univerzity - Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre a Univerzita Konštantína Filozofa.

Cestovný ruch sa viaže najmä na lokality s termálnymi prameňmi, kde vyrástli rekreačno-turistické strediská (Komárno, Patince, Štúrovo).

Z veľkoplošných chránených území zasahujú do Nitrianskeho kraja časti troch chránených krajinných oblastí – chránená krajinná oblasť Ponitrie, chránená krajinná oblasť Štiavnické vrchy a chránená krajinná oblasť Dunajské luhy. Na území kraja je 14 národných prírodných rezervácií, 47 prírodných rezervácií, 24 prírodných pamiatok a 64 chránených areálov.

4.2 Národný strategický referenčný rámec 2007 - 2013

V programovom období 2007 – 2013 Slovenská republika prvýkrát využíva zdroje EÚ v priebehu celého obdobia, vzhľadom na skutočnosť, že SR zatiaľ čerpala finančné prostriedky z fondov EÚ len v skrátenom programovom období. Nové obdobie je preto nesmierne veľkou výzvou na odstránenie súčasných regionálnych disparít, nielen pre Slovensko ale pre celú rozšírenú EÚ.

NSRR 2007 – 2013 stanovuje národné priority SR, ktoré budú spolufinancované zo ŠF a KF. Tento dokument slúži na zabezpečenie súladu využívania pomoci z fondov a Strategického usmernenia spoločenstva.

Hlavné disparity v SR sú spôsobené v najväčšej miere nedostatočným využitím a produktivitou existujúcich faktorov ekonomického rastu, ďalej nedostatočnou úrovňou potenciálu ekonomického rastu založeného na využívaní poznatkov. Kľúčové disparity SR (nízka konkurencieschopnosť materiálovej výroby a služieb, nedostatočná kvalita LZ a nedostatočná kvalita a dostupnosť verejnej infraštruktúry) sú tzv. prekážkami hospodárskeho a sociálneho rozvoja SR, ktorých je potrebné prekonať, aby sa naplnila vízia SR sformulovaná v strategickom ciele NSRR SR: „**Výrazne zvýšiť do roku 2013 konkurencieschopnosť a výkonnosť regiónov a slovenskej ekonomiky a zamestnanosť pri rešpektovaní trvalo udržateľného rozvoja.**“

Strategické priority NSRR SR:

1. Infraštruktúra a regionálna dostupnosť – cieľom je budovanie a modernizácia verejnej infraštruktúry, pomocou ktorého sa zvýši vybavenosť regiónov a efektívnosť verejných služieb.
2. Vedomostná ekonomika – cieľom je rozvoj technológií a skvalitňovanie procesov, zameraný na rozvoj trvalo udržateľného ekonomického rastu a zvyšovanie konkurencieschopnosti priemyslu a služieb.
3. Ľudské zdroje – cieľom je zvyšovanie kvality a lepšieho využitia LZ na zvýšenie zamestnanosti, na rast kvality pracovnej sily a na zvýšenie sociálnej inklúzie rizikových skupín.

Národný strategický referenčný rámec Slovenskej republiky 2007 – 2013 ustanovuje, že Slovenská republika sa musí stať vedomostnou spoločnosťou. Je dôležité, aby pre takýto typ spoločnosti bol pripravovaný aj občan. „Občan, ktorý bude schopný v každodennom živote kriticky myslieť, analyzovať a ovplyvňovať spoločenské javy a pružne reagovať na zmeny potrieb na trhu práce a spoločenské zmeny sprevádzajúce proces konvergenie SR“.

Národný strategický referenčný rámec SR ďalej zdôrazňuje nevyhnutnosť výrazne zvýšiť efektívnosť a účinnosť investícií do ľudských zdrojov. Je potrebné venovať pozornosť príprave vzdelanej a zručnej pracovnej sily pripravenej pre progresívne ekonomické odvetvia, schopné generovať vysoký a trvalo udržateľný hospodársky rast postavený na využívaní poznatkov.

Okrem strategických priorít NSRR SR definuje aj štyri horizontálne priority:

1. Marginalizované rómske komunity – cieľom je zvýšenie ich zamestnanosti a vzdelanostnej úrovne ako aj zlepšenie ich životných podmienok.
2. Rovnosť príležitostí – cieľom tejto priority je predchádzanie všetkým formám diskriminácie a zabezpečiť pre všetkých rovnosť príležitostí.
3. Trvalo udržateľný rozvoj – táto priorita zahŕňa zabezpečenie environmentálnej, ekonomickej a sociálnej udržateľnosti ekonomického rastu.
4. Informačná spoločnosť – cieľom je rozvoj inkluzívnej informačnej spoločnosti.

Nové programovacie obdobie prinieslo niekoľko zmien, čo sa týka finančných podpôr fondov EU. Medzi hlavné zmeny nového plánovacieho obdobia môžeme zaradiť:

- ťažisko financovania sa smeruje do najviac znevýhodnených regiónov,

- zníži sa počet ŠF z 5 na tri vyčlenením Európskeho poľnohospodárskeho fondu pre podporu rozvoja vidieka (EAFRD) a Európskeho fondu pre rybné hospodárstvo (EFF) – tieto fondy sa stanú samostatnými fondmi, vďaka ktorým bude rozvoj vidieka a rybné hospodárstvo naďalej podporované zo zdrojov EÚ,
- zruší sa podpora prostredníctvom iniciatív Spoločenstva, výnimku tvorí iba Leader⁺, ktorá je v novom období začlenená ako štvrtá rozvojová os do Národného strategického plánu rozvoja vidieka 2007 – 2013,
- jednofondové financovanie OP – s výnimkou OP Doprava a ŽP, v rámci ktorých je možné financovať projekty z dvoch fondov a to: z ERDF a KF (viď. príloha č. 2 Súhrnná finančná tabuľka NSRR),
- delegovanie kompetencií členským štátom a regiónom sa zvýši,
- mení sa výška príspevkov spoločenstva – 85 % oprávnených nákladov financovaných z ERDF, ESF a KF.

V novom programovom období stratégia, priority a ciele NSRR SR sa realizujú cez 11 operačných programov.

Tab. 2

Operačné programy a ich prioritné osi v programovom období 2007 – 2013

OPERAČNÝ PROGRAM	PRIORITNÉ OSI OP
REGIONÁLNY OPERAČNÝ PROGRAM (Globálnym cieľom ROP je zvýšenie dostupnosti a kvality občianskej infraštruktúry a vybavenosti regiónov.)	1. Infraštruktúra vzdelávania
	2. Infraštruktúra sociálnych služieb, sociálnoprávnej ochrany a sociálnej kurately
	3. Posilnenie kultúrneho potenciálu regiónov a infraštruktúra cestovného ruchu
	4. Regenerácia sídiel
	5. Regionálne komunikácie zabezpečujúce dopravnú obsluhu regiónov
	6. Technická pomoc
ŽIVOTNÉ PROSTREDIE (Globálnym cieľom OP ŽP je zlepšenie stavu ŽP a racionálneho využívania zdrojov prostredníctvom dobudovania a skvalitnenia environmentálnej infraštruktúry.)	1. Integrovaná ochrana, racionálne využívanie vôd
	2. Ochrana pred povodňami
	3. Ochrana ovzdušia a minimalizácia nepriaznivých vplyvov zmeny klímy
	4. Odpadové hospodárstvo
	5. Ochrana a regenerácia prír. prostredia a krajiny
	6. Technická pomoc

DOPRAVA (Globálnym cieľom OPD je podpora trvalo udržateľnej mobility prostredníctvom rozvoja dopravnej infraštruktúry a rozvoja verejnej osobnej dopravy.)	1. Železničná infraštruktúra
	2. Cestná infraštruktúra (TEN-T)
	3. Infraštruktúra intermodálnej prepravy
	4. Infraštruktúra integrovaných dopravných systémov
	5. Cestná infraštruktúra (rýchlostné cesty a cesty I. triedy)
	6. Železničná verejná osobná doprava
	7. Technická pomoc
INFORMATIZÁCIA SPOLOČNOSTI (Vytvorenie inkluzívnej informačnej spoločnosti ako prostriedku na rozvoj vysoko výkonnej vedomostnej ekonomiky.)	1. Elektronizácia verejnej správy a rozvoj elektronických služieb
	2. Rozvoj pamäťových a fondových inštitúcií a obnova ich národnej infraštruktúry
	3. Zvýšenie prístupnosti k širokopásmovému internetu
	4. Technická pomoc
KONKURENCIESCHOPNOSŤ A HOSPODÁRSKY RAST (Zabezpečenie trvalo udržateľného hospodárskeho rastu a zamestnanosti.)	1. Inovácie a rast konkurencieschopnosti
	2. Energetika
	3. Cestovný ruch
	4. Technická pomoc
VÝSKUM A VÝVOJ (Modernizácia a zefektívnenie systému podpory výskumu a vývoja a skvalitnenie vysokých škôl.)	1. Infraštruktúra výskumu a vývoja
	2. Podpora výskumu a vývoja
	3. Infraštruktúra výskumu a vývoja v BK
	4. Podpora výskumu a vývoja v BK
	5. Infraštruktúra vysokých škôl
	6. Technická pomoc
VZDELÁVANIE (Zabezpečenie dlhodobej konkurencieschopnosti SR prostredníctvom prispôbenia vzdelávacieho systému potrebám vedomostnej spoločnosti.)	1. Reforma systému vzdelávania a odbornej prípravy
	2. Ďalšie vzdelávanie ako nástroj rozvoja IZ
	3. Podpora vzdelávania osôb s osobitnými vzdelávacími potrebami
	4. Moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť pre BK
	5. Technická pomoc
ZAMESTNANOSŤ A SOCIÁLNA INKLÚZIA (Globálnym cieľom je dosiahnuť rast zamestnanosti, pokles nezamestnanosti, sociálnu inklúziu a budovať kapacity.)	1. Podpora rastu zamestnanosti
	2. Podpora sociálnej inklúzie
	3. Podpora rastu zamestnanosti, sociálnej inklúzie a budovanie kapacít v BSK
	4. Budovanie kapacít a zlepšenie verejnej správy
	5. Technická pomoc

ZDRAVOTNÍCTVO (Zlepšenie podmienok ovplyvňujúcich zdravotný stav obyvateľstva.)	1. Modernizácia zdravotníckeho systému nemocníc
	2. Podpora zdravia a predchádzanie zdravotným rizikám
	3. Technická pomoc
TECHNICKÁ POMOC (Zabezpečiť efektívne, účinné a správne riadenie, implementáciu, finančné riadenie, kontrolu a audit ŠF a KF.)	1. Príprava, riadenie, monitorovanie, hodnotenie, informovanie a posilňovanie administratívnych kapacít v týchto oblastiach
	2. Finančné riadenie, kontrola, posilňovanie administratívnych kapacít v týchto oblastiach
BRATISLAVSKÝ KRAJ (Rozvoj vedomostnej ekonomiky a budovanie regiónu atraktívneho pre život.)	1. Infraštruktúra
	2. Vedomostná ekonomika
	3. Technická pomoc

Zdroj: NSRR 2007 – 2013; (vlastné spracovanie)

4.2.1 Operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia

Operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia je referenčným dokumentom, na základe ktorého je poskytovaná podpora v oblasti rozvoja ľudských zdrojov, zvyšovania zamestnanosti, zvyšovania sociálnej inklúzie a budovania kapacít z prostriedkov Európskeho sociálneho fondu a z prostriedkov štátneho rozpočtu Slovenskej republiky.

Riadiacim orgánom, zodpovedným za riadenie operačného programu ZaSI je Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Sprostredkovateľskými orgánmi sú: Fond sociálneho rozvoja a Sociálna implementačná agentúra.

Prostredníctvom jednotlivých aktivít v rámci operačného programu je podporované dosiahnutie cieľa strategickej priority Ľudské zdroje a to „Zvýšenie zamestnanosti, rast kvality pracovnej sily pre potreby vedomostnej ekonomiky a zvýšenie sociálnej inklúzie rizikových skupín“.

V rámci operačného programu sú podporované aktivity smerujúce k skvalitneniu ľudského kapitálu vzhľadom na dôležitosť a potrebu zvýšenia investícií do oblasti ľudských zdrojov. Aktivity v oblasti trhu práce sú orientované na zvyšovanie zamestnanosti, znižovanie nezamestnanosti a na podporu tvorby a udržania pracovných miest, podporu územnej a profesnej mobility a na zvyšovanie adaptability pracovníkov a firiem v meniacom sa prostredí.

Prioritné osi OP ZaSI sú nasledovné:

- 1) Podpora rastu zamestnanosti - prioritná os je zameraná na prevenciu straty zamestnanosti a tvorbu nových pracovných miest a umiestnenie nezamestnaných osôb. Vznik a udržateľnosť pracovných miest sú podporené rastom adaptability pracovníkov, podnikov a podporou samostatnej zárobkovej činnosti.
- 2) Podpora sociálnej inklúzie - v rámci tejto prioritnej osi sú podporované nezamestnané a zamestnané osoby ohrozené vylúčením z trhu práce, ďalej podniky a subjekty, ktoré vytvárajú pracovné miesta týmto osobám. Program ďalej podporuje rovnaké príležitosti pre prístup na trh práce a integráciu znevýhodnených skupín. V rámci tejto prioritnej osi sú podporované aj aktivity zamerané na zabezpečenie rovnováhy medzi pracovným a rodinným životom.
- 3) Podpora rastu zamestnanosti a sociálnej inklúzie v BSK – podpora je zameraná najmä na potrebu vytvoriť konkurencieschopnú spoločnosť založenú na znalostiach. Prioritná os je zameraná na tvorbu nových pracovných miest, na podporu sociálnej inklúzie a zosúladenie pracovného a rodinného života, budovanie kapacít a technickú pomoc.
- 4) Budovanie kapacít a zlepšenie kvality verejnej správy – prioritná os je zameraná na postupné zlepšovanie kvality služieb poskytovaných verejnými inštitúciami. v rámci tejto osi sú podporované aktivity zamerané na zlepšenie kvality ľudských zdrojov vo verejnej správe a mimovládnych organizáciách
- 5) Technická pomoc – príprava, programovanie, administrácia, monitoring, hodnotenie, informovanie a kontrola.

Projekty v rámci operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia sa realizujú vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu.

Európsky sociálny fond je najstarším finančným nástrojom kohéznej politiky EÚ na investície do ľudí. Európsky sociálny fond podporuje zamestnanosť, pomáha ľuďom rozširovať ich vzdelanie a kvalifikáciu a zohráva dôležitú úlohu v podporovaní pracovníkov a podnikov pri prispôsobovaní sa meniacim hospodárskym pomerom. Investuje do rozvoja ľudských zdrojov už viac ako 50 rokov.

Zámerom ESF je rozširovať možnosti zamestnania v EÚ, uľahčovať adaptáciu zamestnancov odborným vzdelávaním a rekvalifikáciou. Finančný nástroj ESF podporuje vytváranie nových pracovných miest, podporuje zvyšovanie kvality a produktivity práce. Hlavným poslaním ESF je predchádzať nezamestnanosti, odstraňovať nezamestnanosť, podporovať rovnosť príležitostí v zamestnaní.

4.2.2 Program hospodárskeho a sociálneho rozvoja Nitrianskeho samosprávneho kraja 2008 – 2015

„Nitriansky kraj bude dynamicky sa rozvíjajúci región využívajúci exogénne aj endogénne rozvojové zdroje. Hospodárstvo bude založené na moderných technológiách produkujúcich výrobky s vysokou pridanou hodnotou. Moderné a efektívne multifunkčné poľnohospodárstvo produkujúce dostatok kvalitných potravín, poskytujúce atraktívne pracovné príležitosti pre vidiecke obyvateľstvo, bude spolu s cestovným ruchom osou integrovaného rozvoja vidieckeho priestoru. Východiskom pre dosiahnutie týchto cieľov bude kvalitný integrovaný systém vzdelávania, poskytujúci občanom lepšie možnosti realizácie v profesijnom aj osobnom živote. Rastúca kvalita života bude sprevádzaná udržateľným rozvojom kvality zložiek životného prostredia a krajiny“ (PHSR NSK 2008 - 2015).

Program hospodárskeho a sociálneho rozvoja Nitrianskeho samosprávneho kraja 2008 - 2015 je podkladovým materiálom, ktorý stanovuje hlavné a prvoradé potreby pre zabezpečenie všestranného rozvoja kraja v súlade s cieľmi a prvotnými potrebami ustanovenými v národnom pláne. Je strednodobý programový dokument zameraný na ekonomickú a sociálnu oblasť spracovaný akceptovaním najvýznamnejších rozvojových dokumentov (Národný plán regionálneho rozvoja SR, NSRR SR 2007 – 2013, Územný plán VÚC NK a pod.).

V rámci obdobia rokov 2008 – 2015 si Nitriansky samosprávny kraj na základe stanovenia strategických cieľov, zdefinoval 12 priorít, ktoré vytvárajú základnú štruktúru rozvojovej stratégie programu:

- Veda, výskum, inovácie
 - Priemysel a služby
 - Cestovný ruch
 - Pôdohospodárstvo
 - Ochrana zložiek životného prostredia
 - Udržateľný rozvoj krajiny
 - Vzdelávanie a trh práce
 - Sociálna infraštruktúra
 - Nadregionálna dopravná infraštruktúra
 - Regionálna a miestna dopravná infraštruktúra
 - Územná a medziregionálna spolupráca
-

-
- Moderné manažérske postupy v regionálnej samospráve

PHSR Nitrianskeho samosprávneho kraja 2008 – 2015 je rozvojovým dokumentom. Zadefinovaním harmonizovaných cieľov a priorít v rámci dokumentu sa očakáva zlepšenie sociálno-ekonomickej situácie a zvýšenie kvality života obyvateľov Nitrianskeho kraja.

4.3 OAZIS občianske združenie – Domov sociálnych služieb pre dospelých v Komárne

4.3.1 Charakteristika občianskeho združenia OAZIS

OAZIS občianske združenie - Domov sociálnych služieb pre dospelých v Komárne je dobrovoľným a nepolitickým združením záujemcov o poskytovanie sociálnych služieb občanom, ktorí potrebujú predovšetkým štandardnú zdravotnícku, hygienickú a opatrovateľskú starostlivosť. Je právnickou osobou, ktorej sídlom je ul. Slobody č. 6., 945 01 Komárno. Je zariadením zabezpečujúcim komplexné sociálne služby pre dospelých občanov z celého Slovenska pobytovou formou (súčasťou sociálnej služby je ubytovanie). Pobytová sociálna služba sa poskytuje ako celoročná sociálna služba alebo týždenná sociálna služba. Umiestnenie v zariadení môže byť prechodné alebo trvalé, podľa potreby obyvateľov alebo príbuzných.

OAZIS občianske združenie vzniklo medzi prvými neštátnymi inštitúciami na Slovensku. Začiatky združenia sa datujú k 1. novembru 1993, keď si J. Pálmayová založila živnosť na poskytovanie opatrovateľskej starostlivosti s celoročným pobytom pre ťažko chorých a imobilných klientov. Výpis z Registra právnických a fyzických osôb poskytujúcich sociálne služby bol vydaný 16. januára 1996 na Odbore sociálnych vecí Okresného úradu v Komárne. V začiatkoch len 12 zamestnanci sa starali o 25 klientov.

V roku 1997 zakladatelia (T. Pálmay, J. Pálmayová a M. Tuchyňová) schválili stanovy a založili novovzniknuté občianske združenie, ktoré bolo na Ministerstve vnútra SR registrované od 18. marca 1997. Už v tomto roku získalo združenie povolenie na poskytovanie zdravotnej starostlivosti v neštátnom zdravotníckom zariadení prostredníctvom Agentúry domácej ošetrovateľskej starostlivosti, a tým hneď rozšírili ponuku služieb a zároveň vytvorili ďalšie pracovné miesta pre zdravotné sestry.

Neskôr postupnými rekonštrukčnými prácami zvýšili kapacitu zariadenia v Komárne až na 95 klientov, čo podmienilo aj zvýšenie počtu personálu na 45 zamestnancov. V roku 2000 vďaka rozsiahlej rekonštrukcii poschodovej budovy v časti Balvany (katastrálne územie obce Kameničná) dosiahli ďalšie možnosti umiestnenia až 120 klientov. Veľkou výhodou tejto lokality je krásne okolie, zahŕňajúce les s rozlohou 1,8 ha.

