

Katarína Orosiová¹, Mária Zúbková²

TRANSFER ZNALOSTÍ Z UNIVERZITY DO PRAXE KNOWLEDGE TRANSFER FROM UNIVERSITIES TO PRACTICE

Abstract

The tendency for the achievement of the highest education and raising the educational level of the population, is characteristic of most European countries. Its result is a constantly growing number of graduates with higher education. Share of population with tertiary education is an important factor in the operation of any advanced and modern society. Although the current labor market is affected by economic crisis and this is mirrored in particular unemployment, below which is signed especially the economic situation in each EU country.

ÚVOD

Vzdelanie má veľký vplyv na možnosť uplatniť sa na trhu práce. Absolventi, ktorí dosiahli vyšší vzdelanostný stupeň, predstavujú v rámci ponuky pracovnej sily najvyššiu kvalitu a zo strany zamestnávateľov je o nich väčší záujem. Môžu si vyberať z atraktívnejších pozícií, so zaujímavými mzdovými podmienkami a perspektívou ďalšieho kariérneho rastu. Sú lepšie pripravení na podnikanie a majú viac možností zamestnať sa aj v zahraničí.

Vytvorenie spolupráce medzi vysokými školami, štátnou správou, trhom práce a praxou je nevyhnutné z hľadiska spojitosti medzi prípravou študentov jednotlivých vysokých škôl, so súčasnými i budúcimi potrebami národného hospodárstva.

Potreba dynamizácie sociálno-ekonomického rozvoja Slovenska je stále naliehavou otázkou, ktorej odpoveď možno hľadať v budovaní technologických parkov a podnikateľských inkubátorov. Od budovania priemyselných a technologických parkov sa očakáva, že rozvojovo podporia ekonomiky slabších regiónov. Európska Únia prostredníctvom štrukturálnych fondov podáva pomocnú ruku. Prúdenie zahraničných investícií na Slovensko je taktiež prínosom. Význam v dlhodobom horizonte prinesú investície orientované len na odvetvia s vyššou pridanou hodnotou.

Potrebná je aktívna účasť univerzít a ich spolupráca s praxou, ktorá zabezpečuje transfer technológií a komercializáciu výsledkov vedy, ktoré sú jedným zo základných predpokladov transformácie ekonomiky smerom k znalostnej.

1 TRH PRÁCE

Práca v trhovej ekonomike vystupuje na trhu práce za rovnakých pravidiel ako ostatné výrobné faktory na trhu. Avšak ľudský faktor na trhu práce má svoje osobitosti, ktoré vychádzajú zo súhrnu individuálnych schopností, zručností a vedomostí, ktoré vyúsťujú do znalostí.

„Trh práce považujeme za trh s najvzácnejším výrobným faktorom preto, lebo ani jeden statok nemožno vyprodukovať bez použitia určitého množstva ľudskej práce.“ [21]

„Trh práce predstavuje distribučný mechanizmus, ktorý rieši problém dvojitej alokácie, a to:

¹ Katarína Orosiová, Ing., STU v Bratislave, Ústav manažmentu, Vazovova 5, 812 43 Bratislava

² Mária Zúbková, PhD., Doc., STU v Bratislave, Ústav manažmentu, Vazovova 5, 812 43 Bratislava

- a) systému produkcie musí byť ponúknutá pracovná sila v požadovanej štruktúre, čo znamená, že jedinci musia byť rozmiestnení podľa konkrétnych výrobných činností a procesov,
- b) pracovná sila musí byť zabezpečená peňažnými (príjem) a sociálnymi (status) prostriedkami existencie (a to podľa svojho podielu na produkcii), a navyše, musia byť životnými prostriedkami zabezpečené i osoby žijúce legitímne mimo zamestnania.“ [18]

Pracovný trh rieši obidva spomenuté problémy alokácie súčasne. Zamestnávateľia a zamestnanci sú podstatní aktéri trhu práce, ktorí na ňom uplatňujú svoje osobitné stratégie.

Na jednej strane sa snažia znížiť intenzitu konkurencie v predmete podnikania a na strane druhej kontrolovať ponuku práce a schopnosť kontrolovať dopyt po nej.

Trh práce je súčasťou trhu, ale vedľa všeobecných atribútov trhu, ako je hospodárska súťaž, fungovanie ponuky a dopytu, peňažné vyjadrovanie ceny práce, súkromné vlastníctvo alebo voľný vnútroštátny pohyb pracovných síl, má svoje špecifiká.

Práca nemá rovnakú povahu ako ostatný tovar, práca je výrobným faktorom svojho druhu. Trh práce býva taktiež často predmetom štátnych zásahov alebo miestom politických konfrontácií.

Schopnosť pracovať, teda pracovná sila ako súhrn fyzických a duševných síl, je neoddeliteľná od človeka, ale nestotožňuje sa s ním. Človek má svoj pracovný rozmer a súčasne rozmer individuálny, t.j. osobnostný a biologický. Má svoje želania, vôľu, práva a môže slobodne disponovať svojou pracovnou silou. Zmysel ľudskej existencie je však ešte širší, bohatší a suverenity občana ako slobodného jednotlivca zďaleka nevyčerpáva.

1.1 Ponuka a dopyt po práci

Trh práce je miestom, na ktorom sa vytvárajú podmienky zamestnanosti, vrátane miezd, prostredníctvom ponuky a dopytu po práci. Trh práce predstavuje na jednej strane ponuku pracovných miest, teda trh pracovných príležitostí a na strane druhej ponuku pracovných síl.

