

Závěrečná správa z výskumu projektu Mladí ľudia na trhu práce

Doc. Ing. Ľubica Černá, PhD.

This project has been funded with the support from the European Commission (project no: 2014-1-PL01-KA205-003656)
This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may
be made of the information contained therein

Obsah

1	Úvod	3
1.1.	Definície kľúčových pojmov	3
1.2.	Kľúčové kompetencie.....	4
2	Kompetencie mladých ľudí ako kľúčový element na trhu práce.....	6
2.1.	Nezamestnanosť mladých ľudí v EU	6
2.2.	Situácia na trhu práce na Slovensku	6
3	Metódy a metodika výskumu – koncept a organizácia výskumu	8
3.1	Ciele výskumu	8
3.2	Popis výskumnej vzorky a metodika výskumu	8
4	Analýza výsledkov	13
4.1	Dotazník pre študentov stredných škôl a stredných odborých škôl.....	13
4.2	Dotazník pre študentov univerzít.....	16
4.3	Dotazník pre zamestnávateľa	20
5	Záver.....	23
6	Odporúčenia	24
7	Použitá literatúra.....	25

1 Úvod

Mnoho odborníkov v oblasti sociológie, pedagogiky, filozofie, psychológie a ekonómie sa pokúšala definovať pojem kompetencia (kompetencie). Ich úsilie bolo ovplyvňované ich vzdelávacím a kultúrnym prostredím, ako aj ich jazykovým pôvodom.

1.1. Definície kľúčových pojmov

Znalosť je niekedy vnímaná ako konkrétny prejav abstraktnej inteligencie, je vlastne výsledkom interakcie medzi inteligenciou (schopnosťou učiť sa), a situácie (možnosťou učiť sa), je spoločensky viac postavená ako inteligencia. Znalosti zahŕňajú teóriu a koncepcie a tacitné znalosti získané v dôsledku skúseností pri vykonávaní určitých úloh.¹ Tacitné znalosti sú tie znalosti a schopnosti, ktorými disponuje jednotlivец a nadobudol ich svojimi životnými skúsenosťami a ktoré sú ťažko opisujú a zdieľajú. Naopak explicitné znalosti sú znalosti a schopnosti, ktoré sa dajú pomerne ľahko vyjadriť, taktiež popísať a zdieľať s ďalšími ľuďmi.

Presné odlíšenie znalosti a informácie niekedy nie je možné, ide o veľmi tenkú a jemnú hranicu, ktorá je závislá od nášho mentálneho modelu sveta.

Údaje (dáta) sú všetky čísla, fakty, symboly, znaky a podobne. Je to základný opis nejakej veci, udalosti alebo aktivity bez významu. Osamotené číslo nám nič nepovie, preto údaje nemajú žiadnu hodnotu.

Informácie sú údaje s významom. Keď k údaju pridáme význam, získame informáciu. Informácia nám poskytuje odpoveď na otázku čo a robí z údaju použiteľnú vec.

Znalosti sú informácie nadobudnuté teoreticky alebo prakticky (odskúšaním), ktoré vieme použiť. Ak máme k dispozícii informácie, vďaka ktorým dokážeme urobiť rozhodnutie, z informácií sa pre nás stali znalosti. Keď zoberú dvaja ľudia do ruky tie isté informácie, nemusia pre každého znamenať tie isté znalosti (pre niekoho nemusia znamenať znalosti vôbec). Znalosť nám poskytuje odpoveď na otázku ako.

Múdrosť sú na samom vrchole pyramídy. Múdrosť je schopnosť efektívneho využitia znalostí pre náš prospech a rast. Využívaním (trénovaním, skúšaním...) znalostí postupne získavame skúsenosti, ktoré zvyšujú úroveň našej múdrosti v danej oblasti. Múdrosť odpovedajú na otázku prečo.

Zručnosť je špecializovaná schopnosť vykonávať určitú konkrétnu činnosť, riešiť určitý konkrétny problém, napr. čítať, robiť si poznámky. Z tohto vyplýva, že schopnosť učiť sa pozostáva zo systému viacerých zručností. Zručnosť intelektuálnej povahy sa zvykne nazývať aj spôsobilosť.

Kompetencia je schopnosť (správanie, činnosť alebo komplex činností), ktorú charakterizuje vynikajúci výkon v niektorej oblasti činnosti. Kompetencie sú charakteristické

¹ Winterton, J. et al **Typology of knowledge, skills and competences**, European Centre for the Development of Vocational Training, 2006 ISBN 92-896-0427-1 p.25

prvky činnosti, ktoré sa vyskytujú oveľa častejšie a dôslednejšie pri dosahovaní vynikajúcich výkonov, ako pri dosahovaní priemerných a slabých výkonov v určitej oblasti. Za kompetentného v určitej oblasti sa zvykne považovať človek, ktorý má schopnosti, motiváciu, vedomosti, zručnosti atď. robiť kvalitne to, čo sa v príslušnej oblasti robiť vyžaduje.

1.2. Kľúčové kompetencie

V roku 2003 boli Európskou radou prijaté referenčné ukazovatele, ktoré zahŕňajú základné zručnosti ako predpoklad rozvoja kľúčových kompetencií. V odporúčaní Európskeho parlamentu a Rady č. 2006/962/ES z 18. decembra 2006 o kľúčových kompetenciách pre celoživotné vzdelávanie sú identifikované a vymedzené kľúčové kompetencie potrebné na:

- sebarealizáciu jednotlivcov, aktívne občianstvo,
- sociálnu súdržnosť, zamestnanosť v informačnej spoločnosti,
- referenčný rámec pre kľúčové kompetencie pre tých, ktorí tvoria politiku, zabezpečujú vzdelávanie a odbornú prípravu, ako aj pre občanov členských krajín.
- Kompetencie pre tento rámec sa definujú ako kombinácia vedomosti, zručnosti a postojov primeraných danému kontextu. Kľúčové kompetencie sú tie, ktoré potrebujú všetci jednotlivci na osobne uspokojenie a rozvoj, aktívne občianstvo, spoločenské začlenenie a zamestnanosť.