Združenie ďalej zriadilo pavilón "C", kde sa starajú o klientov liečených psychiatrom ako aj pavilón "B" v Komárne, kde poskytujú starostlivosť desiatim ťažko zdravotne postihnutým klientom. V budúcnosti ešte plánujú otvoriť pavilón "B" aj v Balvanoch.

Vďaka personálu v počte 99 ľudí sa v oboch zariadeniach občianskeho združenia OAZIS poskytujú čo najkvalitnejšie služby starajú sa staráme o 215 klientov.

Činnosť združenia, spočíva najmä:

- v poskytovaní sociálnych služieb občanom z celého Slovenska (po dohode aj zo zahraničia), ktorí potrebujú predovšetkým štandardnú zdravotnícku a opatrovateľskú starostlivosť (poslanie),
- v poskytovaní starostlivosti a pomoci občanom, ktorí danú starostlivosť a pomoc potrebujú (vybrané sociálne odkázané skupiny obyvateľstva),
- v pomoci občanom vrátiť sa do normálneho života (u starších občanov znovuzískanie samostatnosti),
- v zabezpečovaní pravidelnej kontroly zdravotníkom.

Ďalšie úlohy a činnosti združenia:

- organizovanie, zabezpečenie a vykonávanie výchovno-vzdelávacích kurzov a ďalších vzdelávacích a informačných podujatí (seminárov, školení a pod.),
- vykonávať organizačnú, odbornú, osvetovú, metodickú a výchovnú činnosť zameranú na rozvoj sociálnych služieb,
- poskytovať odborné, organizačné a právne rady súvisiace s činnosťou združenia,
- zabezpečovať propagačnú a publikačnú činnosť zameranú na poskytovanie sociálnych služieb,
- organizovať prednášky, školenia, kultúrne a iné spoločenské akcie.

Služby občianskeho združenia OAZIS:

1) Poskytovanie sociálnych služieb pre dospelých:

a) odborné činnosti:

- *pomoc pri odkázanosti na pomoc inej fyzickej osoby,*
- *sociálne poradenstvo:*
 - *základné sociálne poradenstvo* – posúdenie povahy problému, poskytnutie základných informácií o možnostiach riešenia, prípadne odporúčanie a sprostredkovanie ďalšej odbornej pomoci,
 - *špeciálne sociálne poradenstvo* – zistenie príčin vzniku, charakteru a rozsahu problémov, poskytnutie konkrétnej odbornej pomoci,
- *sociálna rehabilitácia* – odborná činnosť na podporu samostatnosti, nezávislosti, sebestačnosti fyzickej osoby rozvojom a nácvikom zručností alebo aktivizovaním schopností a posilňovaním návykov pri sebaobsluže, napr.: výučba písania a čítania Braillovho písma,
- *ošetrovateľská starostlivosť,*
- *pracovná terapia* – odborná činnosť na osvojenie pracovných návykov a zručností pri vykonávaní pracovných aktivít pod odborným vedením na účel obnovy, udržania alebo rozvoja fyzických, mentálnych a pracovných schopností,

b) obslužné činnosti:

- *ubytovanie (jednolôžková, dvojlôžková, trojlôžková),*
- *stravovanie (v súlade so zásadami zdravej výživy a s prihliadnutím na vek a zdravotný stav fyzických osôb),*
- *upratovanie,*
- *pranie, žehlenie a údržba bielizne a šatstva,*

c) ďalšie činnosti:

- *osobné vybavenie,*
- *vzdelávanie,*
- *úschova cenných vecí,*
- *záujmová činnosť.*

Vyššie uvedené činnosti sú zamerané na:

- a) prevenciu vzniku, na riešenie alebo zmiernenie nepriaznivej sociálnej situácie fyzickej osoby, rodiny alebo komunity,

-
- b) zachovanie, obnovu alebo rozvoj schopnosti fyzickej osoby viesť samostatný život a na podporu jej začlenenia do spoločnosti,
 - c) zabezpečenie nevyhnutných podmienok na uspokojovanie základných životných potrieb fyzickej osoby (zabezpečenie ubytovania, stravy, nevyhnutného ošatenia, obuvi a nevyhnutnej základnej osobnej hygieny),
 - d) riešenie krízovej sociálnej situácie fyzickej osoby a rodiny (ohrozenie života alebo zdravia, ktoré vyžaduje bezodkladné riešenie),
 - e) prevenciu sociálneho vylúčenia fyzickej osoby a rodiny.

Podľa zákona č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších *nepriaznivá sociálna situácia* je ohrozenie fyzickej osoby sociálnym vylúčením alebo obmedzenie jej schopnosti sa spoločensky začleniť a samostatne riešiť svoje problémy:

- a) z dôvodu, že nemá zabezpečené nevyhnutné podmienky na uspokojovanie základných životných potrieb,
- b) pre svoje životné návyky alebo pre spôsob života,
- c) pre ťažké zdravotné postihnutie alebo nepriaznivý zdravotný stav,
- d) z dôvodu, že dovŕšila dôchodkový vek,
- e) pre výkon opatrovania fyzickej osoby s ťažkým zdravotným postihnutím,
- f) pre ohrozenie správaním iných fyzických osôb alebo
- g) z dôvodu, že sa stala obeťou obchodovania s ľuďmi.

2) Poskytovanie zdravotníckej starostlivosti je zabezpečená prostredníctvom

Agentúry domácej ošetrovateľskej starostlivosti **OAZIS-ADOS, s.r.o.**

Domáca ošetrovateľská starostlivosť sa poskytuje imobilným alebo čiastočne imobilným pacientom agentúrami domácej ošetrovateľskej starostlivosti (ADOS). Starostlivosť indikuje lekár a vykonávajú ju sestry ADOS s patričnou kvalifikáciou. Zdravotné výkony sú hradené zo zdravotného poistenia.

Tieto zdravotnícke zariadenia existujú na Slovensku od polovice 90. rokov a v súčasnosti je ich viac ako sto. Sú v každom väčšom meste, niektoré aj na vidieku. Služby ADOS sú určené pacientom všetkých vekových skupín, ktorí potrebujú odbornú, komplexnú ošetrovateľskú starostlivosť (napr.: podávanie infúzií, aplikácia injekcií, nácvik podávania inzulínu, odbery krvi, moču, atď.). Niektoré agentúry poskytujú aj

domácu rehabilitáciu, ktorú vykonávajú fyzioterapeuti najmä u pacientov po úrazoch, cievných príhodách a operačných výkonoch. Niektoré agentúry domácej ošetrovateľskej starostlivosti majú aj opatrovateľskú službu (napr. pomoc pri osobnej hygiene, kúpaní, umývaní).

Táto služba nie je ale hradená zo zdravotného poistenia, návrh lekára nie je potrebný a pacient o ňu žiada priamo v agentúre. Za túto službu platí klient, alebo môže byť hradená zo životného poistenia či zo sociálneho fondu zamestnávateľa.

3) odborná zdravotná starostlivosť je zabezpečená zmluvnými lekármi v

dohodnutých termínoch:

- ošetrojúci lekár – 1 x týždenne
- chirurg – 1 x týždenne
- kožný lekár – 1 x mesačne
- interný lekár – 2 x mesačne
- psychiater – 1 x mesačne
- neurológ – 1 x mesačne
- urológ – 2 x mesačne
- očný lekár – 1 x mesačne

4) donáška stravy do terénu

Postup pri prijímaní klientov:

Od 1. januára 2009 sa žiadosť podáva na príslušnú obec, resp. samosprávny kraj (VÚC, podľa trvalého bydliska). Po obdržaní právoplatného rozhodnutia obec alebo VÚC požiada poskytovateľa o umiestnenie.

OAZIS občianske združenie - Domov sociálnych služieb pre dospelých v Komárne môže poskytnúť sociálnu službu aj v prípade, že žiadateľ o jej zabezpečenie nepožiadala obec alebo VÚC. V takomto prípade žiadateľ uhradza celkové náklady v závislosti od zdravotného stavu vo výške cca. 600 € mesačne. Klientom, ktorým VÚC odmieta poskytnúť finančný príspevok pri odkázanosti a majú právoplatné rozhodnutie od VÚC o odkázanosti na sociálnu službu v domove sociálnych služieb, poskytne organizácia v odôvodnených prípadoch zľavu.

4.3.2 Úspešne realizované projekty občianskeho združenia OAZIS

OAZIS občianske združenie – Domov sociálnych služieb pre dospelých v Komárne vďaka Európskemu sociálnemu fondu mohol doteraz úspešne realizovať už tri projekty:

- 1) Opatrovateľstvo pre zariadenia sociálnej starostlivosti a terénnu starostlivosť
- 2) Nový domov a šanca na plnohodnotný život
- 3) Vzdelávanie – cesta k trvalému zamestnaniu

Prvé dva projekty boli zrealizované na základe programového dokumentu regionálnej politiky SR v skrátanom období 2004 – 2006, Národného rozvojového plánu. Strategickým cieľom Národného rozvojového plánu bolo dosiahnutie na základe trvalého a vyváženého rozvoja všetkých regiónov Slovenska, aby HDP SR na konci roka 2006 prekročil úroveň 50 % priemernej hodnoty HDP členských krajín EÚ. V záujme dosiahnutia strategického cieľa SR v skrátanom období podporovala nasledovné štyri špecifické ciele:

1. Zvýšiť konkurencieschopnosť priemyslu a služieb
2. Rozvíjať ľudské zdroje a zvyšovať ich adaptabilitu
3. Zvyšovať efektivitu poľnohospodárstva a kvalitu života vidieckej populácie
4. Podporovať vyvážený regionálny rozvoj

Projekt **„Opatrovateľstvo pre zariadenia sociálnej starostlivosti a terénnu starostlivosť“** sa zrealizoval na základe programového dokumentu: Sektorový operačný program Ľudské zdroje (SOP LZ- 2005/1.3/01)

Priorita 1: Rozvoj aktívnej politiky trhu práce

Názov opatrenia 1.3: Rozvoj vzdelávania a prípravy uchádzačov o zamestnanie s cieľom zlepšiť ich možnosti na trhu práce

Tento projekt, ktorý poskytoval komplexne aj teoretické aj praktické zručnosti, bol zrealizovaný od 01.07.2006 do 31.12.2007 vo dvoch etapách a pripravil cieľovú skupinu zaradenú do vzdelávania na výkon prác v oblasti sociálnych služieb doma i v zahraničí. Projekt úspešne ukončilo 60 frekventantov.

Projekt s názvom **„Nový domov a šanca na plnohodnotný život“** sa začal realizovať od 1. 1. 2008 a bol ukončený v novembri – 2008 SOP LZ-FSR-2007/2.1/01

Priorita 2: Posilnenie sociálnej inklúzie a rovnosti príležitostí na trhu práce

Názov opatrenia 2.1: Zlepšenie zamestnateľnosti skupín ohrozených sociálnym vylúčením

V rámci projektu boli uskutočnené rôzne vzdelávacie aktivity (opatrovateľstvo, rekvalifikačný kurz), ktorých cieľom bolo pripraviť absolventa na osobnú prácu s klientom, zabezpečovanie jeho osobných potrieb, aktivizáciu a sociálnu terapiu. Účastníci projektu absolvovali nielen prednášky a cvičenia, ale aj odbornú prax a na záver obdržali certifikát akreditovaný Ministerstvom školstva SR. Účastníci projektu sa naučili pracovať s počítačom a využívať internet. Ďalej vďaka projektu získali zamestnanecké zručnosti, spoznali vlastné predpoklady pre úspešné uplatnenie sa, osvojili si komunikačné schopnosti a správanie v rôznych situáciách, zvládnu postup ako si hľadať, nájsť a udržať zamestnanie.

Tretí úspešne realizovaný projekt s názvom „**Vzdelávanie – cesta k trvalému zamestnaniu**“ bol vypracovaný už na základe Národného strategického referenčného rámca Slovenskej republiky na roky 2007 – 2013.

Tento projekt sa realizoval v rámci operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia, ktorého globálnym cieľom je dosiahnuť rast zamestnanosti, pokles nezamestnanosti, sociálnu inklúziu a budovať kapacity.

Prioritná os 1: Podpora rastu zamestnanosti

Opatrenie: Podpora tvorby a udržania pracovných miest prostredníctvom zvýšenia adaptability pracovníkov, podnikov a podpora podnikania.

Hlavným cieľom projektu bolo spracovať stratégiu rozvoja ľudských zdrojov a plánov vzdelávania a prostredníctvom vzdelávania zvýšiť profesionálnu úroveň zamestnancov s cieľom udržať ich zamestnanosť pri adaptácii na nové legislatívne zmeny v oblasti poskytovania sociálnych služieb.

Cieľom projektu okrem iného bolo zabezpečiť udržateľnosť zamestnania hlavne u zamestnancov so základným vzdelaním, naštartovať riadený proces celoživotného vzdelávania zamestnancov, docieľiť, aby poskytované služby boli na profesionálnej úrovni. Doplnením zručností a teoretických vedomostí cieľovej skupiny, teda zamestnancov organizácie, bola znížená ich zraniteľnosť a posilnená ich uplatniteľnosť na trhu práce.

„Vzdelávanie – cesta k trvalému zamestnaniu“ sa začala realizovať v máji 2009 a aktivity skončili v októbri 2010. Tento projekt sa tiež realizoval vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a výška získaného nenávratného finančného príspevku bola 123 546,67 € kým celkový rozpočet projektu bol vo výške 130 049,13 €.

Projekt sa realizoval v zariadení OAZIS občianske združenie – Domov sociálnych služieb v Komárne a v prevádzke v Balvanoch.

Aktivity projektu, dosiahnuté výsledky a výhodné dopady je možné zhrnúť nasledovne:

- 1) vypracovanie stratégie rozvoja ľudských zdrojov a plánov vzdelávania;
- 2) vzdelávanie zamestnancov:
 - a) opatrovateľský a ošetrovateľský personál (sociálne zručnosti),
 - b) ostatný personál (sociálne zručnosti).

Realizáciou vyššie uvedených vzdelávacích aktivít sa zvýšila úroveň poskytovaných ošetrovateľských a opatrovateľských úkonov. Medzi ďalšie dosiahnuté výsledky aktivít, zameraných na vzdelávanie zamestnancov opatrovateľského, ošetrovateľského a ostatného personálu patrí:

- oboznámenie sa a zavedenie moderných metód pri ošetrovaní a opatrovaní hlavne imobilných pacientov,
- posilnenie cieľovej skupiny v komunikačných zručnostiach a asertivite,
- posilnenie cieľovej skupiny v metódach riešenia konfliktov, zvládání stresových situácií, emočnej inteligencii a praktických zručnostiach.

Aktivity v rámci vzdelávania zamestnancov úspešne ukončilo 40 zamestnancov.

- 3) vzdelávanie manažérov organizácie – táto aktivita bola zameraná na posilnenie manažmentu organizácie, zabezpečila zodpovedajúcu úroveň komunikačných zručností a asertivity, vedenia a motivácie tímu, vedenia porád, časového manažmentu, manažmentu zmien, ako aj optimálne zvládanie stresu a riešenie konfliktov, nadobudnutie prezentačných zručností v požadovanom rozsahu a potrebné vedomosti z oblasti projektového riadenia. Túto aktivitu ukončilo úspešne 10 zamestnancov.
- 4) jazykové vzdelávanie (angličtina, nemčina) bolo zaradené do projektu v nadväznosti na politiku viacjazyčnosti EÚ. Aktivitu úspešne ukončilo a získalo certifikát 17 zamestnancov (5 z nemeckého a 12 z anglického jazyka).
- 5) vzdelávanie v IKT (ECDL štart)

Nakoľko je celá agenda organizácie, (personálna, účtovná, agenda klientov, a pod.) vedená v elektronickej forme, realizáciou „IKT vzdelávania“ OAZIS občianske združenie zabezpečilo efektívne a profesionálne využívanie výpočtovej techniky zamestnancami organizácie zodpovednými na jednotlivých pozíciách za príslušnú časť. Túto aktivitu ukončilo a získalo certifikát 20 zamestnancov.

4.3.3 Vyhodnotenie dotazníkového prieskumu – OAZIS

Na uskutočnenie výskumu za účelom získania informácií o vzťahu zamestnancov k vzdelávaniu bola zvolená metóda dotazníkového prieskumu, vzhľadom na skutočnosť, že táto metóda je najpoužívanejším spôsobom získavania čo najväčšieho počtu, ľahko spracovateľných informácií.

Cieľom prieskumu v podnikateľských subjektoch bolo zhodnotenie informácií, ktoré charakterizujú aktuálny stav vzťahu zamestnancov k vzdelávaniu a ich spokojnosti so vzdelávacími aktivitami organizovanými zamestnávateľom.

Zamestnancom bol predložený dotazník (príloha B), ktorý obsahoval 20 otázok, vytvorených tak, že respondenti si mohli vybrať vždy tú odpoveď z viacerých možností, ktorá im najviac vyhovovala.

Dotazník pre zamestnancov občianskeho združenia OAZIS – Domov sociálnych služieb pre dospelých v Komárne bol anonymný, zamestnávateľom povolený. Dôvodom výberu hore uvedeného združenia na výskum, bol úspešne realizovaný projekt „Vzdelávanie – cesta k trvalému zamestnaniu“, vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu v rámci Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia, ktorého aktivity úspešne ukončilo celkom 87 zamestnancov.

Vzhľadom na skutočnosť, že zamestnancom Domovu sociálnych služieb pre dospelých v Komárne boli zabezpečené vzdelávacie aktivity s podporou Európskeho sociálneho fondu, posledné štyri otázky v dotazníku sú sformulované za účelom zistenia, či zamestnanci vedia základné informácie o Európskom sociálnom fonde, ktorý podporil ich osobný rozvoj.

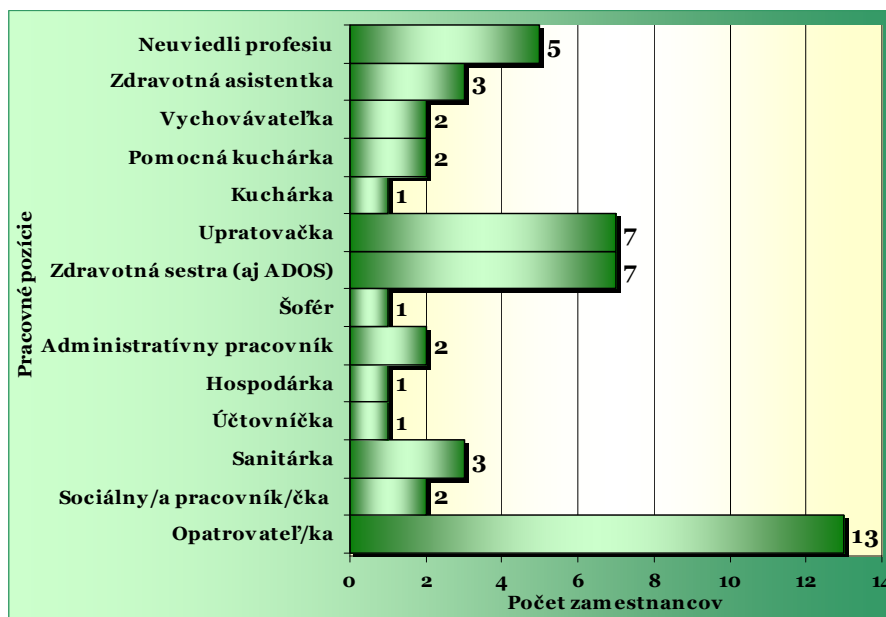
Nasledujúce strany diplomovej práce obsahujú interpretované a spracované výsledky do grafickej podoby. Jednotlivé grafy sú výsledkom vlastnej tvorby.

Prieskumu sa zúčastnilo 50 zamestnancov, čo predstavuje 51 % z celkového počtu (99) zamestnancov Domovu sociálnych služieb pre dospelých v Komárne. Z uvedeného počtu opýtaných respondentov bolo 12 % (6) mužov a 88 % (44) žien.

Štruktúra oslovených zamestnancov obsahuje rôzne vekové a vzdelanostné zastúpenie a je reprezentovaná rôznymi pracovnými pozíciami. Nasledujúci graf znázorňuje štruktúru pracovného zaradenia päťdesiatich zamestnancov. Najväčšie zastúpenie mala profesia opatrovateľ/ka – 26 % (13), zdravotná sestra 14 % (7) a upratovačka, tiež 14 % (7).