V ideálnom prípade nastáva súlad medzi ponukou pracovných miest a ponukou pracovných síl. To je však iba teória, v reálnom živote takáto ideálna súhra neexistuje. Oveľa viac pravdepodobné je, keď na jednej strane je istý počet pomerne jasne definovaných pracovných príležitostí, pracovných miest, ktoré treba obsadiť a na druhej strane je istý počet pracovníkov, ktorí hľadajú prácu, zamestnanie, uplatnenie.

Nízky dopyt po práci je spôsobený najmä nízkou tvorbou produktívnych pracovných miest. Podstatným faktorom problémov na trhu práce je nevytvorenie ekonomických podmienok pre nové alebo existujúce pracovné miesta. Nedostatočná schopnosť ekonomiky Slovenska zvyšovať počet voľných pracovných miest, priamo nadväzuje na pretrvávajúcu nízku ekonomickú efektívnosť a zaostalosť štruktúry ekonomiky.

Miera zamestnanosti, však v značnej miere závisí od vlastností (vedomostí, zručností a návykov) pracovnej sily, ktoré umožňujú úspešné a dlhodobé uplatnenie sa na trhu práce. Značná časť obyvateľov však nie je schopná alebo ochotná aktívne sa prispôbiť meniacim sa podmienkam. Nedostatočná prispôsobivosť, minimálna aktivita a nespĺňanie kritérií trhu práce na kvalitu práce, sú však charakteristické pre prevažujúcu časť populácie.

1.1.1 Ponuka práce

Ponuka práce predstavuje ekonomicky aktívne obyvateľstvo. Teda tých, ktorí pracujú, resp. sú ochotní a schopní pracovať. Hlavnými znakmi ponuky za strany trhu práce sú:

- reálne mzdy, ich súčasná i očakávaná úroveň,
- majetkové pomery domácností,
- mimopracovné príjmy,
- demografický vývoj, t.j. počet a štruktúra obyvateľstva podľa pohlavia a veku,
- miera ekonomickej aktivity obyvateľstva,
- pracovné zvyky, kultúra a tradície.

„Ponuka práce je definovaná rozsahom a sociálnou štruktúrou podľa kvalifikácie pohlavia, veku a sociálnej príslušnosti.“ [1]

Sociálna štruktúra je sieť vzniknutých sociálnych vzťahov, vytváraných v ekonomickom živote spoločnosti a v nej začlenených sociálnych skupín a jednotlivcov. Sociálne skupiny tu nevystupujú pasívne, ale ako subjekty pohybu a na trhu práce vystupujú ako sociálne vrstvy. Sociálna vrstva predstavuje usporiadanú časť spoločnosti, ktorej členovia majú rovnaké záujmy, hierarchiu hodnôt a formy správania. Sociálna vrstva nie je charakterizovaná iba jedným faktorom, za ktorý sa často považuje len príjem, ale hodnotí sa kombináciou povolania, vzdelania, príjmu a ďalších faktorov.

1.1.2 Dopyt po práci

Dopyt po práci je určovaný zo strany firmy. Závisí od ostatných výrobných zdrojov, veľkosti kapitálu a používanej technológie. Pri dokonalejšej technológii bude dopyt po práci nižší, ale náročnejší na stupeň kvalifikácie, naopak, pri menej náročných technológiách bude dopyt po práci vyšší.[9].

Dopyt po práci chápeme ako spoločenskú potrebu jednotlivých profesií alebo inými slovami – množstvo práce, pracovných síl, resp. pracovného času požadované zamestnávateľmi. Hlavnými znakmi dopytu zo strany trhu práce sú:

- cena práce, výška reálnej mzdy alebo mzdovej tarify,
- dopyt po produktoch a službách a ich cien,
- produktivita práce,
- ceny ostatných vstupov.
- očakávané budúce tržby,
- voľná disponibilná pracovná sila na trhu práce.

Dopyt po práci je determinovaný viacerými faktormi, predovšetkým súvisiacimi s výkonnosťou ekonomiky, mierou otvorenosti ekonomiky, od vývoja dopytu na trhu tovarov a služieb, trhu investičných statkov, ako aj zahraničných trhov.

„V ostatnom období sledujeme nové vplyvy na strane dopytu práce. Predovšetkým vo vyspelých krajinách sa prejavuje zmena štruktúry populácie pracovných síl, a to:

- a) poklesom počtu pracovných síl v poľnohospodárstve a rybárstve na 12 %, v najvyspelejších krajinách dokonca na 5 %,
- b) v priemysle v poklese na 32 – 52 %,
- c) zvýšením počtu pracovných síl v oblasti služieb na 56 – 70 %.“ [1]

Môžeme teda sledovať, že čím je krajina bohatšia a ekonomicky vyspelejšia, tým menší podiel pracovníkov potrebuje poľnohospodárstvo a priemysel a väčší podiel potrebujú služby.