V referenčnom rámci je stanovených **osem kľúčových kompetencií**:

- **1. komunikácia v materinskom jazyku** - komunikačná kompetencia vyplýva z osvojenia si materinského jazyka, čo bezprostredne súvisí s vývojom kognitívnej schopnosti jednotlivca vnímať okolitý svet. Jednotlivci by mali mať zručnosti v komunikácii v ústnej, ako aj v písomnej, mali by rozlišovať a používať rôzne typy textov, vyhľadávať, zhromažďovať, spracovávať informácie. Zahŕňa uvedomovanie si hlavných typov verbálnej interakcie.
- **2. komunikácia v cudzích jazykoch** - schopnosť porozumieť hovorenému slovu, iniciovať, udržiavať, ukončiť konverzáciu. Pozitívny postoj zahŕňa uvedomovanie si kultúrnej rozmanitosti a záujem zameraný na jazyky a medzikultúrnu komunikáciu.
- **3. matematická kompetencia a základné kompetencie v oblasti vedy a techniky** - jednotlivec by mal mať zručnosti na uplatňovanie základných matematických princípov a postupov, mať vedomosti o počtoch, mierkach ako aj chápanie matematických termínov, chápať matematický dôkaz. Vedieť zaobchádzať s technickými nástrojmi, vedeckými údajmi.
- **4. digitálna kompetencia** - schopnosť vyhľadávať, triediť, spracovávať informácie pomocou počítačových aplikácií. Používať technológie informačnej spoločnosti (TIS)



na pracovné účely, vo voľnom čase, na komunikáciu. Sú to základné zručnosti požívania počítača na získavanie, posudzovanie, ukladanie, tvorbu výmenu informácií prostredníctvom internetu.

- **5. naučiť sa učiť** - schopnosť pokračovať a zotrvať v učení sa, pozitívny postoj k naučeniu sa učiť vyžaduje predovšetkým nadobudnúť gramotnosť v písaní, čítaní, počítaní a IKT zručností. Mať schopnosť v procese vzdelávania spolupracovať, využívať výhody učenia, vedieť posúdiť svoju prácu, vymieňať si svoje poznatky, vyhľadať poradenstvo, informácie.
- **6. spoločenské a občianske kompetencie** - sú to individuálne, medziľudské a medzikultúrne kompetencie, pokrývajú všetky formy správania, ktoré jednotlivec využíva v spoločenskom a pracovnom živote. Je prepojená s osobným a spoločenským blahom, tak aby si jednotlivec zabezpečil optimálne fyzické a psychické zdravie. Je dôležité pre uvedomenie si vzťahov pre rodovú rovnosť, nediskrimináciu, spoločnosť a kultúru. Táto kompetencia je založená na postoji asertivity, spolupráce, integrity. Vedieť rešpektovať rozmanitosť hodnôt ako aj rešpektovať ostatných ľudí, vedieť tolerovať, vyjadrovať odlišné stanoviská. Jednotlivec by mal zvládať stres a frustráciu, mať schopnosť vyjadriť ich konštruktívnym spôsobom. Občianska kompetencia je založená na vedomostiach o konceptoch demokracie, spravodlivosti, rovnosti, občianskych práv a práv v Charte základných práv Európskej únie v medzinárodných deklaráciách. Patria sem aj vedomosti o súčasnom dianí, o udalostiach, trendoch v národnej, európskej a svetovej histórii.
- **7. iniciatívnosť a podnikavosť** - zručnosti sa vzťahujú na proaktívne riadenie projektov, zahŕňajú schopnosť plánovať, organizovať, riadiť, viesť, analyzovať, pracovať v tímoch, tak aby jednotlivec si bol vedomý kontextu svojej práce. Jednotlivci by mali byť vedomí si etických pozícií. Mať motiváciu a odhodlanie dosahovať ciele, identifikovať silné a slabé stránky, vedieť pracovať individuálne ale aj v tímoch. Zároveň vedieť prijať prípadné riziká.
- **8. kultúrne povedomie a vyjadrovanie** - základné vedomosti, zručnosti zahŕňajú informovanosť o miestnom, národnom a európskom kultúrnom dedičstve. Mať základné vedomosti o významných kultúrnych dielach vrátane súčasnej ľudovej kultúry.

2 Kompetencie mladých ľudí ako kľúčový element na trhu práce

2.1. Nezamestnanosť mladých ľudí v EÚ

Na základe údajov Štatistického úradu Slovenskej republiky si na Slovensku **ku koncu januára 2015 hľadalo prácu až 112 044 Slovákov do 29 rokov, z čoho až 63 964 uchádzačov o zamestnanie bolo vo veku do 25 rokov**. Aj keď je slovenská miera nezamestnanosti mladých v rámci Európskej únie jedna z tých vyšších, situácia v ostatných členských štátoch však nie je o nič priaznivejšia. **V EÚ je totiž momentálne okolo 5,5 milióna mladých ľudí bez práce**. To znamená, že približne každý piaty Európan do 25 rokov si nedokáže nájsť v štáte, v ktorom žije, zamestnanie. Ešte šokujúcejším je fakt, že vyše 7 miliónov mladých ľudí vo veku od 15 do 24 rokov nemá nielen zamestnanie, ale ani neštuduje či nepodstupuje žiadnu odbornú prípravu.² Nemecko má najnižšiu nezamestnanosť mladých ľudí v Európskej únii (EÚ), k čomu prispieva najmä solídny výkon najväčšej európskej ekonomiky.³

Trh práce sa neustále vyvíja. Nároky na zručnosti, kompetencie a kvalifikácie ľudí sa postupne menia. Aby boli ľudia na tieto zmeny lepšie pripravení, potrebujú nadobudnúť rôzne základné zručnosti vrátane čítania, písania a počítania, cudzích jazykov, prírodných vied a digitálnych zručností. ESCO je viacjazyčná európska klasifikácia zručností, kompetencií, kvalifikácií a povolání. ESCO zavádza štandardnú terminológiu v 25 európskych jazykoch a kategorizuje zručnosti, kompetencie, kvalifikácie a zamestnania, ktoré sú dôležité pre pracovný trh EÚ a vzdelávanie a odbornú prípravu.⁴