Obr.4

Štruktúra pracovných pozícií respondentov

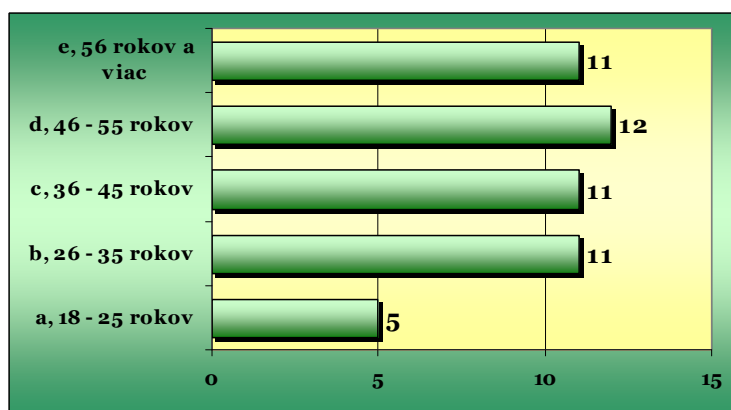


Zdroj: vlastné spracovanie

Vekové zloženie zúčastnených zamestnancov občianskeho združenia na prieskume je nasledovné:

Obr. 5

Vekové zloženie zamestnancov



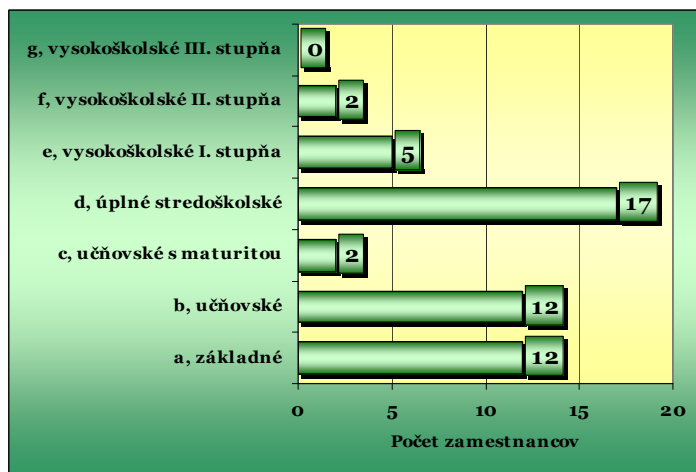
Zdroj: vlastné spracovanie

Z obr. 5 vyplýva, že skoro všetky vekové kategórie sú rovnako zastúpené, okrem najmladšej kategórie 18 – 25, ktorá predstavuje 10 % (5) zamestnancov. Z vekovej štruktúry zamestnancov vyplýva, že OAZIS občianske združenie – Domov sociálnych služieb v Komárne zamestnáva aj mladých, ale aj zrelšie, skúsenejšie vekové skupiny

s dlhoročnou praxou v odbore, čo na jednej strane znamená profesionálnejší prístup ku klientom a má svoje výhody vzhľadom na zamestnancov v kategórii 46-55, ktorá tvorí 24 % (12) a v kategórii 56 rokov a viac, ktorá tvorí 22 % (11). Zamestnanci v týchto vekových kategóriách, bez udržania si pracovného miesta v tomto združení, by ťažšie našli nové pracovné miesto a zaradili by sa do skupiny znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie podľa § 8 zákona č. 389/2006 Z. z. o službách zamestnanosti, keďže na účely tohto zákona znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie je občan starší ako 50 rokov veku.

Obr. 6

Vzdelanostná štruktúra zamestnancov

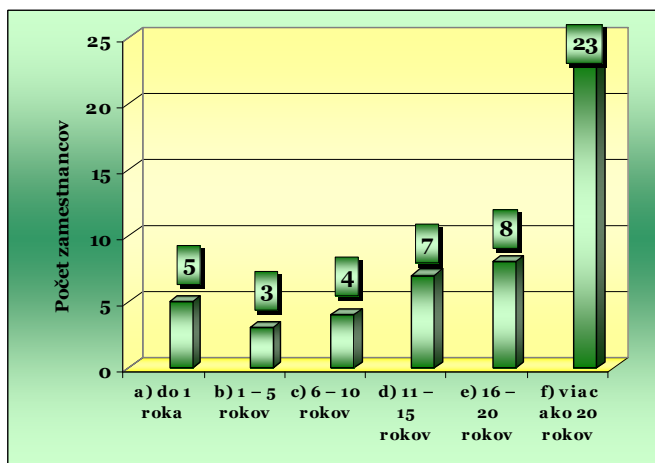


Zdroj: vlastné spracovanie

Obr. 6 znázorňuje vzdelanostnú štruktúru päťdesiatich zamestnancov. 34 % (17) z päťdesiatich zamestnancov má najvyššie dosiahnuté vzdelanie – úplne stredoškolské. V Domove sociálnych služieb v Komárne majú pomerne vysoké zastúpenie zamestnanci so základným (24 %) a učňovským (24 %) dosiahnutým vzdelaním. Vzhľadom na počet odpracovaných rokov (Obr. 7) možno skonštatovať, že najväčšie zastúpenie má skupina viac ako 20 odpracovaných rokov, čo znamená, že 46 % (23) respondentov pracuje v občianskom združení s dlhoročnou praxou v odbore.

Obr. 7

Počet odpracovaných rokov



Zdroj: vlastné spracovanie

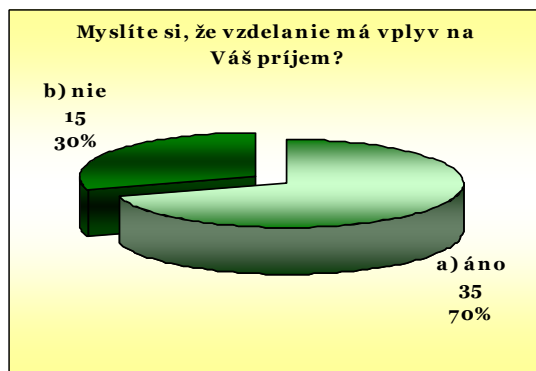
Výsledky prieskumu sú nasledovné:

Význam vzdelávania – 80 % (40) respondentov súhlasí s tým, že význam vzdelávania je celoživotne dôležitý. Šiesti (12 %) zamestnanci sú toho názoru, že význam vzdelávania je strategický z pohľadu zamestnateľnosti. Negatívnu odpoveď krúžkovali iba štyria respondenti: traja (6 %) zamestnanci sa vyjadrili tak, že pre nich vzdelávanie nemá žiadny význam a jeden (2 %) označil, že podľa neho vzdelávanie má malý význam.

Spokojnosť s dosiahnutým vzdelaním – z odpovedí na tretiu otázku vyplýva, že 76 % (38) opýtaných nie je celkom spokojných s dosiahnutým vzdelaním. Jeden (2 %) respondent vôbec nie je spokojný. Jedenásti (22 %) zamestnanci Domovu sociálnych služieb v Komárne sú spokojní s dosiahnutým vzdelaním.

Vplyv vzdelania na príjem – na druhú otázku, či má vzdelanie vplyv na príjem 50 zamestnancov odpovedalo nasledovne:

Obr. 8



Zdroj: vlastné spracovanie

Tab. 3 znázorňuje zaujímavosť, že respondenti s nízkou úrovňou vzdelania sú úplne spokojní s dosiahnutým vzdelaním, kým niektorí respondenti s vysokoškolským vzdelaním uviedli, že nie celkom sú spokojní so svojim najvyšším dosiahnutým vzdelaním. Takýto výsledok môže byť odrazom, napríklad toho, že všeobecne ľudia s vyššou úrovňou vzdelania si uvedomujú nevyhnutnosť neustáleho sa vzdelávania a uznávajú názor, že v dnešnom svete ochota vzdelávať sa ďalej má mimoriadne veľký význam. Nikdy nie sú úplne spokojní, lebo si uvedomujú, že uplatnenie človeka v dnešnom svete v čoraz väčšej miere závisí od prispôsobivosti a najväčší dôraz je kladený na neustály proces prehľbovania vedomostí a zručností.

Tab. 3

Spokojnosť zamestnancov s dosiahnutým vzdelaním

Najvyššie dosiahnuté vzdelanie	a, áno	b, nie celkom	c, vôbec nie	Spolu	% podiel
a) základné	4	7	1	12	33 %
b) učňovské	3	9	0	12	25 %
c) učňovské s maturitou	0	2	0	2	0 %
d) úplné stredoškolské	5	12	0	17	29 %
e) vysokoškolské I. stupňa	4	1	0	5	80 %
f) vysokoškolské II. stupňa	1	1	0	2	50 %
g) vysokoškolské III. stupňa	0	0	0	0	0 %
SPOLU	17	32	1	50	100 %

Zdroj: vlastné spracovanie

Potreba neustáleho sa vzdelávania – 76 % (38) respondentov považuje neustále sa vzdelávanie v dnešnej dobe za veľmi dôležité a potrebné. Význam neustáleho sa vzdelávania si neuvedomuje 6 % (3) opýtaných, ktorí odmietli dôležitosť vzdelávania sa. Čo je prekvapivé, že 18 % (9) opýtaných zamestnancov občianskeho združenia označilo odpoveď, podľa ktorej nevedia, či je alebo nie je neustále sa vzdelávanie potrebné.

Účasť na školení – ako, už bolo uvedené, dôvodom výberu občianskeho združenia OAZIS – Domov sociálnych služieb pre dospelých v Komárne na uskutočnenie dotazníkového prieskumu bol úspešne realizovaný projekt „Vzdelávanie – cesta k trvalému zamestnaniu“, vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu v rámci Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia, ktorého aktivity úspešne ukončilo celkom 87 zamestnancov. Z odpovedí na šiestu otázku vyplýva, že okrem

šiestich respondentov (12 %) sa zúčastnili školenia v posledných troch rokoch všetci opýtaní zamestnanci, čo tvorí 88 % (44). 70 % respondentov sa zúčastnilo na vzdelávacích aktivitách združenia dobrovoľne, kým 30 % povinne.

Využitie školením získaných informácií, vedomostí a zručností pri práci – hodnotenie odpovedí na šiestu otázku prináša významne pozitívny výsledok: 80 % zúčastnených zamestnancov na školení využíva získané informácie a zručnosti pri práci. Vzhľadom na pozitívny výsledok, je možné konštatovať, že v rámci projektu s názvom „Vzdelávanie – cesta k trvalému zamestnaniu“ došlo k veľmi efektívnemu vzdelávaniu zamestnancov, čo prináša úžitky a prínosy, nielen pre zamestnancov ale aj pre Domov sociálnych služieb pre dospelých v Komárne.

Spokojnosť s možnosťou osobného rozvoja a vzdelávania v občianskom združení – odpovede na siedmu otázku prinášajú ďalší pozitívny výsledok. 54 % (27) respondentov je spokojných s možnosťou osobného rozvoja a vzdelávania v občianskom združení, a súhlasí s tým, že zamestnávateľ má dobre prepracovanú politiku vzdelávania a rozvoja zamestnancov. Ďalej 42 % (21) respondentov je s vyššie uvedenou možnosťou čiastočne spokojných. Uvedené možnosti rozvoja iba pre dvoch respondentov (4 %) nie sú dôležité a ani jeden zamestnanec nevyjadril nespokojnosť.

Postoj k vzdelávacím aktivitám – z odpovedí bolo zistené, že až 96 % (48) respondentov má pozitívny postoj k vzdelávacím aktivitám, sú radi, tešia sa, keď sa môžu naučiť niečo nové a získajú nové poznatky a vedomosti. Takýto prístup zamestnancov k vzdelávacím aktivitám má mimoriadny význam pre OAZIS občianske združenie vzhľadom na budúcnosť Domovu sociálnych služieb pre dospelých v Komárne, z dôvodu, že vzdelávanie je významným prvkom zvyšovania konkurenčnej schopnosti združenia a v neposlednom rade pomáha lepšie zvládať zmeny neustále meniaceho sa prostredia. Len dvaja respondenti (4 %) sú toho názoru, že účasť na vzdelávacích aktivitách je nevyhnutné z dôvodu udržania pracovného miesta.

Pravidelnosť školení – 56 % (28) respondentov vyjadrilo názor, že OAZIS občianske združenie svojich zamestnancov vzdeláva pravidelne a v dostatočnej miere. 26 % (13) respondentov sú toho názoru, že školenia sa konajú len podľa potrieb nepravidelne. Podľa deviatich (18 %) zamestnancov sú školenia potrebné a mohli by sa uskutočňovať aj častejšie.

Dôležité motívy pri vzdelávaní a rozvoji v zamestnaní – pri tejto otázke mohli byť označené viaceré odpovede. Nasledujúca tabuľka a graf znázorňuje dôležitosť jednotlivých motívov pre zamestnancov:

Tab. 4

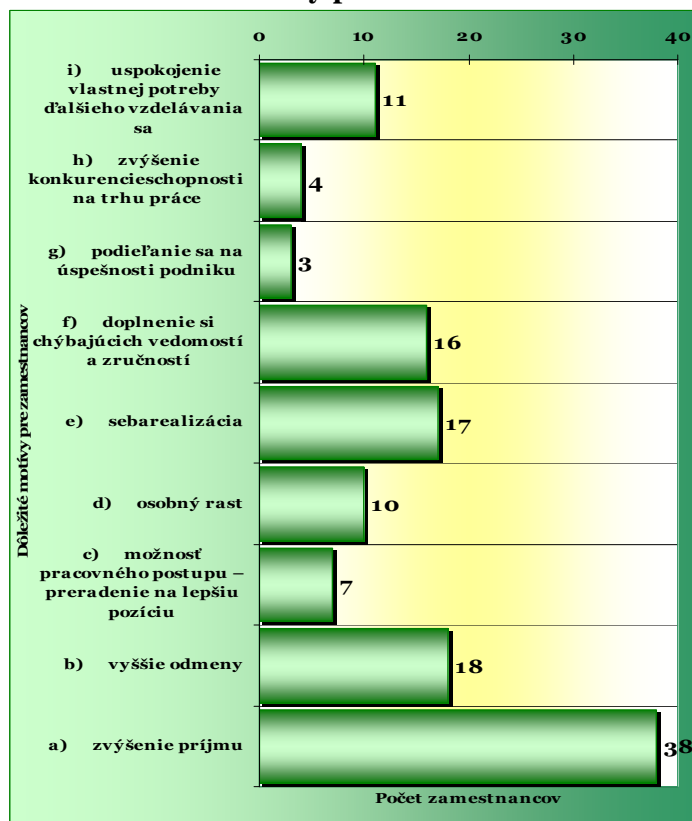
Dôležité motívy pre zamestnancov pri vzdelávaní a rozvoji v zamestnaní

Dôležité motívy pre zamestnancov pri vzdelávaní v zamestnaní	Spolu	% podiel
a) zvýšenie príjmu	38	76 %
b) vyššie odmeny	18	36 %
c) možnosť pracovného postupu – preradenie na lepšiu pozíciu	7	14 %
d) osobný rast	10	20 %
e) seberealizácia	17	34 %
f) doplnenie si chýbajúcich vedomostí a zručností	16	32 %
g) podieľanie sa na úspešnosti podniku	3	6 %
h) zvýšenie konkurencieschopnosti na trhu práce	4	8 %
i) uspokojenie vlastnej potreby ďalšieho vzdelávania sa	11	22 %
j) iné, prosím uveďte:.....	0	0 %

Zdroj: vlastné spracovanie

Medzi najdôležitejšie motívy pre zamestnancov pri vzdelávaní a rozvoji v zamestnaní sú: zvýšenie príjmu, vyššie odmeny, seberealizácia a doplnenie si chýbajúcich vedomostí a zručností (Obr. 9).

Obr. 9
Dôležité motívy pre zamestnancov



Zdroj: vlastné spracovanie

Výhody vzdelávacích aktivít – pri tejto otázke mohli byť označené viaceré odpovede. Nasledujúca tabuľka znázorňuje výhody vzdelávacích aktivít podľa respondentov. Z Tab. 5 vyplýva skutočnosť, že podľa 48 % zamestnancov Domovu sociálnych služieb pre dospelých v Komárne, najväčšou výhodou vzdelávacích aktivít je, že vďaka získaným vedomostiam sa zlepšil ich vzťah k práci a ich pracovný výkon. 32 % respondentov označilo odpoveď, že školenia im pomáhajú lepšie a efektívnejšie splniť úlohy v práci, ďalej podľa 30 % (15) respondentov sú veľmi výhodné poznatky získané na školeniach, ktoré využívajú pri práci. 26 % zamestnancov vidí výhodu vzdelávacích aktivít v zamestnaní v odbornom raste.

Tab. 5
Výhody vzdelávacích aktivít podľa zamestnancov

Výhody vzdelávacích aktivít podľa zamestnancov	Spolu	% podiel
a) získané vedomosti zlepšili môj vzťah k práci a môj pracovný výkon	24	48 %
b) pochopil/a som podstatu vykonávanej práce	2	4 %
c) získané vedomosti zlepšili výsledky podniku	6	12 %
d) odborne rastiem	13	26 %
e) školenia sú potrebné a zaujímavé	11	22 %
f) školenia mi pomáhajú lepšie a efektívnejšie splniť úlohy v práci	16	32 %
g) poznatky získané na školeniach využívam pri práci	15	30 %

Zdroj: vlastné spracovanie

Nevýhody vzdelávacích aktivít – pri tejto otázke mohli byť tiež označené viaceré odpovede. Podľa 24 % (12) zamestnancov občianskeho združenia vzdelávacie aktivity nemajú žiadne nevýhody. Podľa 32 % (16) respondentov najväčšou nevýhodou vzdelávacích aktivít je časté cestovanie kvôli školeniam. 22 % (11) zamestnancov označilo, že podľa nich je školenie strata času, z odôvodnením, že získané informácie nevyužívajú pri práci.

Samozrejme to v každom prípade priamo závisí od zamerania vzdelávacej aktivity. Je jednoznačné, že napr.: osvojené vedomosti absolvovaním počítačového kurzu, zamestnanec v pozícii opatrovateľa nevyužíva pri práci. Na druhej strane však, treba skonštatovať, že všetky formy vzdelávania zvyšujú kvalitatívny potenciál zamestnanca.

„Každé vzdelávanie vytvára z pracovníka použiteľnejší, flexibilnejší a spravidla i výkonnejší firemný zdroj“ (Koubek, J., 2007).

Ďalej z hodnotenia dotazníkov vyplýva, že dvaja (4 %) respondenti nepovažujú za potrebné vzdelávať sa, pre troch (6 %) nie sú školenia dôležité a považujú ich za zbytočné. Ďalší siedmi (14 %) považujú školenia za nudné a príliš zložitú.

Vzdelávacie aktivity podľa respondentov sa konali:

- mimo pracovnej doby na pracovisku - označilo 62 % (31) zamestnancov, alebo
- v rámci pracovnej doby na pracovisku – označilo 34 % (17) respondentov.

Kvalitu doterajších vzdelávacích aktivít hodnotili respondenti nasledovne:

Tab. 6

Kvalita doterajších vzdelávacích aktivít podľa respondentov

Kvalita doterajších vzdelávacích aktivít	Spolu	% podiel
a) veľmi vysoká kvalita	5	10 %
b) štandardná kvalita	27	54 %
c) dostatočná kvalita	13	26 %
d) nízka kvalita	1	2 %
e) neviem posúdiť	4	8 %

Zdroj: vlastné spracovanie

Tridsiatim pracovníkom (60 %) prispeli doterajšie vzdelávacie aktivity k osobnému rozvoju významne, štrnástim (28 %) málo a podľa šiestich (12 %) respondentov vyššie uvedené vzdelávacie aktivity veľmi málo prispeli k osobnému rozvoju.