1.2 Ekonomicky aktívne a neaktívne obyvateľstvo

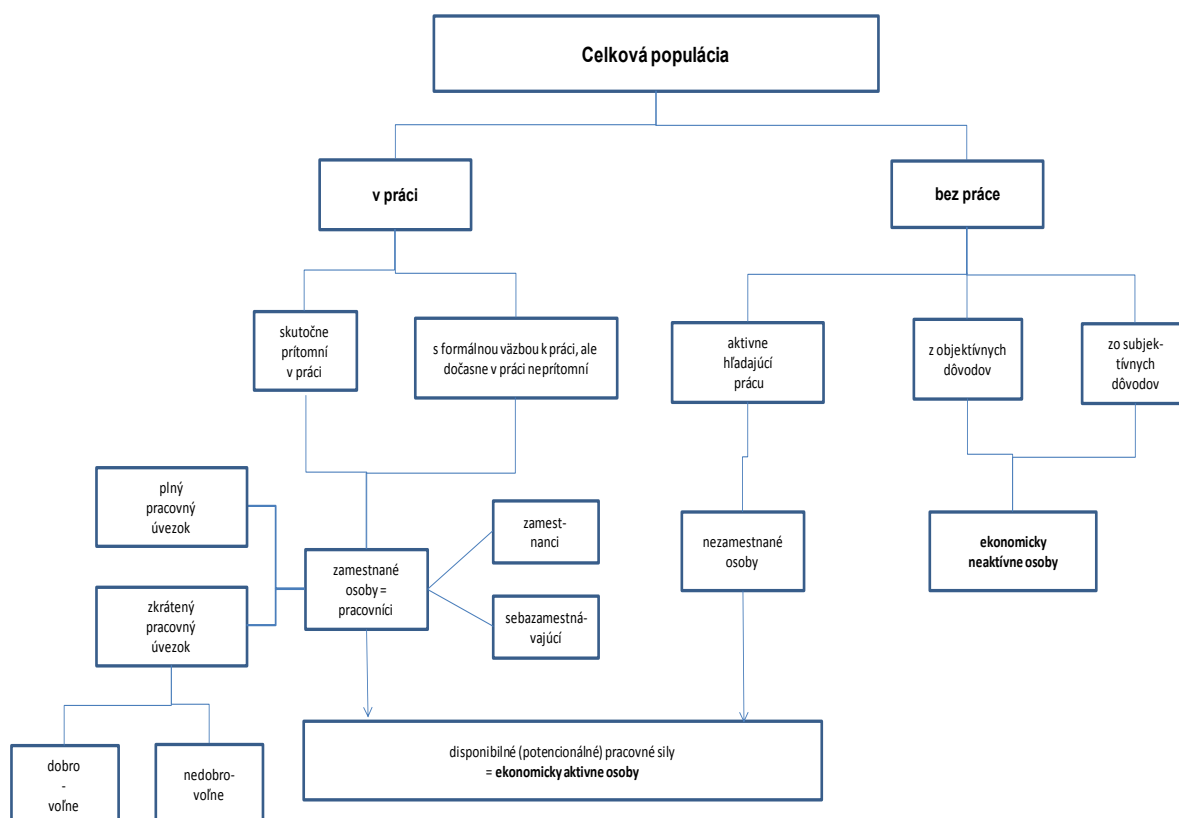
Ekonomicky aktívne obyvateľstvo predstavuje osoby vo veku od 15 rokov, ktoré patria medzi pracujúcich v civilnom sektore.

Miera ekonomickej aktivity obyvateľstva je vypočítaná podľa vzorca:

$$EAO (\%) = \frac{EAO}{PROD + POPPROD} \times 100$$

Ekonomicky neaktívne obyvateľstvo sú osoby, ktoré sú bez práce, pretože sa pripravujú na povolanie (študenti), poberajú dôchodok (dôchodcovia), starajú sa o domácnosť (ženy v domácnosti), sú na materskej dovolenke, navštevujú rekvalifikačný kurz a preto nie sú schopní nastúpiť do práce, alebo sú mimo evidencie nezamestnaných.

Obrázok 1: Rozdelenie obyvateľstva podľa aktivity



Zdroj: Zdroj: Zúbková, M.: Rizikový kapitál – špecifický prostriedok na podporu podnikania v narastajúcom konkurenčnom prostredí. Evropské sympóziu. Brno 10. November 2004.

1.3 Nezamestnanosť

Podstatnou kvalitatívnou charakteristikou spätou s existenciou trhového prostredia, je trvalý prejav nerovnováhy medzi ponukou a dopytom na trhu práce. V štatistikách sa uvádza miera nezamestnanosti, ako najčastejší ukazovateľ nezamestnanosti. Je to pomer nezamestnaných k disponibilným pracovným silám, t.j. súčtu zamestnaných a nezamestnaných.

Za nezamestnaného sa považuje osoba, ktorá sa uchádza o zamestnanie. Uchádzač o zamestnanie je občan, ktorý:

- a) nie je v pracovnom pomere alebo podobnom vzťahu, nevykonáva samostatnú zárobkovú činnosť, ani sa nepripravuje na povolanie,
- b) požiadala osobne alebo písomne o sprostredkovanie vhodného zamestnania na území príslušného úradu práce v mieste trvalého bydliska.

Podľa E. Rievajovej „existencia nezamestnanosti primárne vyplýva a je ospravedlnená potrebami:

- pohybu ekonomiky, ktorý si vyžaduje i zodpovedajúci pohyb pracovníkov, čo je spojené s určitým časom, počas ktorého sa oba pohyby navzájom prispôbujú,
- slobodnej voľby osôb a ich slobodného rozhodovania o tom, či prijmú zamestnanie alebo budú existenčne závislé od iných príjmov, najmä od rôznych sociálnych dávok alebo od príjmov z činnosti v neformálnej ekonomike. [18]

Obzvlášť zložitá je situácia u absolventov, ktorí vstupujú na trh práce. Ich nevýhodou, oproti ostatným skupinám nezamestnaných, je absencia praxe a nerozvinuté pracovné návyky. Toto ich posúva do menej výhodných pozícií. Potenciálnou hrozbou z ich nezariadenia do pracovného

procesu, po ukončení štúdia, sú deformácie v osobnostnom vývoji s možným vyústením do sociálneho správania.