2.2. Situácia na trhu práce na Slovensku

Nezamestnanosť mladých ľudí v decembri 2014 mierne klesla na 28,9 % (na najnižšiu úroveň od roku 2009), no Slovensko má stále jednu z ôsmich najvyšších mier nezamestnanosti mladých ľudí v EÚ. Takmer dve tretiny nezamestnaných mladých ľudí si hľadá prácu rok alebo dlhšie, čo je najvyšší podiel spomedzi členských štátov EÚ. Podiel mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy, sa približuje priemeru EÚ. Prechod zo školy do zamestnania je stále pomalý a vzdelávací systém nereaguje pohotovo na potreby trhu práce

² EDS <http://www.eds-sk.sk/ako-prelomit-zacarovany-kruh-s-nazvom-nezamestnanost-mladych/>

³ Najnižšia nezamestnanosť mladých v EÚ je v Nemecku, vlani dosiahla 7,7 % <http://www.euractiv.sk/socialna-politika/clanok/najnizsia-nezamestnanost-mladych-v-eu-je-v-nemecku-vlani-dosiahla-77-#sthash.6z8sUdiU.dpuf>

⁴ http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework/skills-development_sk.htm

Vo februári 2014 bol prijatý aktualizovaný plán vykonávania záruky pre mladých ľudí a implementovaných bolo niekoľko reforiem (napríklad reforma odborného vzdelávania a prípravy, spomínaná nižšie). V roku 2014 bolo na mzdovo dotované pracovné miesta umiestnených 1 694 mladých ľudí. V roku 2014 však len asi 10 % nezamestnaných mladých ľudí, ktorí boli oprávnení získať záruku pre mladých ľudí, skutočne jednu zo štyroch ponúk (pracovnú ponuku, odborné vzdelávanie, učňovskú prípravu alebo stáž) aj dostalo. V roku 2015 sa majú spustiť nové programy zamerané na zabezpečenie zamestnanosti pre dlhodobo nezamestnaných pracovníkov s nízkou kvalifikáciou vrátane mladých marginalizovaných Rómov a iných rizikových skupín. Slovenské orgány okrem toho plánujú osloviť neaktívnych mladých ľudí prostredníctvom existujúcich komunitných centier v marginalizovaných rómskych komunitách a prostredníctvom sociálnych pracovníkov v teréne, no nie je jasné, aká konkrétna podpora sa bude poskytovať. Realizácia systému záruky pre mladých ľudí bude závisieť od zabezpečenia adekvátneho financovania, posilnenia administratívnych kapacít a vybudovania partnerstiev na miestnej úrovni, aby sa oslovili aj širšie vrstvy neregistrovaných mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy.⁵

⁵ Správa o krajine, Slovensko 2015 http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/cr2015_slovakia_sk.pdf

3 Metódy a metodika výskumu – koncept a organizácia výskumu

3.1 Ciele výskumu

- tvorba výskumných nástrojov: test kompetencií pre študentov stredných škôl, vysokých škôl a štruktúrovaný rozhovor so zamestnávateľmi,
- preklad výskumných nástrojov do 4 jazykov,
- realizácia výskumu v 4 krajinách (Slovensko, Poľsko, Malta, Taliansko): 60 x 4 testov kompetencií študentov stredných škôl, 60 x 4 testov kompetencií študentov vysokých škôl, 15 x 4 štruktúrovaných rozhovorov so zamestnávateľmi
- vyhodnotenie výskumu,
- analýzy a vytvorenie finálnej správy z výskumu kompetencií mládeže vstupujúcich na trh práce.

3.2 Popis výskumnej vzorky a metodika výskumu

Dotazníky na testovanie kompetencií študentov stredných všeobecných a odborných škôl bol realizovaný on-line formou a papierovou formou. Obe formy boli realizované vo voľnom čase študentov a on-line forma bola vytvorená v pomoci aplikácie Google Forms.

Adresa elektronickej formy dotazníka:

https://docs.google.com/forms/d/1F92qU7qTjGXa44tCm0_YlDvIc48tBJ6zFmqGN3jGNsU/viewform?usp=send_form

Dotazník bol zverejnený aj na webovej stránke Nezávislých kresťanských odborov Slovenska : <http://www.nkos.sk/news/dotaznik-pre-studentov-strednych-skol/>

Plánovaný počet respondentov podľa zadania projektu bol 60. Vykonaný výskum bol realizovaný na rozšírenej vzorke 83 študentov. (n=83)

Tabuľky 1, 2 a 3 (uvedené v prílohe A) prezentujú základnú charakteristiku výskumnej vzorky respondentov. Charakteristika respondentov:

1. Skupina študentov všeobecných stredných škôl najmä 4 ročné gymnázia a 8 ročné gymnázia, ktoré pripravujú študentov formou všeobecného vzdelávania na štúdium na vysokých školách a univerzitách a stredných odborných škôl, ktorí sú pripravovaní najmä do praxe. Študenti končia štúdium maturitnou skúškou. (n=44, 53%)

Dotazníkový výskum sme realizovali na nasledovných školách, kde sme testovali študentov končiacich ročníkov: Gymnázium sv. Cyrila a Metoda v Nitre,

<http://gcm.sk/>.