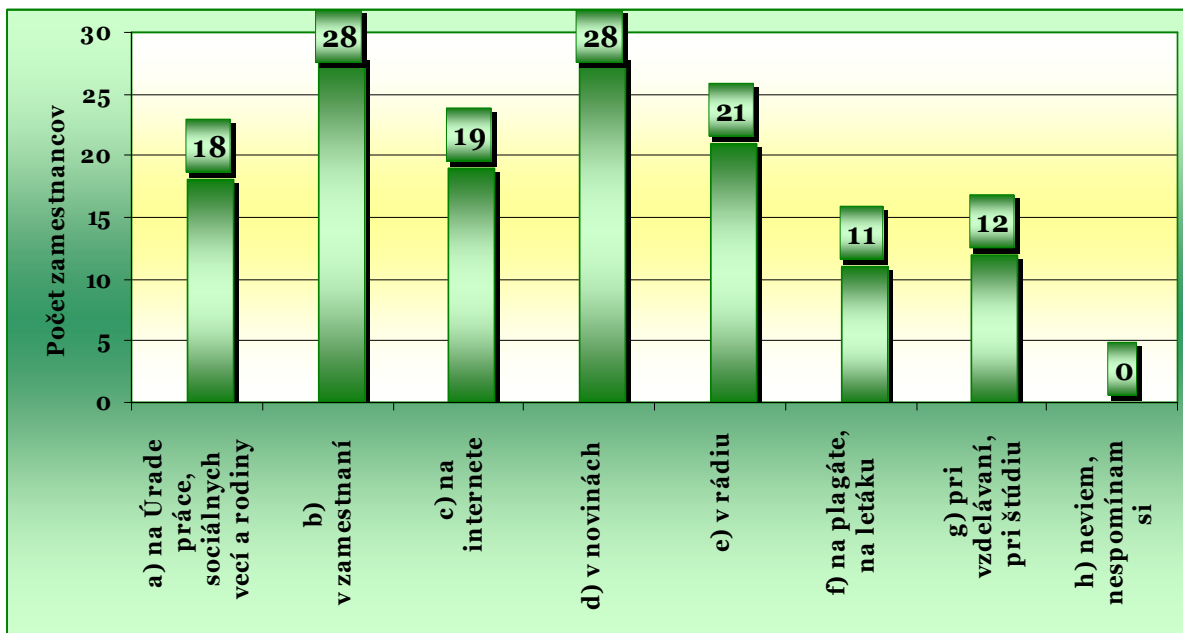
96 % (46) zúčastnených pracovníkov na dotazníkovom prieskume by uvítalo, aby zamestnávateľ naďalej uskutočňoval vzdelávacie aktivity. 38 % zamestnancov by sa najradšej zúčastnilo komunikačného školenia a jazykového vzdelávania (32 %).

Posledné štyri otázky v dotazníku boli sformulované za účelom zistenia úrovne informovanosti o Európskom sociálnom fonde, ktorý podporil ich osobný rozvoj.

Európsky sociálny fond – hodnotenie odpovedí pri tejto otázke prináša veľmi pozitívny výsledok, podľa ktorého 96 % (48) respondentov pozná pomenovanie Európsky sociálny fond. Iba dvaja (4 %) respondenti nevedia alebo si nespomínajú, či sa už niekedy stretli s hore uvedeným pojmom. Druhá časť otázky 17 zisťuje, odkiaľ respondenti poznajú Európsky sociálny fond. Respondenti mali možnosť zakrúžkovať viaceré odpovede. Obr. 10 znázorňuje jednotlivé možnosti, kde sa mohli zamestnanci občianskeho združenia zoznámiť s pojmom ESF. Najviac zamestnancov sa stretlo

s pojmom ESF v zamestnaní (28) a v novinách (28). 21 respondentov pozná pojem ESF z rádia, 19 z internetu a v neposlednom rade 18 z Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny.

Obr. 10



Zdroj: vlastné spracovanie

Na otázku „Čo je Európsky sociálny fond“ by vedelo uviesť stručnú odpoveď až 84 % (42) opýtaných zamestnancov. 12 % (6) respondentov by dokonca vedelo dať konkrétnu odpoveď. Iba dvaja sú toho názoru, že by nevedeli odpovedať vôbec na vyššie uvedenú otázku.

Užitočnosť ESF – 52 % (26) respondentov súhlasí s tým, že Európsky sociálny fond, je veľmi užitočný. Podľa 10 % (5) ESF ani nie je užitočným. 38 % (19) respondentov sa vyjadrilo tak, že dôležitosť ESF nevedia posúdiť.

Rozvoj v zamestnaní vďaka ESF – z hodnotenia odpovedí vyplýva, že úroveň informovanosti zamestnancov občianskeho združenia OAZIS – Domovu sociálnych služieb pre dospelých v Komárne je vysoká. Až 76 % (38) opýtaných zamestnancov jednoznačne tvrdí, že ESF podporil rozvoj zamestnancov občianskeho združenia. Iba traja (6 %) sú toho názoru, že Európsky sociálny fond nepodporil ich rozvoj v zamestnaní a 18 (9 %) respondentov nevedelo odpovedať na otázku, či ESF podporil alebo nie rozvoj zamestnancov v Domove sociálnych služieb pre dospelých v Komárne.

4.4 Akciová spoločnosť NAY

4.4.1 Charakteristika akciovej spoločnosti NAY

Nay a. s., je pod značkou NAY Elektrodom najznámejším a najväčším predajcom spotrebnej elektroniky na Slovensku, s najširším portfóliom produktov čiernej, bielej a počítačovej techniky od najrenomovanejších svetových značiek na svete spolu s rozsiahlou ponukou moderných a funkčných služieb.

Akciová spoločnosť Nay, ktorá vstúpila na trh v roku 1992, bola jednou z prvých spoločností, ktoré začali veľkoobchodne dodávať a distribuovať elektroniku od renomovaných svetových výrobcov (SONY, Panasonic, Grundig a iné). Rastúci dopyt po spotrebnej elektronike koncom 90-tych rokov a úspech spoločnosti vytvoril priestor pre vytvorenie pilotného programu veľkoplošných predajní s priemernou plochou 1700 m². Prvú veľkoplošnú predajňu, pod novou značkou NAY Elektrodom, otvorila spoločnosť 28. 11. 1998 na Tuhovskej ulici na Zlatých pieskoch v Bratislave (Príloha 4: Chronológia otvorenia predajní Nay Elektrodom).

V súčasnosti má akciová spoločnosť 26 predajní v 22 mestách po celom Slovensku, 2 predajne v Českej Republike, pričom každý rok pribúdajú ďalšie, ďalej spoločnosť prevádzkuje už aj internetovú predajňu Nay Internetdom.

Trhový podiel spoločnosti v súčasnosti predstavuje vyše 26 % pri obrate 152 miliónov €, vďaka čomu je Nay, a. s. absolútnou jednotkou na trhu. Finančnú stabilitu a ďalší rast spoločnosti zabezpečuje aj americko-poľský investičný fond spravovaný spoločnosťou Enterprise Investors, ktorý vstúpil do spoločnosti v roku 2005. Predajne Nay Elektrodom už obslúžili vyše 2/3 obyvateľov Slovenska a klubový program spoločnosti Nay Extra klub má v súčasnosti vyše 500 000 členov.

Úspešnosť spoločnosti potvrdzujú nasledovné fakty:

- za úspechom spoločnosti stoja predovšetkým spokojní a verní zákazníci, dobrý manažment, kvalitná marketingová stratégia, profesionálna práca zamestnancov a neustále investície do modernizácie a výstavby nových predajní,
- za svoj dlhodobý rast a dobré finančné výsledky získala spoločnosť v roku 2004 ocenenie od ekonomického týždenníka TREND, v kategórii Firma roka, v ktorej spoločnosť NAY sa umiestnila na 11. mieste, ba dokonca v nasledujúcom roku na

10. mieste tesne za obrovskými firmami ako napr.: Orange Slovensko, T-Mobile Slovensko alebo Slovnaft

- na začiatku roka 2006 získala spoločnosť NAY v poradí tretie prestížne ocenenie, Zlatý dukát 2006 v kategórii Obchod, ktorého každoročne udeľuje Moderní obchod (ČR) v spolupráci s nezávislou porotou za najvýraznejší prínos v obchode a podnikaní (po dlhej dobe získal toto ocenenie nepotravinársky maloobchodný predajca),
- v roku 2008 pribudlo k úspechom NAY prestížne osobné ocenenie Ing. Petra Zálešáka, predsedu Predstavenstva NAY v podobe titulu Podnikateľ roka 2008 (ako víťaz národného kola). Týmto titulom spoločnosť Ernst&Young každoročne odmieňa podnikateľov, ktorým sa podarilo vybudovať úspešný a dynamicky sa rozvíjajúci podnik.

Spoločenská úloha

Akciová spoločnosť Nay, ako jedna z najúspešnejších slovenských značiek sa snaží neustále pomáhať úspešným a ambicióznym slovenským projektom v oblasti kultúry, športu či charity. Je partnerom medzinárodného divadelného festivalu Divadelná Nitra v Nitre ako aj Medzinárodného filmového festivalu Bratislava, či hudobného festivalu Pohoda v Trenčíne.

Od roku 2006 spoločnosť organizuje projekt Nay Tanečný dom, ktorého cieľom je podpora tradičnej slovenskej kultúry vo forme tanečných workshopov a vystúpení vrátiť radosť zo slovenského folklóru v jeho pôvodnej podobe medzi ľuďmi.

Akciová spoločnosť NAY sa snaží byť súčasťou komunity aj na regionálnej a lokálnej úrovni a každoročne podporí desiatky športových, kultúrnych, školských či iných charitatívnych projektov.

4.4.2 Rozvoj zamestnancov spoločnosti NAY, a. s.

Spoločnosť Nay, a.s. od apríla 2010 realizuje projekt pod názvom „Trvalo udržateľný rozvoj zamestnancov spoločnosti NAY, a.s.“ v rámci operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia.

Akciová spoločnosť zamestnávajúca vyše 1000 zamestnancov získala nenávratný finančný príspevok vo výške 163.740,48 EUR na podporu rozvoja zamestnancov na obchodných domoch. Hlavným cieľom projektu bolo zvýšenie atraktivity spoločnosti

pre kvalifikovanú pracovnú silu a posilnenie adaptability a konkurencieschopnosti na trhu, rovnako ako odstránenie izolovanosti systému vzdelávania zamestnancov od potrieb spoločnosti v meniacich sa trhových podmienkach a vyškolenie zamestnancov v jednotlivých, pre nich kľúčových zručnostiach.

Projekt sa realizoval v regiónoch západného, stredného aj východného Slovenska. Spoločnosť NAY, a. s. v rámci znižovania nákladov nechcela pripustiť obmedzenie tréningov a školení pre zamestnancov, z dôvodu, že zamestnanci spoločnosti pracujú práve v takom sektore, ktorý neumožňuje vzhľadom na svoj rýchly vývoj prestávku vo vzdelávaní.

V rámci tohto projektu sa spoločnosť zamerala na vzdelávanie zamestnancov na obchodných domoch na rôznych pozíciách, od poradcov pre predaj až po manažment. K hlavným aktivitám projektu patria školenia zamerané na rozvoj predajných a komunikačných techník predajcov pre predaj a poradcov pre splátkový predaj, ako aj školenie manažérskych zručností pre stredný manažment a manažérov obchodných domov (Príloha D).

Finančný rámec: výdavky na projekt sa na základe spoločnej zmluvy rozdelia medzi agentúrou SIA (60 %) a spoločnosť NAY a. s. (40 %)

Celkové plánované výdavky na projekt: 272 900,80 €

Spolufinancovanie projektu z EÚ do maximálnej výšky: 163 740,48 € (NAY a.s. môže požiadať o preplatenie výdavkov na základe faktúr a dokumentácie za uskutočnené vzdelávanie). Financovanie zo strany NAY, a. s.: 109 160,32 €.

Aktuálny stav projektu:

- stav vynaložených prostriedkov zo strany NAY, a.s.: 101 087,69 €
- počet preškolených zamestnancov: 152
- v projekte je ešte potrebné preškoliť: ďalších 136 zamestnancov

V ďalšej etape vzdelávania sa bude spoločnosť naďalej zameriavať na školenia pre pracovníkov OD: poradcov pre predaj, poradcov pre splátkový predaj, pracovníkov služieb zákazníkom, manažérov na OD (manažérov OD aj stredný manažment).

4.4.3 Vyhodnotenie dotazníkového prieskumu – NAY, a. s.

Na uskutočnenie výskumu za účelom získania informácií o vzťahu zamestnancov spoločnosti NAY, a. s. k vzdelávaniu bola zvolená metóda dotazníkového prieskumu,

vzhľadom na skutočnosť, že táto metóda je najpoužívanejším spôsobom získavania čo najväčšieho počtu, ľahko spracovateľných informácií.

Cieľom prieskumu bolo zhodnotenie informácií, ktoré charakterizujú aktuálny stav vzťahu zamestnancov k vzdelávaniu a ich spokojnosti so vzdelávacími aktivitami organizovanými akciovou spoločnosťou.

O spokojnosť zákazníkov spoločnosti NAY, a. s. sa v súčasnosti stará takmer 1000 zamestnancov, ktorí sú vďaka pravidelným školeniam špecialistami na svojom poli. V jednotlivých predajniach čaká zákazníkov vysoko školený tím poradcov, ktorí dokážu pochopiť potreby zákazníkov.

Uskutočnenie výskumu metódou dotazníkového prieskumu bolo pôvodne plánované v obchodných domoch spoločnosti NAY, a. s. v Nitre, v Nových Zámkoch a v Komárne, zameraním na Nitriansky kraj. Akciová spoločnosť NAY neskôr vyjadrila záujem o spracovanie čo najväčšieho počtu dotazníkov z celého Slovenska.

Na základe vyššie uvedených skutočností zamestnancom spoločnosti NAY, a. s. na obchodných domoch v Nitre, Nových Zámkoch a v Komárne bol predložený dotazník (Príloha B), ktorý obsahoval 20 otázok, vytvorených tak, že respondenti si mohli vybrať vždy tú odpoveď z viacerých možností, ktorá im najviac vyhovovala. Tento dotazník obsahoval menšie úpravy v porovnaní s dotazníkom predloženým zamestnancom OAZIS občianskeho združenia – Domovu sociálnych služieb pre dospelých v Komárne: doplnenie regiónu, rozdelenie vzdelávacích aktivít na interné a externé školenia a úprava školení na odborné, komunikačné a iné školenia. Ďalšie údaje sme získali prostredníctvom online dotazníka, ktorý obsahoval tie isté otázky, obsah dotazníka bol úplne rovnaký pri všetkých formách získavania údajov.

Dotazník pre zamestnancov akciovej spoločnosti NAY bol anonymný, firmou povolený. Dôvodom výberu tejto spoločnosti na výskum, je úspešne realizovaný projekt „Trvalo udržateľný rozvoj zamestnancov spoločnosti NAY, a.s.“, vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu v rámci Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia, ktorého aktivity úspešne ukončilo zatiaľ 152 zamestnancov.

Nasledujúce strany diplomovej práce obsahujú interpretované a spracované výsledky do grafickej podoby. Jednotlivé grafy sú výsledkom vlastnej tvorby.

Prieskumu sa zúčastnilo celkom 116 zamestnancov spoločnosti NAY, a. s. z jednotlivých obchodných domov v rámci celej Slovenskej republiky.

Tab. 7

Štruktúra zamestnancov NAY, a. s. zapojených do prieskumu

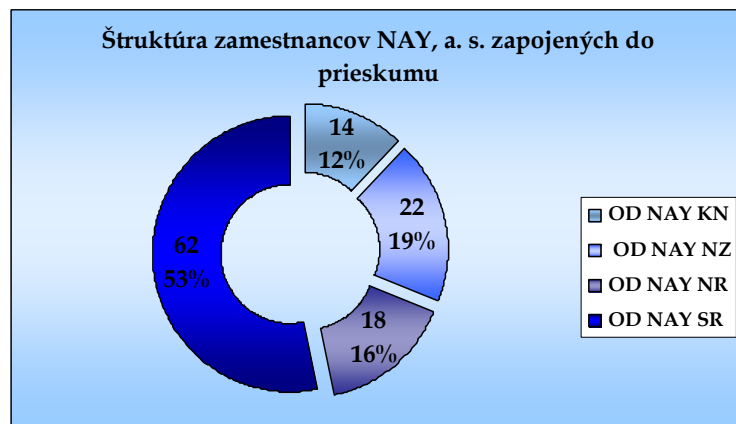
Pohlavie	OD NAY KN	OD NAY NZ	OD NAY NR	OD NAY SR	SPOLU SR
Muži	11	15	15	36	77
Ženy	3	7	3	26	39
Zamestnanci NAY, a. s. SPOLU	14	22	18	62	116

Zdroj: vlastné spracovanie

Z tab. 7 vyplýva, že z celkového počtu zamestnancov zapojených do prieskumu, tvoria zamestnanci OD NAY KN 12 % (14), zamestnanci OD NAY NZ 19 % (22), zamestnanci OD NAY NR 16 % (18). Formou online dotazníka zapojilo do prieskumu z celého Slovenska ďalších 62 zamestnancov, čo v percentuálnom vyjadrení znamená 53 %.

Obr. 11

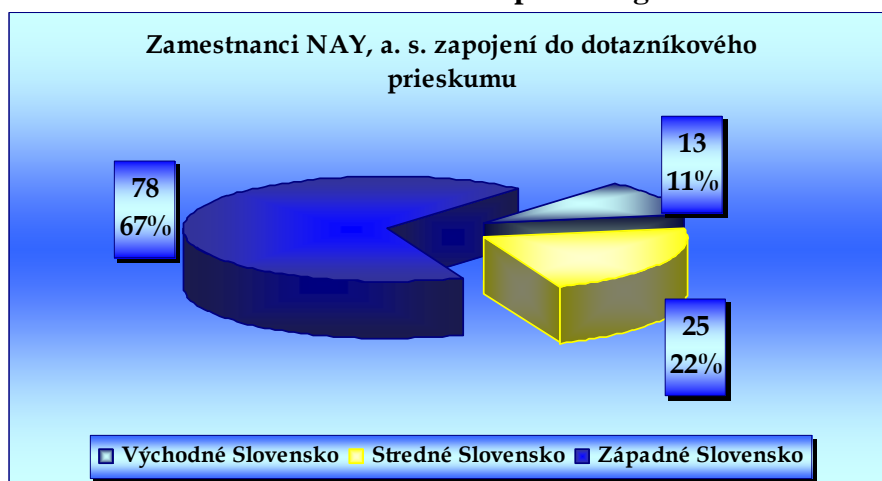
Štruktúra zamestnancov podľa regiónu



Zdroj: vlastné spracovanie

Obr. 12 znázorňuje štruktúru zúčastnených zamestnancov dotazníkového prieskumu. Z celkového počtu 116-tich respondentov 67 % (78) zamestnancov spoločnosti NAY, a. s. reprezentuje Západné Slovensko. Do prieskumu z jednotlivých obchodných domov sa zapojilo 22 % (25) zamestnancov zo Stredného Slovenska a 11 % (13) z Východného Slovenska.

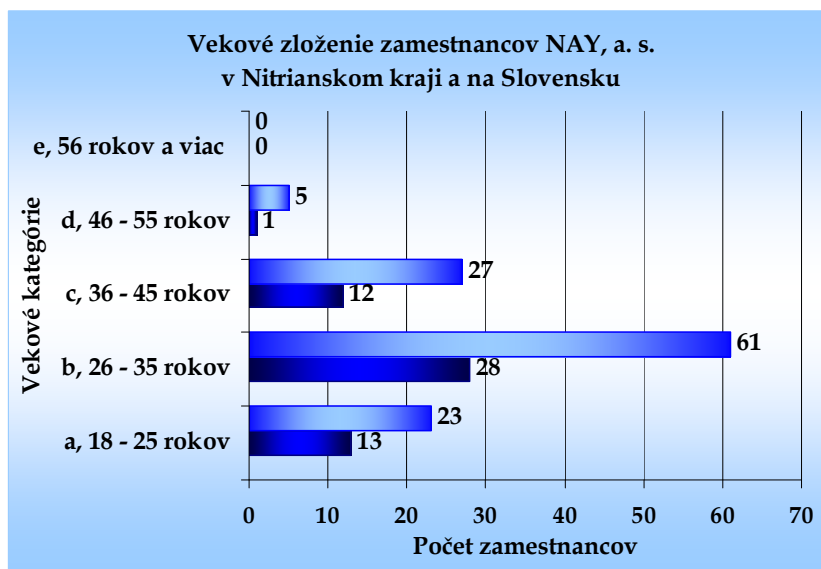
Obr. 12
Štruktúra zamestnancov podľa regiónu



Zdroj: vlastné spracovanie

Štruktúra zamestnancov obsahuje rôzne vekové a vzdelanostné zastúpenie a je reprezentovaná rôznymi pracovnými pozíciami (Príloha C). Najväčšie zastúpenie v jednotlivých obchodných domoch v rámci Nitrianskeho kraja, má profesia poradca pre predaj čiernej techniky (PPP ČT).

Obr. 13
Vekové zloženie zamestnancov NAY, a. s.