Tabuľka 1: Členenie nezamestnaných osôb

registrovaní uchádzači o zamestnanie nespĺňajúci podmienky ILO pre zaradenie medzi nezamestnaných	registrovaní uchádzači o zamestnanie spĺňajúci podmienky ILO pre zaradenie medzi nezamestnaných	neregistrovaní nezamestnaní spĺňajúci podmienky ILO pre zaradenie medzi nezamestnaných
registrovaní na úradoch práce (MPSV)		
nezamestnaní podľa ILO (VŠPS)		

Zdroj: International Labour Organization

1.4 Politika zamestnanosti Európskej únie

Významnou súčasťou sociálnej politiky Európskej únie je politika zamestnanosti. Vysoká nezamestnanosť je jednou z vážnych a dlhodobých problémov všetkých krajín EÚ. EÚ má v oblasti zamestnanosti doplňujúce kompetencie, to znamená, že základné právomoci zostávajú v rukách národných vlád a EÚ podporuje politiku členských krajín iba svojou koordinačnou činnosťou.

Základným východiskom politiky zamestnanosti je Zmluva o založení Európskeho hospodárskeho spoločenstva, ktorá vytvorila právne predpoklady pre voľný pohyb zamestnancov a odstránenie akejkoľvek diskriminácie z dôvodu národnosti, pokiaľ ide o zamestnanie, odmeňovanie a iné pracovné podmienky.

Občania jednotlivých členských krajín tak mohli získať zamestnanie v ktorejkoľvek inej členskej krajine a mali právo zostať tam aj po skončení zamestnania.

Zvláštna pozornosť bola venovaná k zamestnaniu mladej generácie tak, že členské štáty budú v rámci spoločného programu podporovať výmenu mladých zamestnancov.

1.4.1 Európska stratégia zamestnanosti

Vytvorenie Európskej stratégie zamestnanosti bol dlhý, pomerne zložitý proces trvajúci niekoľko rokov. Členské krajiny sa zaviazali, že spoločne pripravia tzv. Európsku stratégiu zamestnanosti, ktorá bude zameraná na päť hlavných úloh:

- a) zvýšenie efektívnosti opatrení na trhu práce a pružnejšiu organizáciu práce,
- b) podpora investícií do odborného vzdelávania a zvyšovanie kvalifikácie pracovných síl,
- c) znižovanie vedľajších mzdových nákladov na pracovnú silu,
- d) zlepšenie pomoci tým sociálnym skupinám, ktoré sú nezamestnanosťou postihnuté najviac,
- e) posilňovanie ekonomického rastu spojeného s intenzívnou tvorbou nových pracovných miest.

1.4.2 Ciele Európskej stratégie zamestnanosti

Ciele Európskej stratégie zamestnanosti vychádzajú zo štyroch priorít európskej politiky zamestnanosti:

- a) **zamestnatel'nosť** – posilnenie spôsobilosti k získaniu zamestnania, posilnenie motivácie a predpokladov pre návrat do zamestnania → kľúčová je prevencia dlhodobej nezamestnanosti a podpora aktívnej spoluúčasti jednotlivca,
- b) **súkromné podnikanie** – vytváranie vhodných podmienok pre rozvoj podnikania, napr. zníženie vedľajších mzdových nákladov na zamestnanie, zníženie daňovej záťaž, vytvorenie priaznivejšieho právneho prostredia a pod.,
- c) **adaptabilita** – posilnenie prispôsobivosti zamestnávateľov i zamestnancov na meniace sa podmienky → proces globalizácie a rýchle technologické zmeny, schopnosť rýchlo a efektívne reagovať na štrukturálne zmeny,

- d) **rovnaké príležitosti mužov a žien** – odstránenie diskriminácie v oblasti práce a odmeňovania, vytvorenie podmienok pre zladenie pracovných povinností a starostlivosť o rodinu.

Tabuľka 2: Predpokladané zvyšovanie zamestnanosti v EÚ v %

Parametre	2001	2005	2010
Celková miera zamestnanosti	63,9	67	70
Zamestnanosť žien	54,9	57	60
Zamestnanosť starších občanov (55 – 64 rokov)	38,5	-	50

Zdroj: Eurostat, dokumenty Európskej rady (2000, 2001)

Aby Európska stratégia zamestnanosti vyhovovala súčasným podmienkam, bola potrebná jej novelizácia tak, aby odrážala požiadavky tejto doby, a to nasledovne:

- a) zamerať sa hlavne na zvyšovanie miery zamestnanosti podporou zamestnateľnosti a odstraňovaním prekážok, ktoré ľuďom bránia prijať zamestnanie popri prípade v ňom zotrvať,
- b) zachovať pritom vysoké štandardy ochrany, ktoré sú súčasťou európskeho sociálneho modelu,
- c) účinná interakcia medzi sociálnymi partnermi a štátnymi orgánmi,
- d) dôraz na celoživotné vzdelávanie, kvalitu práce a rovnosť príležitostí.

Uvedená novelizácia sa stretla s pozitívnym ohlasom, pretože lepšie reagovala predovšetkým na rýchlejšie tempo hospodárskych zmien, potreby starnúcej generácie a širšie uplatnenie žien na trhu práce.

2 ANALÝZA TRHU PRÁCE Z POHLADU ZAMESTNÁVATEĽOV

2.1 Záujem zamestnávateľov o absolventov vysokých škôl

Absolventi niektorých vysokých škôl majú podstatne lepšie uplatnenie na trhu práce, ako ich rovesníci z iných škôl. Ukazuje sa, že medzi absolventmi rôznych odborov sú obrovské rozdiely v tom, aké majú šance zamestnať sa.