Obchodná akadémia sv. Tomáša Akvinského v Žiline <http://www.oataza.edu.sk/>

Stredná priemyselná škola v Kysuckom Novom Meste <http://www.spsknm.sk/ssknm/>

2. Špeciálne stredné školy (4-5 ročné štúdium) – ktoré realizujú špeciálne vzdelávania a pripravujú študentov na ďalšie štúdium na vyšších vzdelávacích inštitúciách sme netestovali. (n=0, 0%)
3. Konzervatória: 4-5 ročné štúdiu, špecializovaný typ profesionálnych škôl, ktoré poskytujú vzdelávanie v umeleckých smeroch (tanec, spev, hudba, dramatické umenie) sme netestovali. (n=0, 0%)
4. Stredné odborné školy počas 2-4 ročného štúdia pripravujú študentov na výkon povolania. Poskytujú praktické zručnosti, schopnosti a návyky nevyhnutné na výkon povolania, skupiny povolani alebo odborných činností, ktorý sa vykonáva v školskej dielni alebo priamo v reálnych podmienkach u zamestnávateľa. Odborné školy sú 2 ročné (ukončené záverečnou skúškou), trojročné štúdium je ukončené záverečnou skúškou s výučným listom (n=10, 12%) štvorročné štúdium je ukončené maturitnou skúškou. (n=29, 35%)

Testovali sme študentov na strednej odbornej škole v Nových Zámkoch in Nové Zámky <http://www.soujesnz.sk/>

Pohlavie. Muži n=23, (27,7%) ženy: n = 60 (72,3%)

Bydlisko: Mesto n= 37 (44,6%) Vidiek: n=46 (55,4%)

Dotazníkový prieskum u študentov vysokých škôl sa realizoval kombinovane, on-line ornou a tlačenu formou. Obe formy dotazníkového prieskumu sa realizovali vo voľnom čase študentov. On-line forma dotazníka bola vytvorená pomocou Google Forms.

Adresa:

https://docs.google.com/forms/d/108VrUBvH1ZFBxbmwvmF3bmXCcyEthTJQHjXijUX8Ng8/viewform?usp=send_form

Počet respondentov (n=63).

Testovali sme študentov Katolíckej univerzity v Ružomberku, Pedagogickej fakulty, štúdiijného programu manažment, www.pf.ku.sk, Žilinskej univerzity v Žiline Prevádzkovo ekonomickej fakulty dopravy a spojov, www.uniza.sk, Slovenskej poľnohospodárskej fakulty, Fakulty európskych štúdií a regionálneho rozvoja, www.spu.sk a Komenského univerzity. www.uniba.sk.

Tab. 1,2 a 3 (Príloha B) charakterizujú respondentov

Študijný program (Tab.1)	N	%
iný	0	0
Sociálne vedy	2	3,17
Prírodné vedy	2	3,17
Humane a pedagogické vedy	5	7,94
Technické vedy	10	15,87
Ekonomické vedy a manažment	44	69,84
	n=63	100,00%

Tab. 2 (Príloha B) Pohlavie: Muži: n=19, (30%) ženy: n = 44 (70%)

Tab. 3 (Príloha B) Typ štúdia: denné štúdium n=49 (78%), diaľkové štúdium n= 14 (22%)

Tab. 4 (Príloha B) Stupeň štúdia: bakalárske štúdium n=50 (79%), magisterské (inžinierske) štúdium n= 13 (21%).

Počet študentov (n=33. 53%), ktorí majú krátkodobé pracovné skúsenosti, počet študentov, ktorí sú v súčasnosti zamestnaní (n=21, 33%) tvorí viac ako polovicu respondentov. Iba 9 respondentov nemalo žiadnu pracovnú skúsenosť. 22% študentov pracovalo na základe riadnej pracovnej zmluvy, 16% študentov pracovalo na základe dohody o brigádnickej práci študenta. Na otázku *Keby ste si mali možnosť znovu slobodne zvoliť, vybrali by ste si rovnaký študijný program na rovnakej škole?* rovnaký počet študentov odpovedalo áno rovnaký študijný program na rovnakej škole a nie iný študijný program na inej škole (n=21, 34%). 15 študentov odpovedalo rovnaký študijný program, ale na inej škole (25%). Pozri Tab.5 (Príloha B).

Dotazník pre zamestnancov sa realizoval kombinovane, on-line formou a tlačenu formou, prevažovala tlačaná forma spojená so štruktúrovaným rozhovorom. Obe formy dotazníkového prieskumu sa realizovali v pracovnom čase zamestnávateľov. On-line forma dotazníka bola vytvorená pomocou Google Forms.

Adresa: https://docs.google.com/forms/d/1URZN-LUedE6CDzfRi5qjiEpdUsZCZkCQj02O1qyaNdM/viewform?usp=send_form

Skúmali sme 3 priemyselné podniky, 2 poľnohospodársko-potravinárske podniky, 5 podnikov služieb a obchodu, 5 marketingových spoločností and 1 úrad verejných služieb (n=16). Pozri Tab.1 Príloha C. Rozdelenie respondentov podľa veľkosti spoločností: 12 malých podnikov, 2 stredné a 2 veľké podniky, 15 spoločností je súkromných and 1 je verejná. Miesto prieskumu: okresy Žilina, Ružomberok, Poprad and Dolný Kubín. (Tab.2 Príloha C)

Dátum prieskumu: marec 2015 – jún 2015.

-
- Stredné a odborné školy: Nové Zámky, Kysucké Nové Mesto, Nitra a Žilina
 - Univerzity: Ružomberok, Žilina, Nitra, Bratislava
 - Zamestnávateľia: Žilina, Ružomberok, Poprad and Dolný Kubín

Obsah dotazníkov bol založený na analýze literatúry a projektu **“Kompetencie na trhu práce”, ktorý bol realizovaný v moravsko-sliezskom regióne v českej republike.”**⁶

Kompetenčný model použitý v dotazníku bol identifikovaný pomocou 14 kľúčových kompetencií:

1. Kompetencie k efektívnej komunikácii
2. Kompetencie k tímovej spolupráci
3. Kompetencie podnikateľského
4. Kompetencie k flexibilitě
5. Kompetencie k orientácii na zákazníka
6. Kompetencie k výkonnosti
7. Kompetencie k samostatnosti a rozhodnosť
8. Kompetencie k riešeniu problémov
9. Kompetencie k organizácii a plánovaniu
10. Kompetencie k celoživotnému vzdelávaniu
11. Kompetencie k aktívnemu prístupu
12. Kompetencie k odolnosti voči stresu
13. Kompetencie k objavovaniu a orientácie v informáciách
14. Kompetencie pre komunikáciu v cudzích jazykoch.

Tento kompetenčný model bol použitý v dotazníku pre študentov stredných škôl a stredných odborných škôl.

V dotazníku pre študentov vysokých škôl, a pre zamestnávateľov, sme použili vlastný kompetenčný model, ktorý obsahuje 24 kompetencií, znalostí, zručností a schopností.