Zdroj: vlastné spracovanie

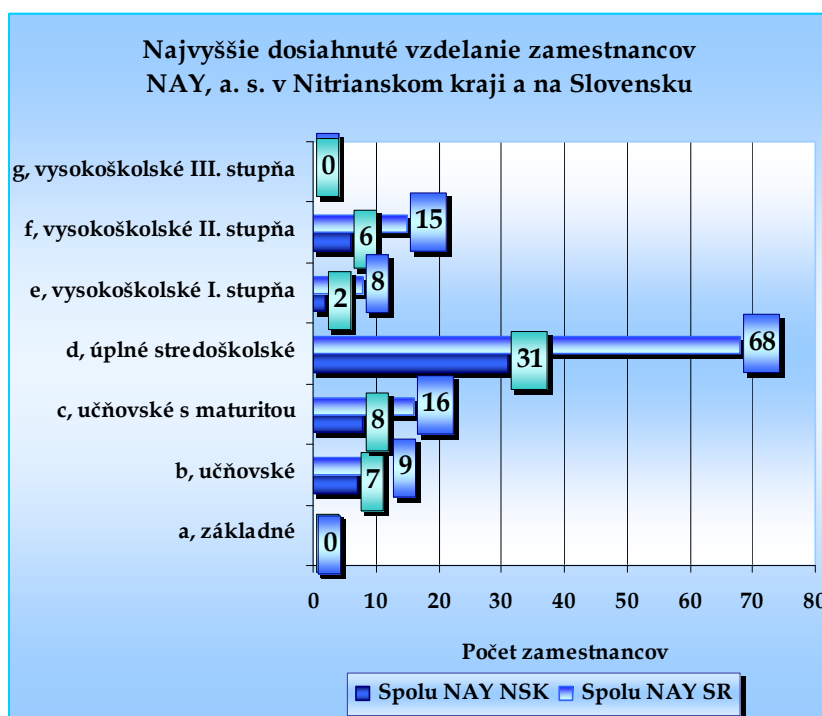
Z Obr. 13 vyplýva, že akciová spoločnosť NAY zamestnáva hlavne mladých ľudí a ľudí v strednom veku. Najpočetnejšiu skupinu tvorí veková kategória 26 – 35, v ktorej

je v Nitrianskom kraji zamestnaných 52 % (28) ľudí a na celom Slovensku pracuje v tejto vekovej skupine pre spoločnosť NAY, a. s. z celkového počtu 116-tich opýtaných 53 % (61) ľudí. Vekové kategórie 18 – 25 a 36 – 45 sú skoro rovnako zastúpené. V Nitrianskom kraji v kategórii 36 – 45 spoločnosť zamestnáva 22 % (12) ľudí, čo z celoslovenského hľadiska tvorí 23 % (27) ľudí. 24 % (13) respondentov v Nitrianskom kraji je vo vekovej kategórii 18 – 25.

Vzhľadom na vývoj miery nezamestnaných a na celkový rozvoj regiónu, je potrebné skonštatovať, že veľkou výhodou spoločnosti NAY, a. s. je, že zamestnáva aj mladých ľudí, keďže absolventi bez praxe majú malú šancu uplatniť sa na trhu práce a podľa § 8 zákona č. 389/2006 Z. z. o službách zamestnanosti, znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie je aj občan mladší ako 25 rokov veku.

Obr. 14 znázorňuje vzdelanostnú štruktúru 116-tich zamestnancov z celého Slovenska, z toho 47 % zamestnancov z Nitrianskeho kraja. 57 % (31) zamestnancov obchodných domov akciovej spoločnosti NAY v Nitrianskom kraji má najvyššie dosiahnuté vzdelanie – úplne stredoškolské. Z celoslovenského hľadiska tiež najviac zamestnancov, v percentuálnom vyjadrení 59 % (68) má úplné stredoškolské vzdelanie ukončené. Ďalšiu najpočetnejšiu skupinu tvoria zamestnanci so vzdelaním učňovským s maturitou, a to aj v rámci Nitrianskeho kraja (8 zamestnancov – 15 %) ako aj v rámci celého Slovenska (16 zamestnancov – 14 %). S najvyšším dosiahnutým vzdelaním základným a vysokoškolským III. stupňa nepracuje pre spoločnosť, ani jeden z respondentov. Učňovské vzdelanie má 13 % (7) zamestnancov v rámci Nitrianskeho kraja, čo z celoslovenského hľadiska tvorí 8 % (9) pracovníkov. Vysokoškolské vzdelanie I. alebo II. stupňa majú ôsmi zamestnanci obchodných domov v Nitrianskom kraji z opýtaných, kým počet respondentov s vysokoškolským vzdelaním I. alebo II. stupňa predstavuje na Slovensku 20 % respondentov.

Obr. 14
Vzdelanostná štruktúra zamestnancov NAY, a. s.



Zdroj: vlastné spracovanie

Tab. 8
Štruktúra zamestnancov NAY, a. s. podľa odpracovaných rokov

Počet odpracovaných rokov	Spolu NSK	% podiel	OD NAY SR	SPOLU SR	% podiel
a) do 1 roka	3	6 %	5	8	7 %
b) 1 – 5 rokov	13	24 %	23	36	31 %
c) 6 – 10 rokov	14	26 %	15	29	25 %
d) 11 – 15 rokov	11	20 %	6	17	15 %
e) 16 – 20 rokov	4	7 %	6	10	9 %
f) viac ako 20 rokov	9	17 %	7	16	14 %
Spolu zamestnanci	54	100 %	62	116	100 %

Zdroj: vlastné spracovanie

Z tab. 8 vyplýva, že pre akciovú spoločnosť NAY pracujú najmä zamestnanci, ktorí už majú odpracovaných 1 – 5 rokov alebo 6 – 10 rokov.

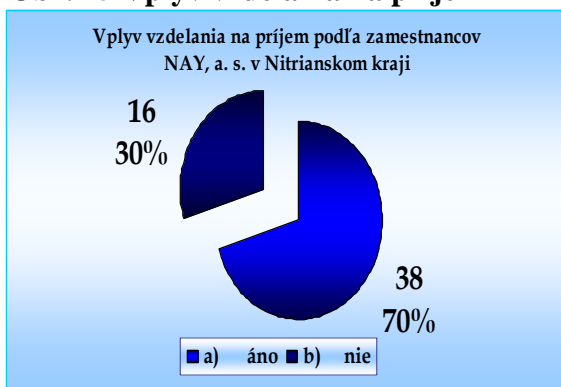
Výsledky prieskumu sú nasledovné:

Význam vzdelávania – 41 % (22) zamestnancov akciovej spoločnosti NAY z obchodných domov NR, NZ a KN súhlasí s tým, že význam vzdelávania je celoživotne

dôležitý. 56 % (30) zamestnancov je ale toho názoru, že význam vzdelávania je strategický z pohľadu zamestnateľnosti. Vzdelávanie má malý význam iba pre dvoch zamestnancov. Po zhrnutí ďalších odpovedajúcich z jednotlivých obchodných domov NAY, a. s., výsledky boli ďalej hodnotené. Z takto spracovaných výsledkov vyplýva, že zo 116-tich zamestnancov 50 % (58) súhlasí s názorom, že význam vzdelávania je celoživotne dôležitý. Podľa 45 % (52) respondentov má vzdelávanie strategický význam z pohľadu zamestnateľnosti. Zo 116-tich respondentov, iba pre dvoch (2 %) nemá vzdelávanie žiadny význam a pre ďalších štyroch (3 %) malý význam.

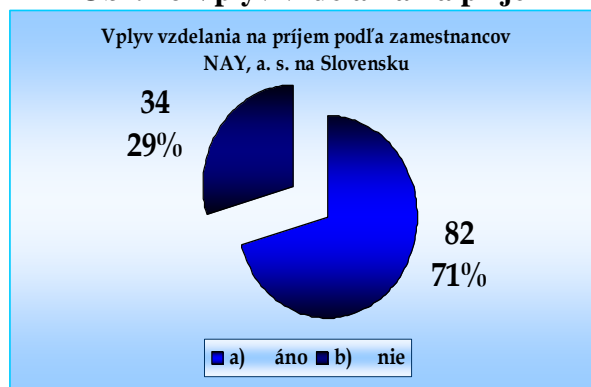
Vplyv vzdelania na príjem – na druhú otázku, či má vzdelanie vplyv na príjem zamestnanci z jednotlivých obchodných domov NAY, a. s. odpovedali nasledovne:

Obr. 15 Vplyv vzdelania na príjem



Zdroj: vlastné spracovanie

Obr. 16 Vplyv vzdelania na príjem



Zdroj: vlastné spracovanie

Spokojnosť s dosiahnutým vzdelaním – z odpovedí na tretiu otázku vyplýva, že 63 % (34) opýtaných, z troch obchodných domov z Nitrianskeho kraja, nie je celkom spokojných s dosiahnutým vzdelaním. Jeden (2 %) respondent vôbec nie je spokojný, naopak devätnásť (35 %) zamestnanci sú spokojní so svojím dosiahnutým vzdelaním. Ďalej z odpovedí 116 respondentov vyplýva, že štyria vôbec nie sú spokojní so svojím vzdelaním. Hodnotenie z celoslovenskej hľadiska, prináša pozitívnejšie výsledky, keďže zo 116-tich respondentov je menej nespokojných zamestnancov ako v predchádzajúcom prípade. 56 % (65) respondentov nie je celkom spokojných a 41 % (47) respondentov je spokojných s vlastným vzdelaním.

Potreba neustáleho sa vzdelávania – 83 % (45) respondentov považuje neustále sa vzdelávanie v dnešnej dobe za veľmi dôležité a potrebné. Čo je prekvapivé, že 17 % (9) opýtaných zamestnancov NAY, a. s. označilo odpoveď, podľa ktorej nevedia, či je alebo nie je neustále sa vzdelávanie potrebné. Hodnotenie dotazníkov v rámci celej SR

prináša skoro totožné výsledky: 84 % (97) respondentov považuje neustále sa vzdelávanie za veľmi dôležité a potrebné. Význam neustáleho sa vzdelávania si neuvedomujú traja (3 %), ktorí jednoznačne odmietli dôležitosť vzdelávania sa. Ďalej 14 % (16) opýtaných nevie, či je alebo nie je v dnešnom svete dôležité neustále sa vzdelávanie.

Účasť na školení – dôvodom výberu akciovej spoločnosti NAY na uskutočnenie dotazníkového prieskumu je aj úspešne realizovaný projekt „Trvalo udržateľný rozvoj zamestnancov spoločnosti NAY, a.s.“, vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu v rámci Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia, ktorého aktivity úspešne ukončilo zatiaľ 152 zamestnancov.

Práve preto piata otázka zisťuje, či sa zamestnanci zúčastnili v posledných 3 rokoch školenia alebo inej vzdelávacej aktivity. Z odpovedí na túto otázku vyplýva, že okrem dvoch respondentov (4 %) v Nitrianskom kraji sa zúčastnili školenia všetci zamestnanci zapojení do prieskumu, čo tvorí 96 % (52) z respondentov v Nitrianskom kraji. Ďalej z tých 52 päťdesiatich zamestnancov 44 % (23) zamestnancov sa zúčastnilo povinne, 31 % (16) dobrovoľne a 25 % (13) respondentov bolo toho názoru, že aj povinne aj dobrovoľne sa zúčastnili školeniam, či vzdelávacím aktivitám.

Výsledky hodnotenia z celoslovenského hľadiska sú nasledovné: zo 116-tich zamestnancov 93 % (108) sa zúčastnilo školenia v posledných troch rokoch, z toho až 56 % (61) sa zúčastnilo školenia dobrovoľne, ďalších 31 % (34) respondentov povinne. Trinásť zamestnancov sa zúčastnili školení aj dobrovoľne aj povinne.

Využitie školením získaných informácií, vedomostí a zručností pri práci – z hodnotenia odpovedí vyplýva pozitívny výsledok, vzhľadom na skutočnosť, že z 54 zamestnancov iba jeden je toho názoru, že školením získaných informácií a zručností vôbec nevyužíva pri práci. Z celoslovenského hľadiska zo 116 respondentov, tiež iba jeden respondent označil túto odpoveď. Na druhej strane z odpovedí ostatných respondentov vyplýva, že iba 41 % (22) zamestnancov z Nitrianskeho kraja a 49 % (57) zamestnancov zo Slovenska súhlasí s tým, že získané vedomosti a zručnosti využíva pri svojej práci. 57 % (31) zamestnancov z Nitrianskeho kraja a 50 % (58) zamestnancov zo Slovenska (vrátane Nitrianskeho kraja) vyjadrilo názor, že získané informácie, vedomosti a zručnosti, vďaka rôznym školeniam a vzdelávacím aktivitám, organizovaných spoločnosťou, využívajú pri práci len čiastočne.

Spokojnosť s možnosťou osobného rozvoja a vzdelávania v akciovej spoločnosti NAY – odpovede na siedmu otázku prinášajú nasledovné výsledky: v Nitrianskom kraji

iba 28 % opýtaných je spokojných s možnosťou osobného rozvoja a vzdelávania v spoločnosti NAY, a. s. a súhlasí s tým, že zamestnávateľ má dobre prepracovanú politiku vzdelávania a rozvoja zamestnancov. 57 % (31) respondentov je s vyššie uvedenými možnosťami len čiastočne spokojných. Ďalej možnosti rozvoja a vzdelávania u zamestnávateľa pre 6 % (3) nie sú dôležité, ba dokonca 9 % (5) respondentov vôbec nie je spokojných s vyššie uvedenými možnosťami. Z celoslovenského hľadiska dosiahnuté výsledky sú skoro rovnaké ako zvlášť v Nitrianskom kraji. S možnosťou osobného rozvoja a vzdelávania u zamestnávateľa zo 116-tich respondentov je spokojných 27 % (31), čiastočne spokojných 56 % (65). Siedmi vyjadrili nezáujem o hore uvedené možnosti a 11 % (13) respondentov jednoznačne vyjadrilo nespokojnosť. Dôvody nespokojnosti zostali neznáme, nakoľko ani jeden z nespokojných respondentov neuviedol jasné dôvody, napriek tomu, že pri tejto otázke pri odpovedi, vyjadrujúcej nespokojnosť bola jasne formulovaná ďalšia otázka (Prečo?).

Postoj k vzdelávacím aktivitám – v rámci Nitrianskeho kraja 67 % (36) respondentov má pozitívny postoj k vzdelávacím aktivitám, sú radi, tešia sa, keď sa môžu naučiť niečo nové a získajú nové poznatky a vedomosti. Negatívny postoj k vzdelávacím aktivitám má 7 % (4) respondentov, ktorí súhlasia s tým, že školenia nie sú potrebné k výkonu pracovných povinností („strata času“). Poslednú skupinu tvorí 26 % (14) respondentov, podľa ktorých sa musia zúčastniť na vzdelávacích aktivitách iba z dôvodu udržania pracovného miesta. Oveľa lepšie výsledky sa však dosiahli z celoslovenského hľadiska, kde zo 116-tich respondentov až 72 % (84) má pozitívny postoj k vzdelávacím aktivitám, sú radi, tešia sa, keď naučia niečo nové, alebo keď získajú nové poznatky a vedomosti.

Takýto prístup zamestnancov k vzdelávacím aktivitám môže byť prínosom pre akciovú spoločnosť NAY, a. s. vzhľadom na budúcnosť spoločnosti, z dôvodu, že vzdelávanie je významným prvkom zvyšovania konkurenčnej schopnosti spoločnosti a v neposlednom rade pomáha lepšie zvládať zmeny neustále meniaceho sa prostredia.

Negatívny postoj majú len šiesti, čo v percentuálnom vyjadrení predstavuje 5 %. 20 % (23) zamestnancov vyjadrilo názor, podľa ktorého sa „musia“ zúčastniť na vzdelávacích aktivitách, iba z dôvodu, aby udržali pracovné miesto. Trom zamestnancom (3 %) nezáleží vôbec na vzdelávacích aktivitách vo firme.

Pravidelnosť školení – 65 % (35) respondentov z Nitrianskeho kraja vyjadrilo názor, že akciová spoločnosť NAY, a. s. svojich zamestnancov vzdeláva pravidelne

a v dostatočnej miere. Z celoslovenského hľadiska súhlasí s týmto názorom len 59 % (68) zamestnancov zapojených do prieskumu. 24 % (13) respondentov z Nitrianskeho kraja a 30 % (35) na území SR zo sú toho názoru, že školenia sa konajú len podľa potrieb nepravidelne. Podľa šiestich (11 %) z Nitrianskeho kraja a trinástich (11 %) z celoslovenského hľadiska sú školenia potrebné a mohli by sa uskutočňovať aj častejšie.

Dôležité motívy pri vzdelávaní a rozvoji v zamestnaní – pri tejto otázke mohli byť označené viaceré odpovede. Nasledujúce tabuľky znázorňujú dôležitosť jednotlivých motívov pre zamestnancov pracujúcich pre spoločnosť NAY, a. s., zvlášť v Nitrianskom kraji a na Slovensku:

Tab. 9

**Dôležité motívy pre zamestnancov pri vzdelávaní a rozvoji
v spoločnosti NAY, a. s. v Nitrianskom kraji (OD NR, NZ, KN)**

Dôležité motívy pre zamestnancov pri vzdelávaní v zamestnaní	Spolu NSK	% podiel
a) zvýšenie príjmu	27	50 %
b) vyššie odmeny	9	17 %
c) možnosť pracovného postupu – preradenie na lepšiu pozíciu	20	37 %
d) osobný rast	32	59 %
e) sebarealizácia	18	33 %
f) doplnenie si chýbajúcich vedomostí a zručností	35	65 %
g) podieľanie sa na úspešnosti podniku	8	15 %
h) zvýšenie konkurencieschopnosti na trhu práce	12	22 %
i) uspokojenie vlastnej potreby ďalšieho vzdelávania sa	14	26 %
j) iné, prosím uveďte:.....	0	0%

Zdroj: vlastné spracovanie

Tab. 10

Dôležité motívy pre zamestnancov pri vzdelávaní a rozvoji v spoločnosti NAY, a. s. na Slovensku

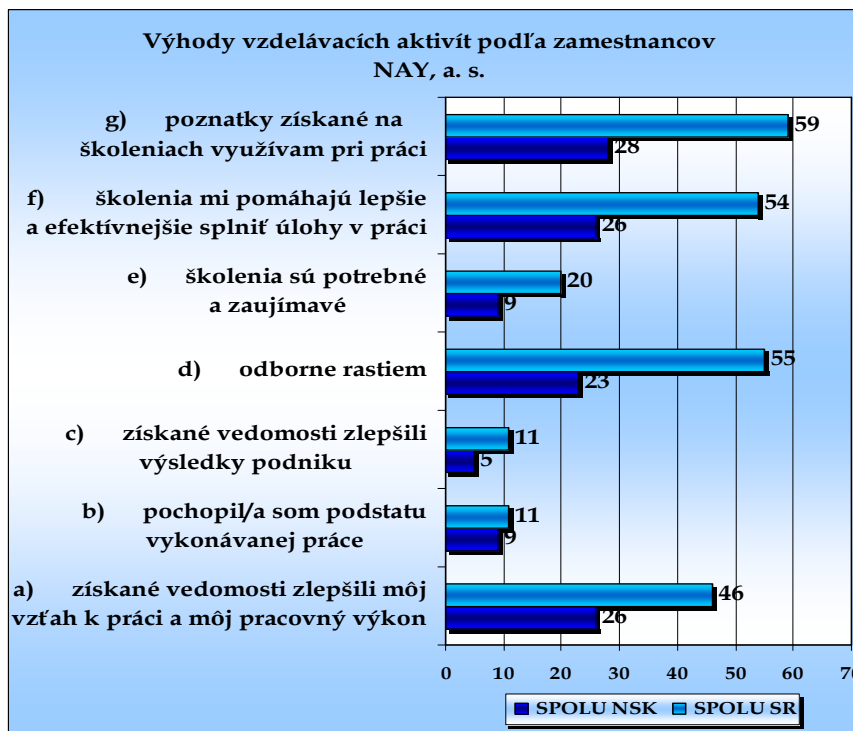
Dôležité motívy pre zamestnancov pri vzdelávaní v zamestnaní	Spolu SR	% podiel
a) zvýšenie príjmu	56	48 %
b) vyššie odmeny	28	24 %
c) možnosť pracovného postupu – preradenie na lepšiu pozíciu	37	32 %
d) osobný rast	67	58 %
e) seberealizácia	38	33 %
f) doplnenie si chýbajúcich vedomostí a zručností	69	59 %
g) podieľanie sa na úspešnosti podniku	17	15 %
h) zvýšenie konkurencieschopnosti na trhu práce	29	25 %
i) uspokojenie vlastnej potreby ďalšieho vzdelávania sa	38	33 %
j) iné, prosím uveďte:.....	0	0%

Zdroj: vlastné spracovanie

Výhody vzdelávacích aktivít – pri tejto otázke mohli byť označené tiež viaceré odpovede:

Obr. 17

Výhody vzdelávacích aktivít podľa zamestnancov



Zdroj: vlastné spracovanie

Obr. 17 znázorňuje výsledky získané hodnotením odpovedí na otázku 11, teda dôležitosť jednotlivých výhod vzdelávacích aktivít podľa zamestnancov spoločnosti NAY a. s. v Nitrianskom kraji (54) v porovnaní s celkovým počtom respondentov (116) v rámci SR. Z Obr. 10 vyplýva skutočnosť, že pre zamestnancov spoločnosti najväčšou výhodou vzdelávacích aktivít je využívanie na školeniach získaných poznatkov pri práci. Túto výhodu zakrúžkovalo najviac respondentov: z Nitrianskeho kraja 52 % a z celoslovenského hľadiska 51 %. Podľa zamestnancov spoločnosti NAY, a. s. ďalšou najdôležitejšou výhodou vzdelávacích aktivít je, že školenia im pomáhajú lepšie a efektívnejšie splniť úlohy v práci (48 % respondentov z Nitrianskeho kraja a 47 % respondentov z celého Slovenska).