Suverénne najžiadanejší sú absolventi informaticky orientovaných fakúlt. Veľmi dobré postavenie na trhu práce majú aj absolventi stavebných a ekonomicky orientovaných fakúlt. Najmenší záujem je o absolventov poľnohospodárskych fakúlt.

2.1.1 Záujem zamestnávateľov o absolventov VŠ podľa typu VŠ

Je paradoxné, že zamestnávatelia majú malý záujem o absolventov napr. právnických fakúlt. Ale na prijímacích pohovoroch stále pretrváva pretlak uchádzačov o toto štúdium.

Avšak úplne opačne je to pri fakultách orientovaných na informatiku a stavebníctvo. Napriek dobrému postaveniu absolventov na trhu práce je o štúdium na týchto fakultách relatívne malý záujem.

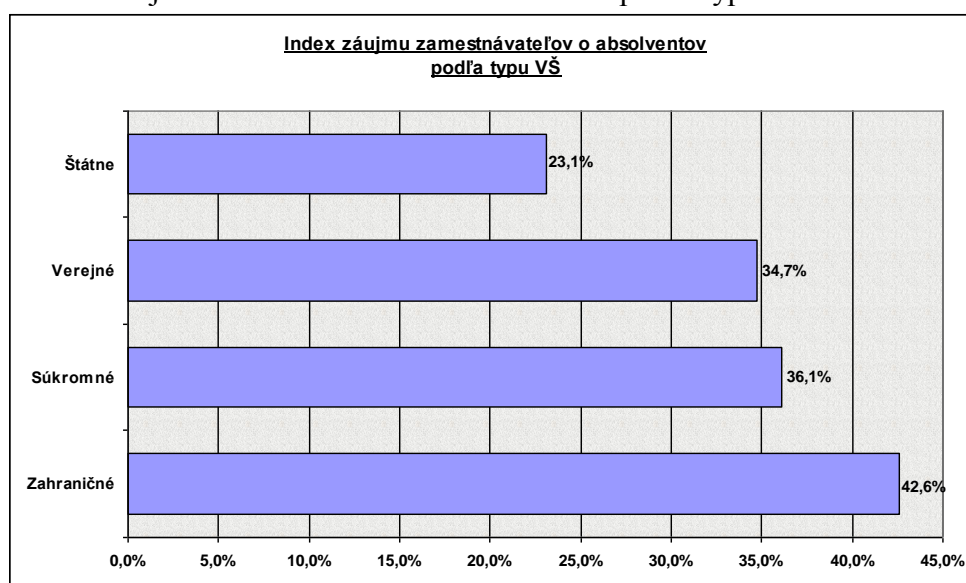
Tabuľka 3: Porovnanie univerzít podľa záujmu zamestnávateľov

TOP 10	Index záujmu
Slovenská technická univerzita	53 %
Ekonomická univerzita	49 %
Žilinská univerzita	41 %
Vysoká škola manažmentu	40 %
Technická univerzita (Košice, Prešov)	35 %
Univerzita sv. Cyrila a Metoda	32 %
Trenčianska univerzita A. Dubčeka v Trenčíne	31 %
Univerzita Komenského	31 %
Slovenská poľnohospodárska univerzita	29 %
Univerzita Mateja Bela	29 %

Zdroj: Jakuš,D., Páleníková,M.: *Záujem zamestnávateľov o absolventov VŠ (2009)*

Porovnanie univerzít podľa záujmu zamestnávateľov o ich absolventov jednoznačne ukazuje dominanciu technicky a ekonomicky orientovaných univerzít. Známa je však skutočnosť, že absolventi zahraničných vysokých škôl sú na tom podstatne lepšie z pohľadu záujmu zamestnávateľov o nich, ako tí čo majú slovenský diplom.

Graf 1: Záujem zamestnávateľov o absolventov podľa typu VŠ



Zdroj: Jakuš,D., Páleníková,M.: *Záujem zamestnávateľov o absolventov VŠ (2009)*

Tabuľka 4: Fakulty, o ktorých absolventov majú zamestnávateľa najväčší záujem

	Fakulta	Univerzita	Index záujmu
1.	Fakulta informatiky a informačných technológií	Slovenská technická univerzita	130,5 %
2.	Fakulta riadenia a informatiky	Žilinská univerzita	106,7 %
3.	Fakulta matematiky, fyziky a informatiky	Univerzita Komenského	78,0 %
4.	Fakulta elektrotechniky a informatiky	Slovenská technická univerzita	77,1 %
5.	Fakulta hospodárskej informatiky	Ekonomická univerzita	74,5 %
6.	Fakulta elektrotechniky a informatiky	Technická univerzita (Košice, Prešov)	71,1 %
7.	Stavebná fakulta	Slovenská technická univerzita	60,4 %
8.	Fakulta medzinárodných vzťahov	Ekonomická univerzita	54,8 %
9.	Obchodná fakulta	Ekonomická univerzita	49,2 %
10.	Fakulta sociálnych a ekonomických vied	Univerzita Komenského	48,2 %
11.	Stavebná fakulta	Technická univerzita (Košice, Prešov)	45,8 %
12.	Fakulta manažmentu	Univerzita Komenského	45,6 %
13.	Fakulta prírodných vied	Univerzita sv. Cyrila a Metoda	44,8 %
14.	Fakulta ekonomiky a manažmentu	Slovenská poľnohospodárska univerzita	44,6 %
15.	Fakulta podnikového manažmentu	Ekonomická univerzita	44,5 %
16.	Stavebná fakulta	Žilinská univerzita	44,3 %
17.	Fakulta mechatroniky	Trenčianska univerzita A. Dubčeka v Trenčíne	42,9 %
18.	Fakulta prírodných vied	Univerzita Konštantína Filozofa	42,8 %
19.	Materiálovo-technologická fakulta	Slovenská technická univerzita	41,1 %
20.	Fakulta architektúry	Slovenská technická univerzita	40,3 %