1. Prezentačné zručnosti
2. Komunikačné zručnosti a vyjednávanie
3. Znalosť podmienok, za ktorých môžu byť odborné znalosti a teórie uvedené do praxe.
4. Schopnosť učiť sa a organizovať výučbu
5. Úroveň písania

⁶ <http://www.mamenato.cz/www/index.php?id=8>

6. Profesionálne teoretické a metodologické vedomosti
7. Všeobecné znalosti
8. Schopnosť podnikat' a viesť tím.
9. Aktívny prístup k práci
10. Schopnosť samostatného rozhodovania
11. Schopnosť riešiť ťažké situácie a prekážky
12. Schopnosť aplikovať odborné znalosti v praxi.
13. Schopnosť prispôbiť sa meniacim sa okolnostiam
14. Právne vedomosti/ právne kompetencie
15. Možnosť zapojiť sa do tímovej práce ..
16. Podnikanie, mať "nos" pre nové príležitosti.
17. Schopnosť myslieť a jednat' ekonomicky / Ekonomická kompetencie.
18. Práca s počítačom
19. Zručnosti v práci s informáciami
20. Schopnosť prevziať zodpovednosť.
21. Schopnosť identifikovať a riešiť problémy
22. Schopnosť kreatívne a flexibilné myslenie a konanie
23. Schopnosť pracovať v multikultúrnom / medzinárodnom prostredí ..
24. Cudzie jazykové znalosti.
25. Jazykové znalosti v materinskom jazyku.
26. Matematické znalosti

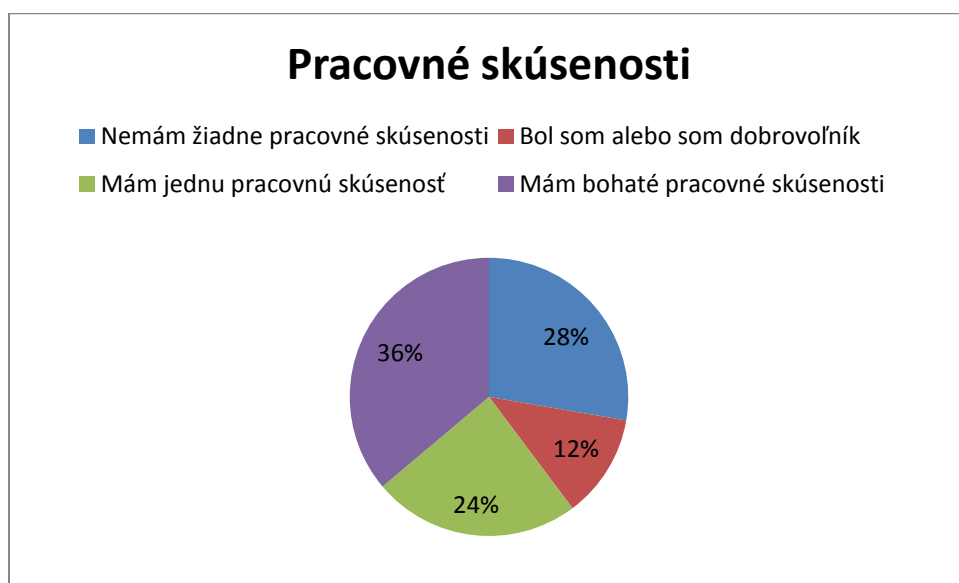
Dáta / informácie boli zhromaždené a analyzované pomocou Excelu. Použili sme stĺpcové grafy a koláčové grafy.⁷

⁷ Pie graphs (sometimes called pie or circle charts) are used to show the parts that make up a whole. They can be useful for comparing the size of relative parts. Because it is difficult to compare different circle graphs, and often hard to compare the angles of different sectors of the pie, it is sometimes better to choose other sorts of graphs.