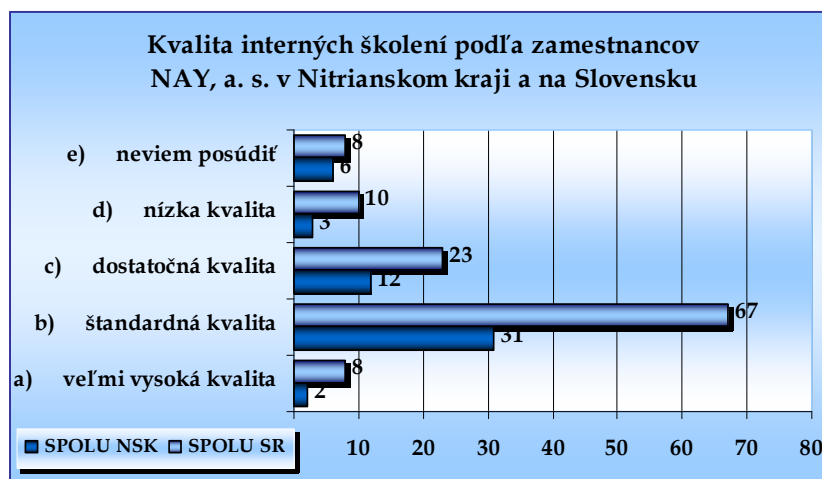
Nevýhody vzdelávacích aktivít – pri tejto otázke mohli byť označené tiež viaceré odpovede. Podľa 20 % (11) zamestnancov z Nitrianskeho kraja vzdelávacie aktivity nemajú žiadne nevýhody. Podľa 63 % (34) respondentov najväčšou nevýhodou vzdelávacích aktivít je časté cestovanie kvôli školeniam. Podľa 19 % (10) zamestnancov školenia sú nudné a príliš zložité.

Vzdelávacie aktivity podľa respondentov sa najčastejšie konali buď mimo pracovnej doby mimo pracoviska, alebo v rámci pracovnej doby mimo pracoviska.

Kvalitu doterajších vzdelávacích aktivít hodnotia respondenti nasledovne:

Obr. 18

Kvalita interných školení



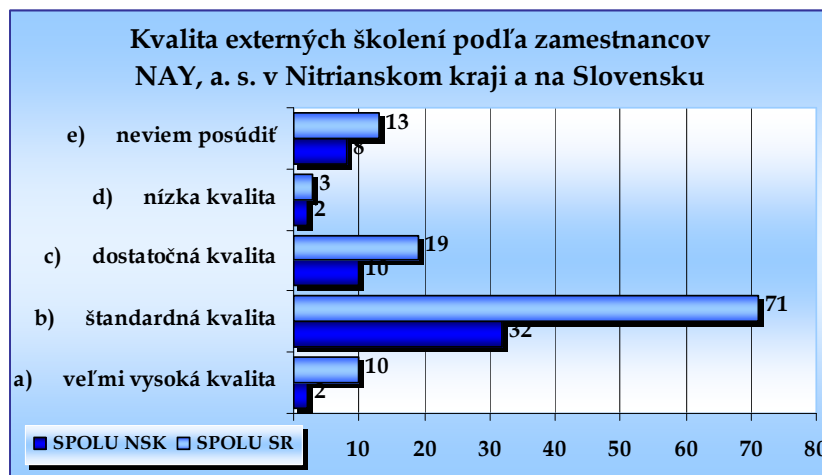
Zdroj: vlastné spracovanie

Kvalitu interných školení považujú zamestnanci spoločnosti NAY, a. s. za štandardnú, keďže túto možnosť si vybralo najviac respondentov: z Nitrianskeho kraja

57 % (31) a z celoslovenského hľadiska 58 % (67). Ďalej podľa 22 % (12) respondentov z Nitrianskeho kraja interné školenia majú len dostatočnú kvalitu. Kvalitu externých školení zamestnanci charakterizujú rovnako ako kvalitu interných školení (len veľmi malé odchýlky).

Obr. 19

Kvalita externých školení



Zdroj: vlastné spracovanie

Doterajšie vzdelávacie aktivity – významne prispeli k osobnému rozvoju 48 % (26) pracovníkom z Nitrianskeho kraja. Ďalším 43 % (23) zamestnancom z Nitrianskeho kraja len málo prispeli doterajšie školenia a piatim (9 %) veľmi málo. Z celoslovenského hľadiska 55 (47 %) pracovníkom významne prispeli vzdelávacie aktivity organizované spoločnosťou, 45 (39 %) len málo prispeli a 16 (14 %) zamestnancov odpovedalo, že veľmi málo im prispeli doterajšie vzdelávacie aktivity.

83 % (45) zúčastnených pracovníkov na dotazníkovom prieskume by uvítalo, aby zamestnávateľ naďalej uskutočňoval vzdelávacie aktivity. Väčšina zamestnancov by sa najradšej zúčastnilo odborného a produktového školenia.

Posledné štyri otázky v dotazníku boli sformulované za účelom zistenia úrovne informovanosti o Európskom sociálnom фонде, ktorý podporil ich osobný rozvoj.

Európsky sociálny fond – hodnotenie odpovedí pri tejto otázke prináša pozitívny výsledok, podľa ktorého 89 % (48) respondentov pozná pomenovanie Európsky sociálny fond. Štyria (7 %) respondenti nevedia alebo si nespomínajú, či sa už niekedy stretli s hore uvedeným pojmom a iba dvaja (4 %) sa s pojmom ESF nestretli. Z celoslovenského hľadiska 88 % (102) respondentov pozná, 7 % (8) si nespomína a 5 % (6) nepozná pojem Európsky sociálny fond. Druhá časť otázky 17 zisťuje, odkiaľ

respondenti poznajú Európsky sociálny fond. Respondenti mali možnosť zakrúžkovať viaceré odpovede. Výsledky z Nitrianskeho kraja a z celoslovenského hľadiska sú skoro totožné.

Na otázku „Čo je Európsky sociálny fond“ by vedelo uviesť stručnú odpoveď až 85 % (46) opýtaných zamestnancov. 1 (2 %) respondent by dokonca vedel dať konkrétnu odpoveď. Siedmi (13 %) z Nitrianskeho kraja sú toho názoru, že by nevedeli odpovedať vôbec na vyššie uvedenú otázku. Z celoslovenského hľadiska by vedelo uviesť stručnú odpoveď 74 % (86), 22 % (26) by nevedelo vôbec odpovedať a 3 % (4) by vedeli dať na otázku konkrétnu odpoveď.

Užitočnosť ESF – z Nitrianskeho kraja 20 % (11) a z celoslovenského hľadiska 24 % (28) respondentov súhlasilo s tým, že Európsky sociálny fond, je pre nich veľmi užitočný. Podľa 13 % (7) respondentov z Nitrianskeho kraja a 15 % (17) respondentov z celoslovenského hľadiska ESF ani nie je užitočným. Väčšina pracovníkov 65 % (35) z Nitrianskeho kraja a 59 % (69) z celoslovenského hľadiska sa vyjadrilo tak, že dôležitosť ESF nevedia posúdiť. Traja z 116-tich respondentov tvrdia, že ESF vôbec nie je užitočný.

Rozvoj v zamestnaní vďaka ESF – z hodnotenia odpovedí vyplýva, že úroveň informovanosti zamestnancov je pomerne nízka. 28 % (15) pracovníkov z Nitrianskeho kraja a 34 % (40) pracovníkov z celého Slovenska jednoznačne súhlasilo s tým, že ESF podporil rozvoj zamestnancov spoločnosti NAY, a. s. 15 % (8;17) zamestnancov je toho názoru, že Európsky sociálny fond nepodporil ich rozvoj v zamestnaní. Väčšina opýtaných 52 – 57 % (29 – 31) respondentov nevedelo odpoveď na túto otázku, či ESF podporil alebo nie rozvoj zamestnancov akciovej spoločnosti NAY, a. s.

4.5 Zhrnutie výsledkov

Cieľom dotazníkového prieskumu v podnikateľských subjektoch bolo zhodnotenie informácií, ktoré charakterizujú aktuálny stav vzťahu zamestnancov k vzdelávaniu a ich spokojnosti so vzdelávacími aktivitami organizovanými zamestnávateľom.

Dôvodom výberu občianskeho združenia OAZIS – Domov sociálnych služieb pre dospelých v Komárne a akciovej spoločnosti NAY na výskum bol v oboch prípadoch úspešne realizovaný projekt z finančných prostriedkov EÚ pre vzdelávanie

zamestnancov. Obidva projekty sa realizovali vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu v rámci Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia.

V občianskom združení OAZIS – Domov sociálnych služieb pre dospelých v Komárne sa prieskumu zúčastnilo 50 zamestnancov. Po hodnotení dotazníkov, možno skonštatovať, že výsledky sú pozitívne. Až 80 % respondentov považuje význam vzdelávania za celoživotne dôležitý. 76 % opýtaných nie je celkom spokojných s dosiahnutým vzdelaním, a takisto 76 % respondentov považuje neustále sa vzdelávanie v dnešnej dobe za veľmi dôležité a potrebné. 88 % z respondentov sa zúčastnilo rôznych školení vďaka projektu „Vzdelávanie – cesta k trvalému zamestnaniu. Doplnením zručností a teoretických vedomostí zamestnancov sa ich uplatniteľnosť na trhu práce posilnila. Hodnotenie odpovedí, prináša ďalšie významne pozitívne výsledky. 80 % zúčastnených zamestnancov na školení využíva získané informácie a zručnosti pri práci, z čoho vyplýva, že v občianskom združení došlo k veľmi efektívnemu vzdelávaniu zamestnancov. 54 % respondentov je spokojných s možnosťou osobného rozvoja a vzdelávania v zamestnaní, a súhlasí s tým, že zamestnávateľ má dobre prepracovanú politiku vzdelávania a rozvoja zamestnancov. Až 96 % respondentov má pozitívny postoj k vzdelávacím aktivitám. Podľa zamestnancov (48 %) Domovu sociálnych služieb pre dospelých v Komárne, najväčšou výhodou vzdelávacích aktivít je, že vďaka získaným vedomostiam sa zlepšil ich vzťah k práci a ich pracovný výkon. 16 (32 %) respondentov označilo odpoveď, že školenia im pomáhajú lepšie a efektívnejšie splniť úlohy v práci, ďalej podľa 30 % (15) respondentov sú veľmi výhodné poznatky získané na školeniach, ktoré využívajú pri práci. Doterajšie vzdelávacie aktivity významne prispeli tridsiatim pracovníkom (60 %) k osobnému rozvoju. 96 % zúčastnených pracovníkov na dotazníkovom prieskume by uvítalo, aby zamestnávateľ naďalej uskutočňoval vzdelávacie aktivity a najradšej by sa zúčastnili komunikačného školenia a jazykového vzdelávania .

96 % respondentov pozná pomenovanie Európsky sociálny fond a na otázku „Čo je Európsky sociálny fond“ by vedelo uviesť stručnú odpoveď až 84 % opýtaných zamestnancov a súhlasia s tým, že Európsky sociálny fond, je veľmi užitočný. Z hodnotenia odpovedí vyplýva, že úroveň informovanosti zamestnancov občianskeho združenia OAZIS – Domovu sociálnych služieb pre dospelých v Komárne je vysoká. Až 76 % opýtaných zamestnancov si uvedomuje, že Európsky sociálny fond podporil ich rozvoj.

Hlavný cieľ projektu sa úspešne naplnil. Jednotlivé aktivity v rámci projektu úspešne ukončilo celkom 87 zamestnancov. Zvýšila sa profesionalita zamestnancov a úroveň poskytovaných služieb Domovu sociálnych služieb pre dospelých v Komárne. Po hodnotení je možné konštatovať, že možnosť čerpania finančných prostriedkov z Európskeho sociálneho fondu výrazne prispelo k osobnému rozvoju 87 zamestnancom, čo na druhej strane má mimoriadny význam pre OAZIS občianske združenie vzhľadom na budúcnosť Domovu sociálnych služieb pre dospelých v Komárne, z dôvodu, že vzdelávanie je významným prvkom zvyšovania konkurenčnej schopnosti združenia.

Dotazníkového prieskumu zo spoločnosti NAY, a. s. z Nitrianskeho kraja sa zúčastnilo 54 pracovníkov. 41 % zamestnancov považuje význam vzdelávania za celoživotne dôležitý a 56 % zamestnancov sú názoru, že význam vzdelávania je strategický z pohľadu zamestnateľnosti. Až 83 % respondentov považuje neustále sa vzdelávanie v dnešnej dobe za veľmi dôležité a potrebné, čo v porovnaní s občianskym združením OAZIS, znamená, že zamestnanci akciovej spoločnosti NAY a. s. si viacej uvedomujú význam vzdelávania v dnešnom dobe. Okrem dvoch respondentov sa zúčastnili školenia všetci zamestnanci zapojení do prieskumu, čo tvorí 96 % z respondentov v Nitrianskom kraji. Školením získané informácie, vedomosti a zručnosti pri práci využíva len 41 % zamestnancov, kým v občianskom združení OAZIS využíva vyššie uvedené výhody pri práci až 80 % zamestnancov. Je možné teda konštatovať, že v občianskom združení bolo vzdelávanie zamestnancov efektívnejšie. S možnosťou osobného rozvoja a vzdelávania v akciovej spoločnosti NAY je spokojných len 28 % opýtaných zamestnancov.

Pozitívny postoj k vzdelávacím aktivitám má len 67 % respondentov, kým v Domove sociálnych služieb pre dospelých v Komárne, má pozitívny postoj až 96 % respondentov. 65 % zamestnancov vyjadrilo názor, že akciová spoločnosť NAY, a. s. svojich zamestnancov vzdeláva pravidelne a v dostatočnej miere. Najväčšou výhodou vzdelávacích aktivít pre zamestnancov (52 %) je využívanie na školeniach získaných poznatkov pri práci. Doterajšie vzdelávacie aktivity významne prispeli k osobnému rozvoju 48 % pracovníkom. 83 % pracovníkov by uvítalo, aby zamestnávateľ naďalej uskutočňoval vzdelávacie aktivity. Väčšina zamestnancov by sa najradšej zúčastnilo odborného a produktového školenia. Hodnotenie prináša aj ďalšie pozitívne výsledky: 89 % respondentov pozná pomenovanie Európsky sociálny fond a na otázku „Čo je Európsky sociálny fond“ by vedelo uviesť stručnú odpoveď až 85 %

Hlavným strategickým cieľom spoločnosti NAY, a. s. je spokojnosť zákazníka. Keďže tento cieľ je možné dosiahnuť iba za podpory dobre vypracovaného systému vzdelávania spoločnosť NAY, a.s. od apríla 2010 realizuje projekt pod názvom „Trvalo udržateľný rozvoj zamestnancov spoločnosti NAY, a.s.“ vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu. Zamestnancom v rámci projektu sú zabezpečené rôzne školenia: predajné zručnosti, komunikačné školenia, manažérske školenia, úspešný predaj atď.

Akciová spoločnosť poskytuje zamestnancom stále prehĺbovanie odborných a technických vedomostí a komunikačných zručností formou prepracovaného systému vzdelávania. V predajniach majú zavedený aj systém "kaučingu", čo je moderná forma vedenia ľudí zabezpečujúca sústavné zvyšovanie kvality personálu.

4.6 Vplyv využívania finančných prostriedkov EÚ na rozvoj regiónu

Ludský potenciál je dominantným faktorom rozvoja regiónu, má významný vplyv na jeho smerovanie. V súčasnosti o rozvojových trendoch regiónov menej rozhoduje počet obyvateľov, klesá význam geografických faktorov (napr. poloha). Do popredia sa dostávajú poznatky a schopnosti ľudí, ich ľudský potenciál (Liptáková, K. 2008).

Nevyhovujúca úroveň vzdelania a štruktúra pracovného kapitálu negatívnym spôsobom ovplyvňuje ďalší rozvoj v regióne, keďže rozvoj územia výrazne ovplyvňujú schopnosti, vedomosti a zručnosti človeka a jeho spôsobilosť efektívne využiť získané informácie.

Vzdelávacie aktivity a školenia, ktorých sa zamestnanci občianskeho združenia OAZIS – Domov sociálnych služieb pre dospelých v Komárne a akciovej spoločnosti NAY mohli zúčastniť, významne zvýšili kvalitu pracovnej sily v regióne.

Systematické a nepretržité vzdelávanie ovplyvní predovšetkým flexibilitu pracovnej sily. Vzdelanejší a kvalifikovanejší zamestnanci sú schopní pružne reagovať na aktuálne potreby zamestnávateľa, tým ovplyvní rozvoj jeho podnikateľskej aktivity. Ďalej sú schopní vytvoriť udržateľný ekonomický rast a naplniť potreby spoločnosti a v neposlednom rade determinujú ďalší rozvoj spoločnosti i hospodárstva.

Vysoká adaptabilita pracovnej sily je významným faktorom ďalšieho znižovania nezamestnanosti Nitrianskeho kraja. Rozvoj vedomostí a zručností na jednej strane umožní zamestnancovi udržať si pracovné miesto a prináša ďalšie výhody ako napr.: osobný rast, zvýšenie konkurencieschopnosti na trhu práce, možnosť pracovného

postupu, zvýšenie príjmu, uspokojenie vlastnej potreby ďalšieho vzdelávania sa. Na druhej strane pozitívny prístup zamestnancov k vzdelávacím aktivitám má mimoriadny význam aj pre OAZIS občianske združenie aj pre spoločnosť NAY, a. s. vzhľadom na budúci rozvoj, keďže vzdelávanie (ochota vzdelávať sa) je významným prvkom zvyšovania konkurenčnej schopnosti oboch subjektov a v neposlednom rade pomáha lepšie zvládať zmeny neustále meniaceho sa prostredia.

Ako to vyplýva z Programu hospodárskeho a sociálneho rozvoja Nitrianskeho samosprávneho kraja 2008 – 2015 aj vedenie kraja bude podporovať realizáciu aktivít zameraných na zvyšovanie adaptability pracovnej sily s cieľom zvýšiť atraktivnosť regiónu z pohľadu ponuky kvalifikovanej pracovnej sily.

ZÁVER

Regionálna politika patrí medzi primárne oblasti záujmu EÚ, ktorej hlavným cieľom je znižovanie disparít medzi úrovňami rozvoja jednotlivých regiónov a zmierňovanie zaostávania menej rozvinutých regiónov. Regionálna politika EÚ je založená na prevode finančných prostriedkov z bohatých do chudobných krajín a funguje na základe vytvárania rôznych nástrojov, stanovenia si cieľov a priorít vždy na nové programové obdobie vzhľadom na najzávažnejšie problémy členských krajín.