Zdroj: Jakuš, D., Páleníková, M.: *Záujem zamestnávateľov o absolventov VŠ (2009)*

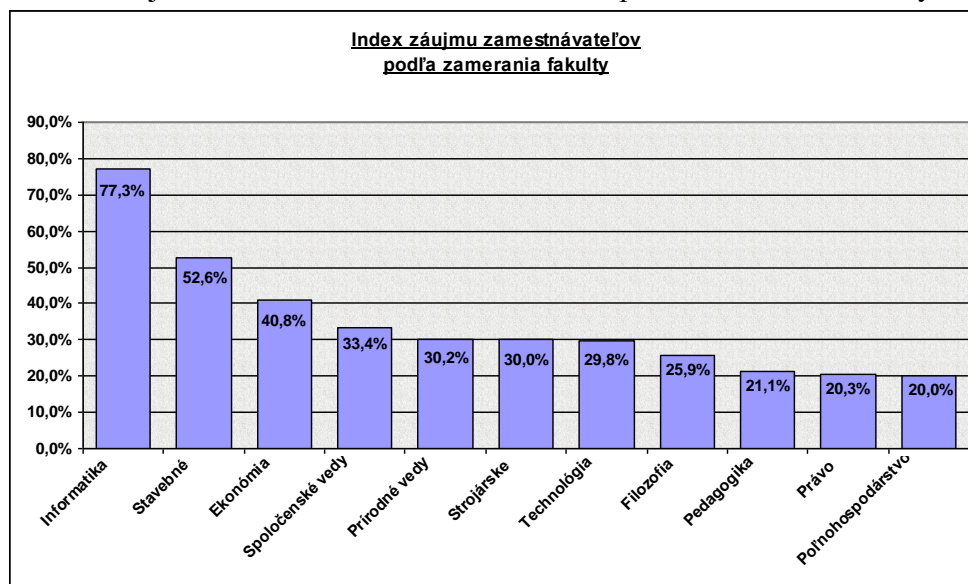
Už na prvý pohľad je zrejmé, že medzi fakultami s najvyšším indexom záujmu zamestnávateľov, dominujú fakulty zamerané na informatiku. Popri nich sa objavujú aj stavebné fakulty a masívnejšie aj ekonomicky orientované fakulty.

2.1.2 Porovnanie fakúlt podľa ich zamerania

Ako to označili výsledky porovnania jednotlivých fakúlt na Slovensku, v tabuľke vyššie, existujú veľké rozdiely záujmu zo strany zamestnávateľov o absolventov, vychádzajúce najmä zo zamerania fakulty.

Nasledujúci graf nám ukazuje rozdiely medzi jednotlivými skupinami fakúlt. Fakulty sú rozdelené do 11 skupín, podľa toho na akú oblasť je poskytované štúdium prevažne orientované.

Graf 2: Záujem zamestnávateľov o absolventov podľa zamerania fakulty



Zdroj: Jakuš, D., Páleníková, M.: Záujem zamestnávateľov o absolventov VŠ (2009)

Ako vidíme, záujem o absolventov fakulty informatiky a stavebných fakúlt zodpovedá súčasným potrebám trhu práce.

Tabuľka 5: Záujem zamestnávateľov o absolventov stavebných fakúlt

		Index záujmu
Stavebná fakulta	Slovenská technická univerzita	60,4 %
Stavebná fakulta	Technická univerzita (Košice, Prešov)	45,8 %
Stavebná fakulta	Žilinská univerzita	44,3 %
Fakulta architektúry	Slovenská technická univerzita	40,3 %

Zdroj: Záujem zamestnávateľov o absolventov VŠ (2009)

2.1.3 Záujem zamestnávateľov vs. záujem budúcich študentov

Záujem zamestnávateľov o absolventov jednotlivých vysokých škôl je jeden z pohľadov na otázku vzdelania a uplatnenia sa na trhu práce.

Tabuľka 6: Záujem zamestnávateľov vs. záujem budúcich študentov

Poradie podľa indexu záujmu zamestnávateľov	Poradie podľa záujmu budúcich študentov o štúdium
1. Informatika	1. Právo
2. Stavebné fakulty	2. Ekonómia
3. Ekonómia	3. Umenie
4. Spoločenské vedy	4. Filozofia
5. Umenie	5. Spoločenské vedy
6. Prírodné vedy	6. Zdravotníctvo
7. Strojárske fakulty	7. Pedagogika
8. Technológia	8. Prírodné vedy
9. Filozofia	9. Poľnohospodárstvo
10. Pedagogika	10. Technológia
11. Právo	11. Stavebné fakulty
12. Poľnohospodárstvo	12. Informatika
13. Zdravotníctvo	13. Strojárske fakulty
14. Teológia	14. Teológia

Zdroj: Jakuš, D., Páleníková, M.: *Záujem zamestnávateľov o absolventov VŠ (2009)*

Pri fakultách, kde je posun v poradí výrazný nájdeme:

- a) fakulty, kde je vysoký záujem o štúdium, ale o absolventov týchto fakúlt nie je na trhu práce veľký záujem,
- b) fakulty, ktorých absolventi majú dobrú pozíciu na trhu práce, je o nich vysoký záujem, ale paradoxne o štúdium na týchto fakultách je relatívne nízky záujem.