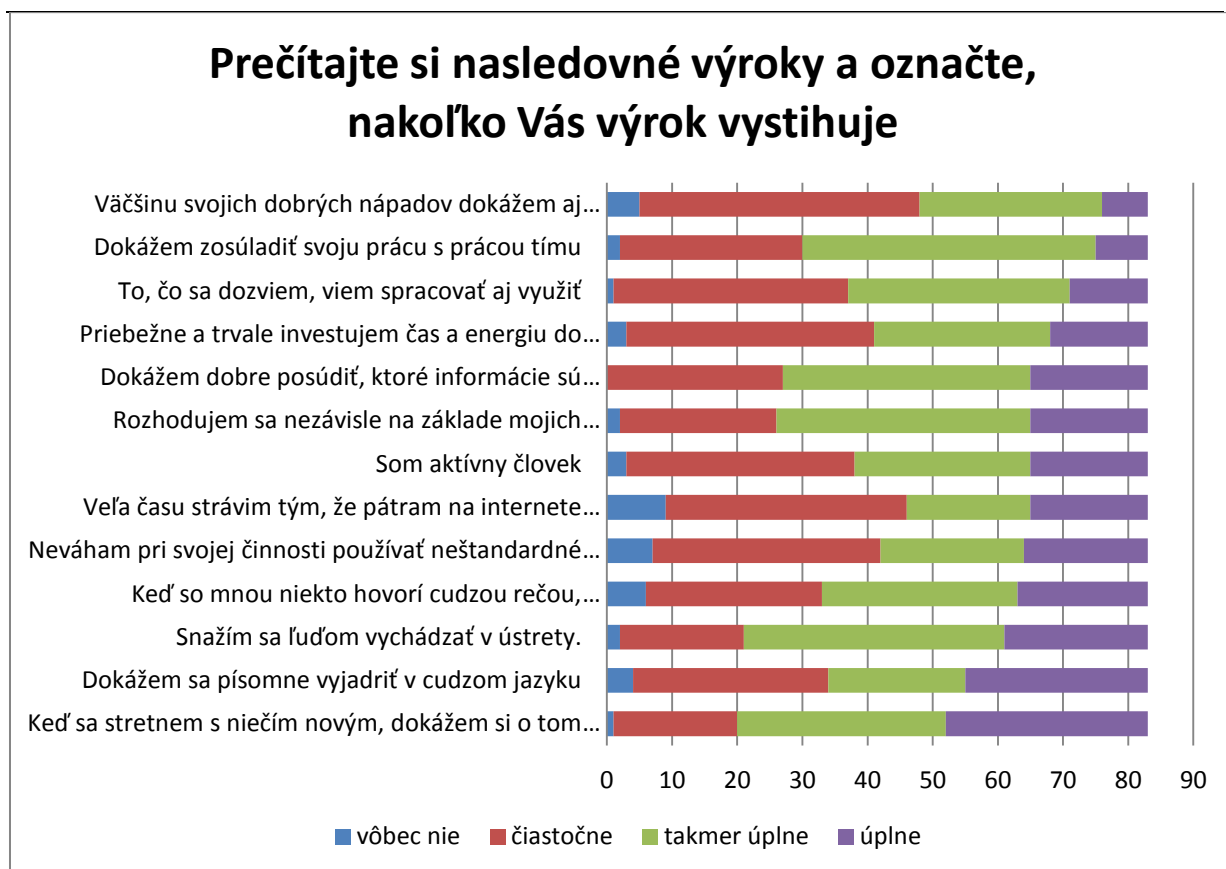
4 Analýza výsledkov

4.1 Dotazník pre študentov stredných škôl a stredných odborých škôl

Ako možno vidieť na Obr. 1 (alebo Tab. 4 Príloha A) 28% respondentov (n=23) nemalo žiadne pracovné skúsenosti. Výskum ukazuje, že 36% študentov (n=30) malo viaceré pracovné skúsenosti.



Obr. 1. Pracovné skúsenosti študentov stredných škôl



Obr. 2. Výroky charakterizujúce respondentov

Žiaci charakterizovali sami seba ako osoby s nasledovnými kompetenciami: kompetencie na získavanie a orientáciu v informáciách (plne n = 31, 37,3%), kompetencie pre spoluprácu a tímovú prácu (úplne n = 21, 26,5%), kompetencie k flexibilitě (celkom n = 19, 22,9%).

Na základe dotazníka a odpovedí žiakov sme zistili, že žiakom chýbajú nasledujúce kompetencie: kompetenciu pre podnikanie a spôsobilosti k aktívnemu prístupu (takmer úplne a úplne n = 35, 57,80%). Prekvapenie pre nás sú výsledky odpovedí: Trávim veľa času prehliadaním internetu alebo "v teréne", snažím sa zistiť, či tam je niečo zaujímavé, ktoré by mohli byť užitočné pre mňa. (Takmer úplne a úplne iba n = 37, 44,6%), To je v kontraste, keď porovnáme odpoveď Keď som prišiel na niečo nové, nájdem potrebné informácie. (Takmer úplne a úplne n = 63, 75,90%). Očakávame, že študenti vyhľadávajú informácie o práci cielene a len v nutnosti. (Presne výsledky sú v Tab. 5 Príloha A)

Analýza kompetencií sebahodnotením (Tab. 6. Príloha A)

Kompetencie	Výrok	MAX		Výrok	MIN	
Kompetencie k proaktívnemu prístupu	Keď mi to vyhovuje a keď sa mi chce, hľadám ich.	33	39,80%	Zostávam u osvedčených postupov. Netreba sa namáhať.	11	13,30%

Kompetencie k efektívnej komunikácii	Nemám problém prezentovať väčším skupinám a komunikovať s neznámymi, ale musím sa na to pripraviť.	44	53,00%	Zásadne sa vyhýbam cudzím ľuďom a cítim sa bezpečne medzi známymi a priateľmi. Mal by som veľkú trému. Ani príprava by mi nepomohla.	7	8,40%
Kompetencie k odolnosti voči stresu	Dokážem pracovať pod tlakom alebo za nepriaznivých podmienok, ale ma to vyčerpáva a necítim sa v pohode	30	36,10%	Som človek, ktorý dokáže pracovať pod tlakom alebo za nepriaznivých podmienok.	12	14,50%
Kompetencie k vyhľadávaniu využitiu informácií	Ak ide o spoločnú vec, ochotne a otvorene poskytujem svoje vedomosti a podieľam sa na plnení rôznych úloh, ale iba vtedy, ak ma nadriadený (učiteľ) k tomu vyzve	35	42,20%	Nerád poskytujem svoje vedomosti a skúsenosti. Iba vtedy ak mi ich poskytnú aj ostatní.	6	7,20%
Kompetencie ku kooperácii	Viem, že počúvať iných je rovnako dôležité ako hovoriť a rešpektujem to	41	49,40%	Prečo by som mal niekoho počúvať, keď viem, že tomu rozumiem lepšie. Nech on počúva mňa.	3	3,60%
	Ak ma ľudia obťažujú ma svojimi požiadavkami, vždy "explodujem".	41	49,40%	Som nahnevanej ak ma ľudia obťažujú svojimi požiadavkami	5	6,00%
	Mám zmysel pre spoluprácu	44	53,00%	Ak pracujem v tíme mám problém sa prispôbiť iným.	8	9,60%
Kompetencie k zodpovednosti a rozhodovaniu	Viem obhájiť svoj názor, ale často sa hnevám na tých, ktorí majú iný názor.	28	33,70%	Viem prijať názor ostatných. Najmä ak sa jedná o drobnú záležitosť.	5	6,00%
Kompetencie pre plánovanie a organizovanie	Dokážem určiť priority na dosiahnutie cieľa	42	50,60%	Čo je dôležité nechám na skúsených	10	12,00%
	Rád sa púšťam do nových činností	38	45,80%	Rád pracujem systematicky a plánujem si prácu.	37	44,60%
	Som v pohode	56	67,50%	Občas mám pocit, že sa zbláznim.	27	32,50%
Kompetencie k flexibilitě	Opakovane sa mi podarilo prísť s novým nápadom, navrhnúť alebo vytvoriť niečo originálne a zaujímavé.	26	31,30%	Načo vymýšľať nové ak staré je zabehnuté.	14	16,90%
	Nevadí keď niečo neviem urobiť, nejako si poradím	30	36,10%	Rád pracujem presne v súlade s postupmi a zmeny ma vyrušujú	13	15,70%
	Som pripravený na zmenu a nové situácie,	34	41,00%	Každá zmena ma znervózňuje a vyrušuje ma	9	10,80%