Základným poslaním politiky súdržnosti na obdobie rokov 2007 – 2013 je „Vyšší rast ekonomiky a tvorba nových pracovných miest pre všetky regióny a mestá v Európskej únii.“ Nové obdobie je veľkou výzvou na odstránenie súčasných regionálnych disparít pre celú rozšírenú EÚ. Štrukturálne fondy a Kohézny fond pomáhajú ekonomickému rastu a rozvoju pri ich účelovom a efektívnom využívaní. Prostredníctvom ich pôsobenia možno zvyšovať blahobyť a životnú úroveň krajiny.

Medzi najvýznamnejšie nástroje regionálnej politiky Európskej únie patria štrukturálne fondy a Kohézny fond, ktoré v podobe nenávratných finančných prostriedkov získaných pomocou kvalitných projektov, priamo ovplyvňujú rozvoj jednotlivých regiónov a predstavujú mimoriadnu šancu pre ekonomicky slabé regióny dostať sa na úroveň rozvinutých regiónov, ako aj vynikajúcu príležitosť Slovensku urýchliť proces rozvoja na dosiahnutie úrovne starých členských štátov.

Z vyššie spomínaných fondov, Európsky sociálny fond výrazne prispel k hospodárskemu a sociálnemu rozvoju skúmaného územia. Potvrdil sa pozitívny vplyv čerpania nenávratných finančných prostriedkov z Európskej únie prostredníctvom dvoch úspešne realizovaných projektov pre vzdelávanie zamestnancov.

Na uskutočnenie výskumu za účelom získania informácií o vzťahu zamestnancov k vzdelávaniu a ich spokojnosti so vzdelávacími aktivitami organizovanými zamestnávateľom bola zvolená metóda dotazníkového prieskumu. Zamestnancom bol predložený anonymný, zamestnávateľom povolený dotazník, ktorý obsahoval 20 otázok, vytvorených tak, že respondenti si mohli vybrať vždy tú odpoveď z viacerých možností, ktorá im najviac vyhovovala.

Z výsledkov dotazníkov pre zamestnancov, jednoznačne vyplýva, že zamestnanci občianskeho združenia OAZIS – Domov sociálnych služieb pre dospelých v Komárne a zamestnanci spoločnosti NAY, a. s. si plne uvedomujú, že neustále vzdelávanie je v dnešnej dobe nevyhnutnosťou. Nebránia sa novým vzdelávacím aktivitám, naopak majú

pozitívny prístup k vzdelávaniu. Doplnením zručností a teoretických vedomostí zamestnancov sa ich uplatniteľnosť na trhu práce posilnila. Vďaka získaným vedomostiam sa zlepšil ich vzťah k práci a ich pracovný výkon. Doterajšie vzdelávacie aktivity prispeli k osobnému rozvoju zamestnancov. Väčšina pracovníkov by uvítalo, aby zamestnávateľ naďalej uskutočňoval vzdelávacie aktivity. Zamestnanci poznajú Európsky sociálny fond a uvedomujú si, že podporil ich osobný rozvoj.

Vysoká adaptabilita pracovnej sily je významným faktorom ďalšieho znižovania nezamestnanosti Nitrianskeho kraja. Rozvoj vedomostí a zručností na jednej strane umožní zamestnancovi udržať si pracovné miesto a prináša ďalšie výhody ako napr.: osobný rast, zvýšenie konkurencieschopnosti na trhu práce, možnosť pracovného postupu, zvýšenie príjmu, uspokojenie vlastnej potreby ďalšieho vzdelávania sa. Na druhej strane pozitívny prístup zamestnancov k vzdelávacím aktivitám má mimoriadny význam aj pre OAZIS občianske združenie aj pre spoločnosť NAY, a. s. vzhľadom na budúci rozvoj, keďže vzdelávanie (ochota vzdelávať sa) je významným prvkom zvyšovania konkurenčnej schopnosti obidvoch subjektov a v neposlednom rade pomáha lepšie zvládať zmeny neustále meniaceho sa prostredia.

Na základe analýz a hodnotení môžeme skonštatovať, že občianske združenie OAZIS – Domov sociálnych služieb pre dospelých v Komárne a spoločnosť NAY, a. s. veľmi prospešne a efektívne využili finančné prostriedky z Európskej únie. Vzdelávacie aktivity a školenia, ktorých sa zamestnanci občianskeho združenia OAZIS – Domov sociálnych služieb pre dospelých v Komárne a akciovej spoločnosti NAY mohli zúčastniť, významne zvýšili kvalitu pracovnej sily v regióne, čím sa potvrdilo že, nenávratné finančné prostriedky zo zdrojov EÚ v rozsiahlej miere napomáhajú k regionálnemu rozvoju. Vďaka týmto fondom na skúmanom území došlo k zlepšovaniu kvality života obyvateľov.

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

- 1) ALEXÝ, Július – BOROŠ, Július – SIVÁK, Rudolf. 2004. *Manažment ľudských zdrojov a organizačné správanie*. Bratislava: Vydavateľstvo IRIS. 2004. 257 s. ISBN 80-89018-59-9
- 2) ARMSTRONG, Michael. 2007. *Řízení lidských zdrojů*. Desiate vydanie. Praha: Grada Publishing, a. s. 2007. ISBN 978-80-247-1407-3
- 3) BARTÁK, Jan. 2007. *Vzdělávání ve firmě*. Prvé vydanie. Praha: Alfa Publishing, s. r. o. 2007. 164 s. ISBN 978-80-86851-68-6
- 4) BARTOŇKOVÁ, Hana. 2010. *Firemní vzdělávání. Strategický přístup ke vzdělávání pracovníků*. Prvé vydanie. Praha: Grada Publishing, a. s. 2010. 208 s. ISBN 978-80-247-2914-5
- 5) BELAJOVÁ, Anna – FÁZIKOVÁ, Mária. 2005. *Regionálna ekonomika*. Nitra: Vydavateľstvo SPU, 2005. ISBN 80-8069-513-X
- 6) ČAPLÁNOVÁ, Anetta. 1999. *Ekonomia vzdelávania a tvorba ľudských zdrojov*. Prvé vydanie. Bratislava: IURA EDITION. 1999. 132 s. ISBN 80-88715-22-9
- 7) ELIÁŠ, Július – KONEČNÁ, Kvetoslava – HINDICKÁ, Edita. 2000. *Vybrané pojmy z oblasti ďalšieho vzdelávania zamestnancov verejnej správy*. Prvé vydanie. Bratislava: Inštitút pre verejnú správu v Tlačiarňi Ministerstva vnútra SR. 2000. 25 s. ISBN 80-968308-1-3
- 8) FIGEL, Ján. 2005. *Dozrievanie pre Európu. Kronika vyjednávača*. Žilina: Agentúra MCP Žilina. 2005. 300 s. ISBN 80-968453-3-0
- 9) FIGEL, Ján – ADAMIŠ, Miroslav. 2004. *Slovensko na ceste do Európskej únie. Kapitoly a súvislosti*. Druhé doplnené a revidované vydanie. Zastúpenie Európskej komisie v SR, 2004. 176 s. ISBN 80-89102-07-7
- 10) FOLWARCZNÁ, Ivana. 2010. *Rozvoj a vdělávání manažerů*. Prvé vydanie. Praha: Grada Publishing, a. s. 2010. 240 s. ISBN 978-80-247-3067-7
- 11) FONTAINE, Pascal. 1998. *Európa v desiatich bodoch*. 3. vydanie. Nitra: Ústav vedecko-technických informácií pre pôdohospodárstvo a Európske informačné centrum regiónu Nitra; 2000. 66 s. ISBN 80-85330-74-1
- 12) FONTAINE, Pascal. 2006. *Európa v dvanástich lekciách*. Luxemburg: Úrad pre vydávanie úradných publikácií Európskych spoločenstiev, 2007. 64 s. ISBN 92-79-02879-0

-
- 13) GOZORA, Vladimír. 2000. *Podnikový manažment*. Druhé nezmenené vydanie. Nitra: Vydavateľstvo SPU. 2000. 195 s. ISBN 80-7137-690-6
- 14) GREGUŠOVÁ, Gabriela a kol. 2006. *Manažment európskych projektov*. Prvé vydanie. Bratislava: Vychádza v spolupráci o. z. Eurea a Fakulty sociálnych a ekonomických vied Univerzity Komenského v Bratislave. 2006. 136 s. ISBN 80-969550-4-7
- 15) HELLER, Robert. 2005. *Príručka manažéra – Všetko, čo potrebujete vedieť o podnikaní a manažmente*. Bratislava: Ikar. 2005. 256 s. ISBN 80-551-0882-X
- 16) HORVÁTH, Zoltán. 2004. *Príručka Európskej únie*. Prvé slovenské vydanie. Predslov k slovenskému vydaniu – Eduard Kukan. Bratislava: Zastúpenie Európskej komisie v SR 2004. 520 s. ISBN 80-89102-09-3
- 17) HOTÁR, Viliam S. a kol. 2000. *Výchova a vzdelávanie dospelých, Andragogika, Terminologický a výkladový slovník*. Prvé vydanie. Bratislava: Media Trade, spol. s r. o. – Slovenské pedagogické nakladateľstvo. 2000. 547 s. ISBN 80-08-02814-9
- 18) HRONÍK, František. 2006. *Hodnocení pracovníků*. Prvé vydanie. Praha: Grada Publishing, a. s. 2006. 126 s. ISBN 978-80-247-1458-5
- 19) HRONÍK, František. 2007. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Prvé vydanie. Praha: Grada Publishing, a. s. 2007. 240 s. ISBN 978-80-247-1457-8
- 20) JACOBS, Carel – van den BERG, Frits. 2006. *Vzdelávanie zamestnancov verejnej správy. Praktická pomôcka pre zamestnancov zodpovedných za plánovanie, realizáciu a hodnotenie plánov vzdelávania v organizáciách verejnej správy*. Bratislava: Inštitút pre verejnú správu v spolupráci s Holandským inštitútom pre verejnú správu. 2006. 84 s. ISBN 80-968308-8-0
- 21) KACHAŇÁKOVÁ, Anna. 2003. *Riadenie ľudských zdrojov. Ľudský faktor ako úspešnosť podniku*. Druhé vydanie. Bratislava: SPRINT – vydavateľská, filmová a reklamná agentúra. 2003. 212 s. ISBN 80-89085-22-9
- 22) KELEMEN, Jozef. a kol. 2008. *Kapitoly o znalostnej spoločnosti*. Prvé vydanie. Bratislava: IURA EDITION. 2008. 296 s. ISBN 978-80-8078-209-2
(Vydané v edícii EKONÓMIA ako 276. publikácia)
- 23) KOUBEK, Josef. 2007. *Personální práce v malých a středních firmách*. 3., aktualizované a rozšírené vydání. Praha: Grada Publishing, a. s. 2007. 264 s. ISBN 978-80-247-2202-3
- 24) ĽAPINOVÁ, Erika – JAKAB, Katarína. 2008. *Podpora zosúladovania pracovného a rodinného života v zamestnávateľskej organizácii (metodické a koncepčné*
-

-
- východiská). Prvé vydanie. Banská Bystrica: Regionálne európske informačné centrum Banská Bystrica a Ústav vedy a výskumu Univerzity Mateja Bela Banská Bystrica. 2008. 128 s. ISBN 978-80-8083-435-7
- 25) LIPTÁKOVÁ, Katarína. 2008. *Ľudský potenciál ako faktor endogénneho regionálneho rozvoja*. Prvé vydanie. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, Ekonomická fakulta v Banskej Bystrici v spolupráci s OZ Ekonómia. 2008. 124 s. ISBN 978-80-8083-601-6
- 26) MAJTÁN, Miroslav. 2009. *Projektový manažment*. Prvé vydanie. Bratislava: Sprint dva. 2009. 299 s. ISBN 978-80-89393-05-3
- 27) McCORMICK, John. 1999. *Poznávame Európsku úniu*. Prvé vydanie. Pezinok: Pre centrum európskych štúdií Univerzity Komenského v Bratislave vydal Formát, 2000. 257 s. ISBN 80-89005-00-4
- 28) Ministerstvo výstavby a regionálneho rozvoja SR. *Národný strategický referenčný rámec 2007 – 2013*. Bratislava: MVR SR, 2007.
- 29) PLAMÍNEK, Jiří. 2010. *Vzdělávání dospělých. Průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele*. Prvé vydanie. Praha: Grada Publishing, a. s. 2010. 320 s. ISBN 978-80-247-3235-0
- 30) PORUBSKÁ, Gabriela – ĎURDIAK, Ľuboš. 2005. *Manažment vzdelávania dospelých*. Nitra: SlovDidac. 2005. 212 s. ISBN 80-969303-0-3
- 31) *Program hospodárskeho a sociálneho rozvoja Nitrianskeho kraja 2008 - 2015*
- 32) RYBÁR, Pavol a kolektív. 2003. *Dvadsať otázok a odpovedí o vstupe Slovenskej republiky do Európskej únie*. EURO INFO, Edícia Naša Európa. Bratislava: Grafis, s.r.o. pre Úrad vlády Slovenskej republiky, 2003. 27 s. ISBN 80-969025-2-0
- 33) ŠERÁK, Michal. 2009. *Zájemové vzdělávání dospělých*. Prvé vydanie. Praha: Nakladatelství Portál, s. r. o.. 2009. 208 s. ISBN 978-80-7367-551-6
- 34) VETRÁKOVÁ, Milota a kol. 2008. *Hodnotenie prínosu zamestnancov*. Prvé vydanie. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, Ekonomická fakulta v Banskej Bystrici v spolupráci s OZ Ekonómia. 2008. 192 s. ISBN 978-80-8083-537-8
- 35) VIŠŇOVSKÝ, Jozef – NAGYOVÁ, Ľudmila – ŠAJBIDOROVÁ, Mária. 2008. *Manažment ľudských zdrojov*. Piate nezmenené vydanie. Nitra: Vydavateľstvo SPU. 2008. 166 s. ISBN 978-80-552-0143-6
-

-
- 36) VODÁK, Josef – KUCHARČÍKOVÁ, Alžbeta. 2007. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Prvé vydanie. Praha: Grada Publishing, a. s. 2007. 212 s. ISBN 978-80-247-1904-7
- 37) VÝROSTOVÁ, Eva. 2010. *Regionálna ekonomika a rozvoj*. Prvé vydanie. Bratislava: Iura Edition. 2010. 352 s. ISBN 978-80-8078-361-7
- 38) WEIDENFELD, W. – WESSELS, W. 1996. *Európa od A do Z – Sprievodca európskou integráciou*. Európska komisia, 1997. Slovenskú verziu vydal Sprint a Ekonóm. 271 s. ISBN 80-88848-40-7

Internetové zdroje:

www.esf.gov.sk

www.oazis.sk

www.nay.sk

www.europa.eu

PRÍLOHY

Príloha A Pomocné tabuľky na charakteristiku štruktúry populácie v Nitrianskom kraji

Príloha B Dotazník pre zamestnancov

Príloha C Uvedené pracovné pozície NAY, a. s. v Nitrianskom kraji a na Slovensku

Príloha D Realizované školenia NAY, a. s.

Príloha A

Tab. 11 Štruktúra populácie SR – 2009

ŠTRUKTÚRA OBYVATEĽSTVA SLOVENSKEJ REPUBLIKY - k 31.12. 2009 (5-ročné vekové skupiny)										
VEK	MUŽI	ŽENY	SPOLU	Percentuálne zastúpenie		Podiely vekových skupín			Podiely vek. skupín z celk. populácie	
				MUŽI	ŽENY	MUŽI	ŽENY	SPOLU SR	MUŽI	ŽENY
0-4	143746	136430	280176	51%	49%	5,451%	4,893%	5,165%	2,650%	2,515%
5 až 9	133488	126625	260113	51%	49%	5,062%	4,542%	4,795%	2,461%	2,334%
10 až 14	149147	141884	291031	51%	49%	5,656%	5,089%	5,365%	2,749%	2,615%
15-19	188232	179954	368186	51%	49%	7,138%	6,455%	6,787%	3,470%	3,317%
20-24	214113	205746	419859	51%	49%	8,120%	7,380%	7,739%	3,947%	3,793%
25-29	231702	221265	452967	51%	49%	8,787%	7,936%	8,350%	4,271%	4,079%
30-34	241369	231556	472925	51%	49%	9,153%	8,305%	8,718%	4,449%	4,268%
35-39	209669	202978	412647	51%	49%	7,951%	7,280%	7,607%	3,865%	3,742%
40-44	182386	180074	362460	50%	50%	6,917%	6,459%	6,681%	3,362%	3,319%
45-49	190523	191007	381530	50%	50%	7,225%	6,851%	7,033%	3,512%	3,521%
50-54	194517	202011	396528	49%	51%	7,377%	7,246%	7,309%	3,586%	3,724%
55-59	181087	197511	378598	48%	52%	6,867%	7,084%	6,979%	3,338%	3,641%
60-64	128670	154101	282771	46%	54%	4,880%	5,527%	5,212%	2,372%	2,841%
65-69	91121	124485	215606	42%	58%	3,456%	4,465%	3,974%	1,680%	2,295%
70-74	64114	101569	165683	39%	61%	2,431%	3,643%	3,054%	1,182%	1,872%
75-79	48428	87976	136404	36%	64%	1,837%	3,156%	2,514%	0,893%	1,622%
80-84	28322	61484	89806	32%	68%	1,074%	2,205%	1,655%	0,522%	1,133%
85-89	12810	32304	45114	28%	72%	0,486%	1,159%	0,832%	0,236%	0,595%
90-94	2366	6196	8562	28%	72%	0,090%	0,222%	0,158%	0,044%	0,114%
95-99	786	2236	3022	26%	74%	0,030%	0,080%	0,056%	0,014%	0,041%
100+	342	595	937	36%	64%	0,013%	0,021%	0,017%	0,006%	0,011%
SPOLU	2 636 938	2 787 987	5 424 925	49%	51%	100,000%	100,000%	100,000%	48,608%	51,392%

Zdroj: ŠÚ SR (vlastné spracovanie)

Tab. 12 Štruktúra populácie v Nitrianskom kraji – 2009

ŠTRUKTÚRA OBYVATEĽSTVA - NITRIANSKY KRAJ - k 31.12. 2009 (5-ročné vekové skupiny)										
VEK	MUŽI	ŽENY	SPOLU	Percentuálne zastúpenie		Podiely vekových skupín			Podiely vek. skupín z celk. populácie	
				MUŽI	ŽENY	MUŽI	ŽENY	SPOLU NSK	MUŽI	ŽENY
0-4	16267	15272	31539	52%	48%	4,760%	4,197%	4,469%	2,305%	2,164%
5 až 9	15347	14427	29774	52%	48%	4,490%	3,965%	4,219%	2,175%	2,044%
10 až 14	17977	17180	35157	51%	49%	5,260%	4,721%	4,982%	2,548%	2,435%
15-19	23138	21846	44984	51%	49%	6,770%	6,003%	6,375%	3,279%	3,096%
20-24	27185	25463	52648	52%	48%	7,954%	6,997%	7,461%	3,852%	3,608%
25-29	29564	28271	57835	51%	49%	8,650%	7,769%	8,196%	4,190%	4,006%
30-34	30859	29646	60505	51%	49%	9,029%	8,147%	8,574%	4,373%	4,201%
35-39	27725	26606	54331	51%	49%	8,112%	7,312%	7,699%	3,929%	3,770%
40-44	24504	24050	48554	50%	50%	7,170%	6,609%	6,881%	3,472%	3,408%
45-49	25479	25305	50784	50%	50%	7,455%	6,954%	7,197%	3,611%	3,586%
50-54	26409	26912	53321	50%	50%	7,727%	7,396%	7,556%	3,742%	3,814%
55-59	25012	27222	52234	48%	52%	7,318%	7,481%	7,402%	3,544%	3,858%
60-64	17451	21149	38600	45%	55%	5,106%	5,812%	5,470%	2,473%	2,997%
65-69	12985	17952	30937	42%	58%	3,799%	4,933%	4,384%	1,840%	2,544%
70-74	9090	14900	23990	38%	62%	2,660%	4,095%	3,400%	1,288%	2,111%
75-79	6645	12660	19305	34%	66%	1,944%	3,479%	2,736%	0,942%	1,794%
80-84	3840	8947	12787	30%	70%	1,124%	2,459%	1,812%	0,544%	1,268%
85-89	1782	4728	6510	27%	73%	0,521%	1,299%	0,923%	0,253%	0,670%
90-94	340	928	1268	27%	73%	0,099%	0,255%	0,180%	0,048%	0,132%
95-99	131	358	489	27%	73%	0,038%	0,098%	0,069%	0,019%	0,051%
100+	42	67	109	39%	61%	0,012%	0,018%	0,015%	0,006%	0,009%
SPOLU	341772	363889	705661	48%	52%	100,000%	100,000%	100,000%	48,433%	51,567%

Zdroj: ŠÚ SR (vlastné spracovanie)

Tab. 13 Vekovo pohlavná štruktúra obyvateľov Nitrianskeho kraja
v roku 2009

Štruktúra obyvateľstva Nitrianskeho kraja k 31. 12. 2009					
VEK	MUŽI	ŽENY	SPOLU - P	x - stred vek. sk.	x*Px
0-4	16267	15272	31539	2,5	78847,5
5 až 9	15347	14427	29774	7,5	223305
10 až 14	17977	17180	35157	12,5	439462,5
15-19	23138	21846	44984	17,5	787220
20-24	27185	25463	52648	22,5	1184580
25-29	29564	28271	57835	27,5	1590463
30-34	30859	29646	60505	32,5	1966413
35-39	27725	26606	54331	37,5	2037413
40-44	24504	24050	48554	42,5	2063545
45-49	25479	25305	50784	47,5	2412240
50-54	26409	26912	53321	52,5	2799353
55-59	25012	27222	52234	57,5	3003455
60-64	17451	21149	38600	62,5	2412500
65-69	12985	17952	30937	67,5	2088248
70-74	9090	14900	23990	72,5	1739275
75-79	6645	12660	19305	77,5	1496138
80-84	3840	8947	12787	82,5	1054928
85-89	1782	4728	6510	87,5	569625
90-94	340	928	1268	92,5	117290
95-99	131	358	489	97,5	47677,5
100+	42	67	109	102,5	11172,5
SPOLU	341772	363889	705661		28123148
Predproduktívny vek (0-14)					96470
Produktívny vek (15-64)					513796
Poproduktívny vek (65+)					95395
Spolu NSK					705661

Zdroj: ŠÚ SR (vlastné spracovanie)

Príloha B

DOTAZNÍK PRE ZAMESTNANCOV

Vážení zamestnanci,

dovoľujem si Vás požiadať o vyplnenie dotazníka, ktorý je vytvorený za účelom získania informácií o Vašom vzťahu k vzdelávaniu na uskutočnenie výskumu. Vaše odpovede sú veľmi **dôležitou** súčasťou výskumu v mojej diplomovej práci. Vyplnenie dotazníka Vám zaberie maximálne 10 minút. Získané informácie nebudú nikde zverejnené, iba spracované a výsledky budú použité **výhradne** v mojej diplomovej práci. Dovoľujem si Vás ubezpečiť, že dotazník je **anonymný** a uvedené údaje ostanú dôverné a nebudú zneužitú! Prieskum je **firmou povolený!**

Za Váš čas a ochotu Vám vopred ďakujem!