3 POTREBUJE STAVEBNÍCTVO INOVÁCIE?

Stavebníctvo je významným odvetvím národného hospodárstva s výrazným podielom na tvorbe HDP. V období pred krízou tento podiel predstavoval v slovenských podmienkach takmer 10% , čo sa približovalo podielu stavebníctva na HDP vo vyspelých ekonomikách. Ako významné odvetvie hospodárstva, stavebníctvo zamestnáva pomerne veľký počet pracovnej sily. Nepriaznivou skutočnosťou však je , že priemerná mesačná mzda v odvetví stavebníctva je pod úrovňou celého hospodárstva SR , kde dosahuje aktuálne priemerná mzda 769 Eur. Ako vidieť z údajov uvedených v tabuľke č. 10 priemerná nominálna mzda v stavebníctve dosahovala v roku 2009 úroveň 546 Eur. V tomto období už priemerná nominálna mzda v národnom hospodárstve SR prekročila hranicu 700 Eur. Z uvedeného možno dedukovať , že stavebníctvo je náročné na pracovnú silu, ktoré je nekvalifikovaná , či málo kvalifikovaná. Potom otázka o inováciách v stavebníctve je opodstatnená. Jednoznačne sú inovácie v stavebníctve potrebné tak v procesoch stavebnej produkcie ako aj produktové inovácie. Tie však môžu priniesť , aplikovať , implementovať len vzdelaní odborníci z technických univerzít. Vzdelanie , ktoré prináša pre jednotlivca nové schopnosti, zručnosti a pre odvetvie rast s novou pridanou hodnotou.

Tabuľka 7: Produktivita práce na zamestnanca

Produktivita práce na zamestnanca		
Kraj	r. 2008	r. 2009
Bratislavský kraj	61 127,66	57 949,64
Západné Slovensko		
Trnavský kraj	26 300,44	25 373,96
Trenčiansky kraj	33 224,20	28 584,18
Nitriansky kraj	29 560,53	24 827,27
Stredné Slovensko		
Žilinský kraj	31 559,20	26 406,39
Banskobystrický kraj	28 759,22	25 523,94
Východné Slovensko		
Prešovský kraj	26 515,75	21 407,20
Košický kraj	41 802,73	37 868,44

Zdroj: Databáza regionálnej štatistiky

Tabuľka 8: Priemerný evidenčný počet zamestnancov

Priemerný evidenčný počet zamestnancov		
Kraj	r. 2008	r. 2009
Bratislavský kraj	27 043	26 522
Západné Slovensko		
Trnavský kraj	21 343	22 371
Trenčiansky kraj	20 195	20 128
Nitriansky kraj	19 285	20 390
Stredné Slovensko		
Žilinský kraj	32 918	33 557
Banskobystrický kraj	15 713	15 979
Východné Slovensko		
Prešovský kraj	27 695	28 074
Košický kraj	17 948	17 697

Zdroj: Databáza regionálnej štatistiky

Tabuľka 9: Stavebná produkcia

Stavebná produkcia vykonaná vl. zamestn. v (tis. EUR)		
Kraj	r. 2008	r. 2009
Bratislavský kraj	-	1 536 919,27
Západné Slovensko		
Trnavský kraj	561 342,54	567 631,24
Trenčiansky kraj	670 958,32	575 340,64
Nitriansky kraj	570 060,48	506 220,64
Stredné Slovensko		
Žilinský kraj	1 038 851,67	886 114,75
Banskobystrický kraj	451 907,43	407 859,32
Východné Slovensko		
Prešovský kraj	734 345,04	600 984,79
Košický kraj	750 271,25	670 151,78

Zdroj: Databáza regionálnej štatistiky

Tabuľka 10: Priemerná nominálna mesačná mzda

Priemerná nominálna mesačná mzda		
Kraj	r. 2008	r. 2009
Bratislavský kraj	809,97	862,11
Západné Slovensko		
Trnavský kraj	454,60	474,60
Trenčiansky kraj	543,51	540,76
Nitriansky kraj	468,87	473,09
Stredné Slovensko		
Žilinský kraj	519,78	502,24
Banskobystrický kraj	461,75	462,26
Východné Slovensko		
Prešovský kraj	436,74	433,92
Košický kraj	632,31	620,07

Zdroj: Databáza regionálnej štatistiky

Po vstupe Slovenska do EÚ sú stavebné podniky vystavené otvoreným podmienkam európskeho trhu a to najmä konkurencieschopnosti malých a stredných podnikov a tým ich výrokov. Nevyhnutným predpokladom zlepšenia ich konkurencieschopnosti sú inovácie a podpora vzdelania. Podniky v odvetví stavebníctva musia zvýšiť produktivitu práce nielen zvýšením objemu produkcie, ale najmä kvalitnými, vzdelanými ľuďmi na všetkých úrovniach riadenia, ale tiež aplikovaním inovácií v procesoch stavebnej výroby. Dôsledkom môže byť pokles potreby pracovnej sily, ale tiež nárast miezd v odvetví stavebníctva a „dopyt“, po vzdelaní.