	ale nesmie to byť často.					
Kompetencie k podnikavosti	Som vždy pripravený podporiť dobrú myšlienku a pomôcť riešiť problém	54	65,10%	Podporujem rozhodnutia a iniciatívu iných.	1	1,20%
	Moja motivácia je zarobiť peniaze	59	71,10%	Zarábam peniaze na zaplatenie dlhov	7	8,40%
Kompetencie pre celoživotné učenie	Keď učím alebo vysvetľujem ľuďa mi rozumejú.	53	63,90%	Prezentácia mojich nápadov pre ľudí ktorým mi nerozumejú je obtiažne.	30	36,10%
	Často aplikujem nové veci v praxi	39	47,00%	Čo som sa naučil, to aj využívam	14	16,90%

Tab. 2 Analýza kompetencií sebahodnotením

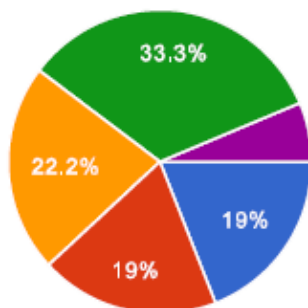
Analýza hodnôt študentov: 5 najčastejšie sa vyskytujúcich hodnôt

- veľmi dôležité hodnoty sú zdravie, rodina, priateľstvo, dôvera a láska.
- dôležité hodnoty sú práce, uznanie v skupine, peniaze, majetok, dom a spravodlivosť.
- čiastočne dôležité hodnoty sú spoločenská prestíž a spoločenské uznanie, kariéra, tradície, moc a auto,
- Najmenej dôležité hodnoty sú zlato a šperky, moc, tradície, viera a náboženstvo, spoločenská prestíž a spoločenské uznanie. (Tab.7, príloha)

4.2 Dotazník pre študentov univerzít

Obrázok 3 ukazuje vzťah medzi prácou a štúdiom. 86% študentov uviedlo, že majú pracovné skúsenosti, ale 33% z nich uviedlo, že ich práca nie je v súvislosti so študijným programom, ktoré študujú a 7% študentov uviedlo, že súčasná práca nevyžadujú vysokoškolské vzdelanie. (Tab.8 príloha B)

Súvis Vašich pracovných skúseností so študovaným odborom.



Neviem posúdiť, nemám pracovné skúsenosti.	12	19 %
Moja práca súvisí so študijným programom.	12	19 %
Moja práca iba čiastočne súvisí.	14	22.2 %
Vôbec nesúvisí.	21	33.3 %
Na súčasnú prácu by som nepotreboval vysokoškolské vzdelanie.	4	6.3 %

Obrázok 3 Vzťah medzi prácou a štúdiom

Odpovede na otázku *Ako Vás univerzita pripraví z hľadiska týchto kompetencií (vedomosti, zručnosti, schopnosti, rozlíšením)?* potvrdzuje skutočnosť, že univerzity nepripravujú študentov na prax. Vyhodnotenie frekvencie 6 bodov (vysoká úroveň prípravy) bola nízka (max 9 študentov). (Tab. 9 Príloha B)

5 kompetencie získaných na univerzite (6 bodov - vysoká úroveň prípravy): Počítačové znalosti (n = 9), schopnosť kreatívneho a flexibilného myslenia, schopnosť zapojiť sa do tímovej práce, schopnosť prijať zodpovednosť, prezentačné zručnosti. (n = 7)

5 kompetencie získané na univerzite (5 bodov): prezentačné zručnosti. (n = 19) Zručnosti písania. (n = 18) Schopnosť samostatného rozhodovania sa, (n = 17) Schopnosť zapojiť sa do tímovej práce. (n = 17) Schopnosť prevziať zodpovednosť. (n = 16).

5 kompetencií na ktoré nepripravujú univerzity (1 bod - nízka úroveň prípravy): Zahraničné jazykové znalosti. (n = 17), jazykové znalosti vo svojom materinskom jazyku. (N = 13), schopnosť pracovať v multikultúrnom / medzinárodnom prostredí (n = 11), podnikavosť, mať "nos" pre nové príležitosti. (n = 10), Matematické spôsobilosti (n = 10).

Odpovede na otázku Aká sa úroveň vášho záujmu získať tieto kompetencie na univerzite? potvrdzuje záujem študentov o tieto kompetencie:

5 kompetencie s najvyššou úrovňou záujmu (6 bodov): Schopnosť kreatívne a flexibilné myslenie a konanie (n = 23), Schopnosť aplikovať odborné znalosti v praxi (n = 23), schopnosť riešiť zložité situácie a prekážky (n = 22), schopnosť identifikovať a riešiť problémy (n = 20), schopnosť prevziať zodpovednosť (n = 19).

5 kompetencie s najnižšou úrovňou záujmu: Matematické spôsobilosti (n = 10), jazykové znalosti vo svojom materinskom jazyku (n = 5), cudzie jazykové znalosti (n = 4), schopnosť pracovať v multikultúrnej / medzinárodnej prostredie (n = 3), schopnosť tvorivého a flexibilného myslenia a konania (n = 2). (Tab. 10 Príloha B)

Odpovede na otázku *Ktoré z nasledujúcich kompetencií, potrebujete vo vašej práci?* odrážajú praktické využitie kompetencií pri práci:

5 kompetencie, ktoré sú nevyhnutné pre výkon práce (6 bodov - nemôžem robiť svoju prácu bez spôsobilosti): schopnosť prijať zodpovednosť (n = 25). Byť schopný komunikovať a jednať s ľuďmi (n = 20), schopnosť pracovať pod tlakom (n = 19), schopnosť aktívneho prístupu k práci (n = 18), schopnosť aplikovať odborné znalosti v praxi. (N = 18)

5 kompetencie, ktoré som nikdy nepotreboval: Prezentačné zručnosti (n = 10), schopnosť viesť organizáciu a schopnosť viesť tím (n = 9), právne kompetencie (n = 9), počítačové znalosti (n = 8), všeobecné znalosti a prehľad (n = 8). (Tab. 11 Príloha B)

Výsledky sebahodnotenia vybraných kompetencií boli veľmi rôznorodé.