Postup pri vyplňovaní dotazníka: **zakrúžkujte** vždy tú odpoveď, ktorá Vám najviac vyhovuje. Pri niektorých otázkach môžete zakrúžkovať viac odpovedí. V prípade otvorených otázok, Vás prosím o čo najväčšiu úprimnosť!

Pohlavie:

- a) muž
- b) žena

Profesia, ktorú momentálne vykonávate (pracovná pozícia):

.....

Vek:

- a) 18 – 25 rokov
- b) 26 – 35 rokov
- c) 36 – 45 rokov
- d) 46 – 55 rokov
- e) 56 rokov a viac

Vaše najvyššie dosiahnuté vzdelanie:

- a) základné
- b) učňovské
- c) učňovské s maturitou
- d) úplné stredoškolské
- e) vysokoškolské I. stupňa
- f) vysokoškolské II. stupňa
- g) vysokoškolské III. stupňa

Počet odpracovaných rokov:

- a) do 1 roka
- b) 1 – 5 rokov
- c) 6 – 10 rokov
- d) 11 – 15 rokov
- e) 16 – 20 rokov
- f) viac ako 20 rokov

1. Aký má pre Vás význam vzdelávanie?

- a) malý
- b) celoživotne dôležitý
- c) žiadny
- d) strategický z pohľadu zamestnatel'nosti

2. Myslíte si, že vzdelanie má vplyv na Váš príjem?

- a) áno
- b) nie

3. Ste spokojný/á s Vaším dosiahnutým vzdelaním?

- a) áno
- b) nie celkom
- c) vôbec nie

4. Považujete neustále vzdelávanie sa v dnešnej dobe za dôležité a potrebné?

- a) áno veľmi
- b) určite nie
- c) neviem

5. Zúčastnili ste sa v posledných 3 rokoch školenia, alebo inej vzdelávacej aktivite?

- a) áno
- b) nie

Ak áno:

- a) dobrovoľne
- b) povinne

Ak áno, v akej oblasti:

6. Využili ste získané informácie, vedomosti a zručnosti aj pri svojej práci?

- a) áno
- b) čiastočne
- c) vôbec nie

7. Ste spokojný/á s možnosťou osobného rozvoja a vzdelávania sa u terajšieho zamestnávateľa?

- a) áno veľmi, zamestnávateľ má dobre prepracovanú politiku vzdelávania a rozvoja zamestnancov
- b) čiastočne
- c) nie je to pre mňa dôležité
- d) nie som spokojný/á

Ak nie, prečo?

8. Aký máte postoj k vzdelávacím aktivitám vo firme Vy osobne?

- a) pozitívny - som rád/a, teším sa, keď sa naučím niečo nové, získam nové poznatky a vedomosti
- b) negatívny - strata času, nie sú potrebné k výkonu pracovných povinností
- c) musím sa zúčastniť vzdelávacích aktivít, aby som udržal/a pracovné miesto
- d) nezáleží mi na vzdelávacích aktivitách vo firme

9. Ako často sa uskutočňujú školenia vo Vašom zamestnaní?

- a) pravidelne, firma svojich zamestnancov vzdeláva v dostatočnej miere
- b) nepravidelne len podľa potrieb
- c) školenia sú potrebné, mohli by sa uskutočňovať aj častejšie

10. Aké motívy sú pre Vás dôležité pri vzdelávaní a rozvoji v zamestnaní? Pri tejto otázke môžete označiť viacero odpovedí.

- a) zvýšenie príjmu
- b) vyššie odmeny
- c) možnosť pracovného postupu – preradenie na lepšiu pozíciu
- d) osobný rast
- e) seberealizácia
- f) doplnenie si chýbajúcich vedomostí a zručností
- g) podieľanie sa na úspešnosti podniku
- h) zvýšenie konkurencieschopnosti na trhu práce
- i) uspokojenie vlastnej potreby ďalšieho vzdelávania sa
- j) iné, prosím
uveďte:.....

11. V čom vidíte výhody vzdelávacích aktivít? Pri tejto otázke môžete označiť viacero odpovedí.

- a) získané vedomosti zlepšili môj vzťah k práci a môj pracovný výkon
- b) pochopil/a som podstatu vykonávanej práce
- c) získané vedomosti zlepšili výsledky podniku
- d) odborne rastiem
- e) školenia sú potrebné a zaujímavé
- f) školenia mi pomáhajú lepšie a efektívnejšie splniť úlohy v práci
- g) poznatky získané na školeniach využívam pri práci

12. V čom vidíte nevýhody vzdelávacích aktivít? Pri tejto otázke môžete označiť viacero odpovedí.

- a) strata času, získané informácie nevyužijem pri práci
- b) školenia nie sú pre mňa dôležité, považujem ich za zbytočné
- c) školenia považujem za nudné a príliš zložité
- d) kvôli školeniam musím často cestovať
- e) nepovažujem za potrebné vzdelávať sa

13. Vzdelávacie aktivity sa konali:

- a) v rámci pracovnej doby na pracovisku
- b) v rámci pracovnej doby mimo pracoviska
- c) mimo pracovnej doby na pracovisku
- d) mimo pracovnej doby mimo pracoviska

14. Ako by ste charakterizovali kvalitu doterajších vzdelávacích aktivít firmy?

- a) veľmi vysoká kvalita
- b) štandardná kvalita
- c) dostatočná kvalita
- d) nízka kvalita
- e) neviem posúdiť

15. V akej miere prispeli doterajšie vzdelávacie aktivity k Vášmu osobnému rozvoju?

- a) veľmi málo
- b) málo
- c) významne

16. Chceli by ste, aby Vás zamestnávateľ nad'alej uskutočňoval vzdelávacie aktivity?

- a) áno, zúčastňujem sa ich rád/a
- b) nie

Ak áno, v akej oblasti (napr.: jazykové vzdelávanie, počítačové kurzy, komunikačné školenia)

17. Stretli ste sa už niekedy s pomenovaním Európsky sociálny fond?

- a) áno
- b) nie
- c) neviem, nespomínam si

Ak áno, tak kde? (Môžete zakrúžkovať viacero odpovedí.)

- a) na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny
- b) v zamestnaní
- c) na internete
- d) v novinách
- e) v rádiu
- f) na plagáte, na letáku
- g) pri vzdelávaní, pri štúdiu
- h) neviem, nespomínam si

18. Vedeli by ste odpovedať na otázku: Čo je to Európsky sociálny fond?

- a) nie, nevedel/a by som odpovedať vôbec
- b) áno, ale vedel/a by som uviesť len stručnú všeobecnú odpoveď
- c) vedel/a by som dať konkrétnu odpoveď

19. Čo si myslíte: je alebo nie je Európsky sociálny fond užitočný pre Vás?

- a) áno, je veľmi užitočný
- b) ani nie
- c) vôbec nie je užitočný
- d) neviem to posúdiť

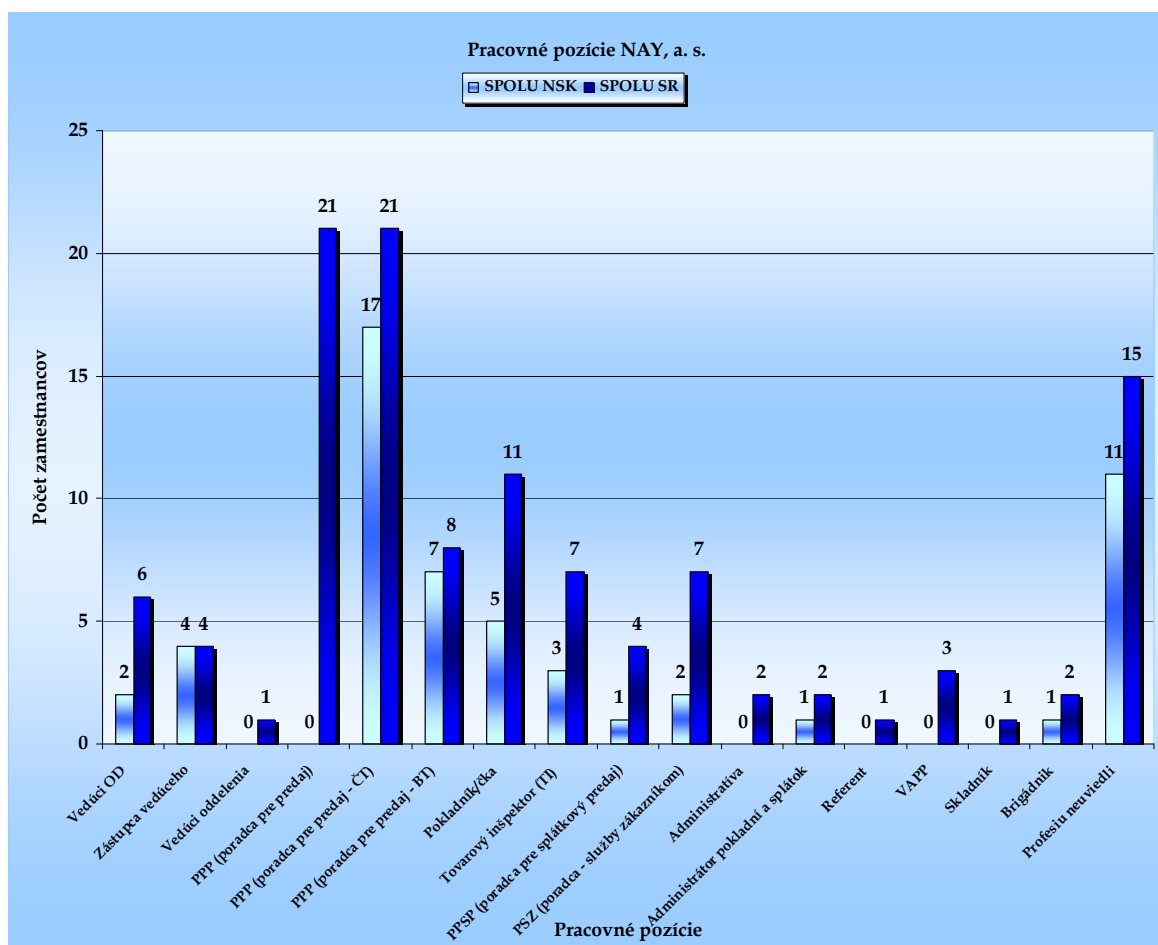
20. Čo si myslíte: Európsky sociálny fond podporil aj Váš rozvoj v zamestnaní?

- a) áno
- b) nie
- c) neviem

Čo by ste uvítali, zmenili vo vzdelávaní a rozvoji zamestnancov vo Vašom podniku?

Uved'te Váš návrh na zlepšenie:.....

Príloha C Uvedené pracovné pozície NAY, a. s. v Nitrianskom kraji a na Slovensku



Príloha D

Realizované školenia NAY, a. s.

29.04.2010 - Predajné zručnosti pre poradcov pre splátkový predaj

Zameranie: rozvoj zručností a znalostí pracovníkov pri splátkovom predaji tovaru a služieb na OD. Školenie sa uskutočnilo v Bratislave.

05.05.2010 - Manažérske školenie pre pracovníkov OD

Zameranie: rozvoj zručností a znalostí pracovníkov pri predaji tovaru a služieb na OD. Školenie sa uskutočnilo v Nových Zámkoch.

10.5.-11.05.2010 - Manažérske školenie pre pracovníkov OD

Zameranie: rozvoj zručností a znalostí pre riadenie a koučovanie. Školenie sa uskutočnilo v Senci.

13.5.-14.05.2010 - Manažérske školenie pre pracovníkov OD

Zameranie: rozvoj zručností a znalostí pre riadenie a koučovanie. Školenie sa uskutočnilo v Košiciach.

17.05.2010 - Komunikačné školenie určené pre pozíciu: Poradca pre predaj

Zameranie: rozvoj zručností a znalostí pracovníkov pri predaji tovaru a služieb na OD. Školenie sa uskutočnilo v Trenčíne.

20.5.2010 - Komunikačné školenie určené pre pozíciu: Poradca pre predaj

Zameranie: rozvoj zručností a znalostí pracovníkov pri predaji tovaru a služieb na OD. Školenie sa uskutočnilo vo Zvolene.

27.5.-28.05.2010 - Komunikačné školenie určené pre pozíciu: Pracovník služieb zákazníkom

Zameranie: rozvoj zručností a znalostí pracovníkov pri komunikácii so zákazníkom na OD. Školenie sa uskutočnilo v Prešove.

01.7.-02.07.2010 - Komunikačné školenie určené pre pozíciu: Poradca pre predaj

Zameranie: rozvoj zručností a znalostí pracovníkov pri predaji tovaru a služieb na OD. Školenie sa uskutočnilo v Košiciach.

14.7.-15.07.2010 - Komunikačné školenie určené pre pozíciu: Poradca pre predaj

Zameranie: rozvoj zručností a znalostí pracovníkov pri predaji tovaru a služieb na OD.0*490*4 Školenie sa uskutočnilo v Žiline.

02.08. - 03.08.2010 - Predajné zručnosti pre poradcov pre splátkový predaj

Zameranie: rozvoj zručností a znalostí pracovníkov pri splátkovom predaji tovaru a služieb na OD. Školenie sa uskutočnilo v Košiciach.

02.08.-03.08.2010 - Komunikačné školenie určené pre pozíciu: Pracovník služieb zákazníkom

Zameranie: rozvoj zručností a znalostí pracovníkov pri komunikácii so zákazníkom na OD. Školenie sa uskutočnilo v Košiciach.

04.08. - 05.08.2010 - Manažérske školenie pre pracovníkov OD

Zameranie: rozvoj zručností a znalostí pracovníkov pri komunikácii a riadení na OD. Školenie sa uskutočnilo v Košiciach.

07.09.2010 - Manažérske školenie pre pracovníkov OD

Zameranie: rozvoj zručností a znalostí pracovníkov pri komunikácii a riadení na OD. Školenie sa uskutočnilo v Bratislave.

29.09.2010 - Komunikačné školenie určené pre pozíciu: Poradca pre predaj

Zameranie: rozvoj zručností a znalostí pracovníkov pri predaji tovaru a služieb na OD. Školenie sa uskutočnilo vo Zvolene.

04.10. - 05.10. 2010 - Predajné zručnosti pre poradcov pre splátkový predaj

Zameranie: rozvoj zručností a znalostí pracovníkov pri splátkovom predaji tovaru a služieb na OD. Školenie sa uskutočnilo v Poprade.

12.10. - 13.10.2010 - Manažérske školenie pre pracovníkov OD

Zameranie: rozvoj zručností a znalostí pracovníkov pri komunikácii a riadení na OD. Školenie sa uskutočnilo v Banskej Bystrici.

12.10. - 13.10.2010 - Manažérske školenie pre pracovníkov OD

Zameranie: rozvoj zručností a znalostí pracovníkov pri komunikácii a riadení na OD. Školenie sa uskutočnilo v Košiciach.

18.10. - 19.10.2010 - Manažérske školenie pre pracovníkov OD

Zameranie: rozvoj zručností a znalostí pracovníkov pri komunikácii a riadení na OD. Školenie sa uskutočnilo v Senci.

28.10.2010 - Manažérske školenie pre pracovníkov OD

Zameranie: rozvoj zručností a znalostí pracovníkov pri komunikácii a riadení na OD. Školenie sa uskutočnilo v Košiciach.

29.10.2010 - Manažérske školenie pre pracovníkov OD

Zameranie: rozvoj zručností a znalostí pracovníkov pri komunikácii a riadení na OD. Školenie sa uskutočnilo v Martine.

03.11.2010 - Manažérske školenie pre pracovníkov OD

Zameranie: rozvoj zručností a znalostí pracovníkov pri komunikácii a riadení na OD.

Školenie sa uskutočnilo v Martine.

04.11.2010 - Manažérske školenie pre pracovníkov OD

Zameranie: rozvoj zručností a znalostí pracovníkov pri komunikácii a riadení na OD.

Školenie sa uskutočnilo v Košiciach.

2011**10.01. - 11.01. 2011 - Manažérske školenie pre pracovníkov OD**

Zameranie: rozvoj zručností a znalostí pracovníkov pri komunikácii a riadení na OD.

Školenie sa uskutočnilo v Bratislave.

11.01. 2011 - Manažérske školenie pre pracovníkov OD

Zameranie: rozvoj zručností a znalostí pracovníkov pri komunikácii a riadení na OD.

Školenie sa uskutočnilo v Košiciach.

12.01. 2011 - Manažérske školenie pre pracovníkov OD

Zameranie: rozvoj zručností a znalostí pracovníkov pri komunikácii a riadení na OD.

Školenie sa uskutočnilo v Košiciach.

18.01.2011 - Predajné zručnosti pre poradcov pre splátkový predaj

Zameranie: rozvoj zručností a znalostí pracovníkov pri splátkovom predaji tovaru a služieb na OD. Školenie sa uskutočnilo v Bratislave.

24.01.2011 - Komunikačné školenie určené pre pozíciu: Poradca pre predaj

Zameranie: rozvoj zručností a znalostí pracovníkov pri predaji tovaru a služieb na OD.

Školenie sa uskutočnilo v Trenčíne.

24.01.2011 - Komunikačné školenie určené pre pozíciu: Pracovník služieb zákazníkom

Zameranie: rozvoj zručností a znalostí pracovníkov pri komunikácii so zákazníkom na OD. Školenie sa uskutočnilo v Prešove.

25.01.2011 - Komunikačné školenie určené pre pozíciu: Pracovník služieb zákazníkom

Zameranie: rozvoj zručností a znalostí pracovníkov pri komunikácii so zákazníkom na OD. Školenie sa uskutočnilo v Košiciach.