ZÁVER

Snahou príspevku bolo poukázať na úzku väzbu medzi vzdelávaním, inováciami, trhom práce. Vysoké školy sú v spoločnosti založenej na poznatkoch najdôležitejším nástrojom skvalitnenia ľudského potenciálu a produkcie poznania prepojeného na inovácie. Ich poslanie je jedinečné a nezastupiteľné. Vytvorenie skutočne fungujúceho európskeho trhu práce si vyžaduje väčšie investície do vzdelávania. Treba spomenúť aj malý počet výstupov výskumu a vývoja v podnikateľskej sfére, nízky transfer poznatkov do praxe, rezervy v manažérskych schopnos-

tiach a kultúre podnikov. Slovensko by malo vidieť svoju budúcnosť vo vysokom potenciály pracovnej sily, jej kvalifikácii, v inovatívnych myšlienkach, v transfere technológií a know-how od univerzít do praxe a prihliadať na potreby trhu, čo smeruje k produktom s vysokou pridanou hodnotou.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

- [1] ALEXY, J., ANTALOVÁ, M. *Trh práce a manažment ľudských zdrojov*. Bratislava: Vydavateľstvo Ekonóm 2003. s. 2, s. 3. ISBN 80-225-1633-3.
- [2] ANTALOVÁ, M. *Trh práce a manažment ľudských zdrojov. Seminárne cvičenia*. Bratislava: Vydavateľstvo Ekonóm, 2005. ISBN 80-225-1954-5.
- [3] BÁLEŠ, V. *Sú naše vysoké školy univerzitami?* Trend č.5 2005.
- [4] BENČO, J. *Ekonomické problémy vzdelávania*. Bratislava: ES EU,1992. ISBN 80-225-0416-5.
- [5] CONRATHS, B., SCHMIDT, H. *The Funding of university – based research and innovation in Europe*. An exploratory study. EUA – European University Association,2005. s.10.
- [6] CROISER, D., PURSER, L., SMIDT, H. *Universities Shaping the European Higher Education Area*. Brussels: European University Association asbi,2007. ISBN 9789078997023.
- [7] CURRIE, J. *Globalizing practices and university response: European and Anglo-American differences*. Westport: Praeger Publishers, USA 2003. ISBN 0-89789-868-0.
- [8] HANZELOVÁ,E., KOSTOLNÁ, Z., REICHOVÁ, D. *Sprístupnenie trhov práce krajín Európskej Únie a migrácia za prácou absolventov vysokých škôl SR*. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2006. ISSN 1336-7153.
- [9] HONTYOVÁ, K., LISÝ. J., MAJDÚCHOVÁ. H. *Základy ekonómie a ekonomiky*. Bratislava: Vydavateľstvo Ekonóm, 2008. s.3. ISBN 978-80-225-2489-6.
- [10] JAKUŠ, D., PÁLENÍKOVÁ M. *Záujem zamestnávateľov o absolventov VŠ*. Bratislava: ARRA a Profesia, 2009.s.7. s.8 s.9. s.10.
- [11] KLEIBL, J., DVOŘÁKOVÁ, Z., ŠUBRT, B. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2001. ISBN 80-7179-389-2.
- [12] KOMISIA EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV. *Oznámenie komisie – Mobilizácia vzdelanosti v Európe*. Brusel. 2006.
- [13] KOUCKÝ, J., ZELENKA, M. *Postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2006*. Praha: SVP PF UK, 2006.
- [14] LISÝ, J. A KOL. *Ekonómia. Všeobecná ekonomická teória*. Bratislava: Iura Edition, 2003. ISBN 80-89047-75-0.
- [15] MARTINCOVÁ, M. *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*. Bratislava: Iura Edition, 2005. ISBN 80-8078-038-2.

- [16] MILKOVICH, G. T., BOUDREAU, J. W. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 1993. ISBN 80- 85623-29-3.
- [17] OECD – Organisation for Economic co-operation and Development. *Trends Shaping Education 2010*. France: 2010. ISBN 978-92-64-07526-9.
- [18] RIEVAJOVÁ, E. A KOL. *Teória a politika zamestnanosti*. Bratislava: Ekonomická univerzita v Bratislave, Vydavateľstvo Ekonóm, 2006. s.1.s.4. ISBN 80-225-2263-5.
- [19] ŘÁDEK, M. A KOL. *Vysoké školstvo na Slovensku*. Bratislava: European Public Policy Partnership, 2008.
- [20] VALOVIČ, R. *Teoretické východiská vedecko-technologických parkov a ich atribúty*. Konferencia JUNIORSTAV, Brno ,2004. s.12. ISBN 80-214-2560-1.
- [21] URAMOVÁ, M. *Trh práce a jeho nedokonalosti*. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, Ekonomická fakulta v Banskej Bystrici, OZ Ekonómia 2004. s. 1. ISBN 80-8033-011-8.
- [22] ZVALOVÁ, M., SRNÁKOVÁ Ľ., HRUŠOVSKÁ J. *Projekt: Uplatnenie absolventov vysokých škôl v praxi*. Bratislava: UIPŠ, 2007.
- [23] ZÚBKOVÁ, M. *Rizikový kapitál*. Brno: Evropské sympózium, 2004. s. 4.
- [24] INTERNETOVÉ ZDROJE

- International Labour Organization www.ilo.org
- Národné kontaktné miesto Slovenskej republiky pre Smernice OECD pre nadnárodné podniky, www.economy.gov.sk
- Organisation for economic co-operation and development, www.oecd.org
- Štatistický úrad Európskeho spoločenstva, www.eurostat.com
- Štatistický úrad Slovenskej republiky, www.statistics.sk

Príspevok bol spracovaný v rámci OP Výskum a vývoj pre projekt Centra excelentnosti: Centrum pre rozvoj sídelnej infraštruktúry znalostnej ekonomiky SPECTRA+ (ITMS 26240120002), spolufinancovaný zo zdrojov Európskeho fondu regionálneho rozvoja.