Kompetencie k efektívnej komunikácii a vyjednávaniu. (Tab. 12 Príloha B)

Keď sa s niekým rozprávam myšlienky mi utekajú k iným témam. (n = 21, málo ma to vystihuje). Často začínam vetu so slovami: "Áno, ale ..." (n = 20, málo ma to vystihuje), V rozhovore používam slovo "ja" častejšie, než sa slová "vy" (n = 24, málo ma to vystihuje), ak iný hovorí, počúvam ho so záujmom, a neprerušujem ho (n = 27, čiastočne ma to vystihuje).

Prezentačné zručnosti. (Tab. 13 Príloha B)

Diskúzií po prezentáciách sa vyhýbam, aby ma poslucháči neprekvapili otázkou, na ktorú neviem odpovedať, (n = 17, vôbec ma to nevystihuje). Gestikuláciu nepoužívam, mám na to svoje dôvody. (n = 16, málo ma to vystihuje), Obsah prezentácie v úvode neprezerám. Chcem aby boli poslucháči prekvapení. (N. = 23, málo ma to vystihuje), S poslucháčmi udržiavam očný kontakt. (n = 26 čiastočne ma to vystihuje).

Kompetencie k spolupráci a tímovej práci (tab. 14 Príloha B)

Na návrhy a nápady kolegov reagujem pozitívne a podporujem ich. (n = 31 čiastočne ma to vystihuje). (N = 15, vystihuje ma to úplne)

Kompetencie na podnikanie a proaktívnemu prístupu (Tab. 15 Príloha B)

Mám veľa nápadov (n = 16, max. vystihuje ma to úplne), viem posúdiť situáciu a zhodnotiť riziká. (N = 27 čiastočne ma to vystihuje).

Kompetencie k flexibilitě (Tab. 16 Príloha B)

Všetko potrebuje svoje plány, pravidlá a postupy. Doba si vyžaduje rozhľad a pružnú otvorenú myseľ.. (N = 29, čiastočne ma to vystihuje).

Manažérske kompetencie. Organizácia a riadenie tímu. (Tab. 17 Príloha B)

Objednávky a požiadavky viem formulovať jasne a zreteľne. (N = 30, čiastočne ma to vystihuje). Prácu vnímam skôr komplexne vo vzájomných prepojených súvislostiach. (N = 28, čiastočne ma to vystihuje).

Kompetencie k celoživotnému vzdelávaniu (Tab. 18 Príloha B)

Ak niečo nefunguje hľadám riešenie, pokiaľ ho nenájdem. (N = 15, úplne ma to vystihuje), môžem pracovať so študijným materiálom v elektronickej podobe. (N = 24, čiastočne ma to vystihuje)

Kompetencie k stresu pružnosti (Tab. 19 Príloha B)

Musím mať kontrolu nad tým čo sa okolo mňa deje. (N = 11, max. vystihuje ma to úplne),

Kompetencie k riešeniu problémov (tab. 20 Príloha B)

Spoločne s ostatnými sa snažím na problém hľadiť zo všetkých uhlov, aby bol problém vyriešený tým najlepším spôsobom. (n = 19, max. vystihuje ma to úplne), Snažím sa vysvetliť všetkým logiku môjho pohľadu, prospešnosť a / alebo výhody môjho riešenia. (n = 19, max. vystihuje ma to úplne).

Plánovanie a organizovanie činnosti (Tab. 21, príloha B)

Najväčší počet odpovedí: výlety si vždy plánujem. (N = 37), mám finančnú rezervu, aj keď malú. (n = 36). Minimálne počty odpovedí boli: Som chaotik (n = 5) Peniaze boli, sú a budú. (N = 6)

Kompetencie k samostatnosti a rozhodnosť. (Tab. 22 Príloha B)

Najväčší počet odpovedí: Riadim sa názorom, že "Každá rada je dobrá." (n = 37), kontrolujem si bankový účet aby som vedel/a aké platby som realizoval/a (n = 36). Minimálne počty odpovedí boli: Často som žil/a na dlh, ale nevadí mi to (n = 3) nekontrolujem si bankový účet, íňam pokiaľ mám (n = 3).

Odpovede otázku, čo by mohol byť záujem o váš budúceho zamestnávateľa? boli jednoznačné. Cudzie jazykové znalosti. Má pracovné skúsenosti a prax (n = 53). Iba 12 študentov tým, že Témou jeho (jej) práce a jeho (jej) výskumného priestoru by mohla mať záujem o budúceho zamestnávateľa. (Tab. 23 Príloha B)

Silné stránky respondentov: pracovné skúsenosti, komunikačné zručnosti, zodpovednosť, vedomie svojich silných a slabých stránok, prvý dojem, flexibilita, výsledky štúdia, angažovanosť, zručnosť, nadšenie, vášeň pre prácu, znalosť práce na PC.

Slabé stránky respondentov: škola a jej meno, národnosť, málo pracovných skúseností, zdravie, tréma, stres, vek.

4.3 Dotazník pre zamestnávateľa

Väčšina zamestnávateľov odpovedala, že sa pravidelne prijímajú absolventov stredných škôl (8 respondentov) a vysokých škôl (6 respondentov). (Tab. 4 Príloha C).

Uchádzač o zamestnanie v spoločnostiach by mal mať nasledujúce kompetencie:

5 bodov, najdôležitejšie kompetencie: Prezentačné zručnosti. (n = 9, 56,25%), schopnosť komunikovať a vyjednávať s ľuďmi (n = 9, 56,25%) Orientácia na zákazníka (n = 9, 56,25%).

4 body: Byť schopný myslieť a konať ekonomicky /Ekonomická kompetencie. (n = 9, 56,25%), schopnosť identifikovať a riešiť problémy. Práca s počítačom (n = 7, 43,75%)

3 body: Počítačové znalosti. Znalosť cudzích jazykov (n = 6, 37,5%)

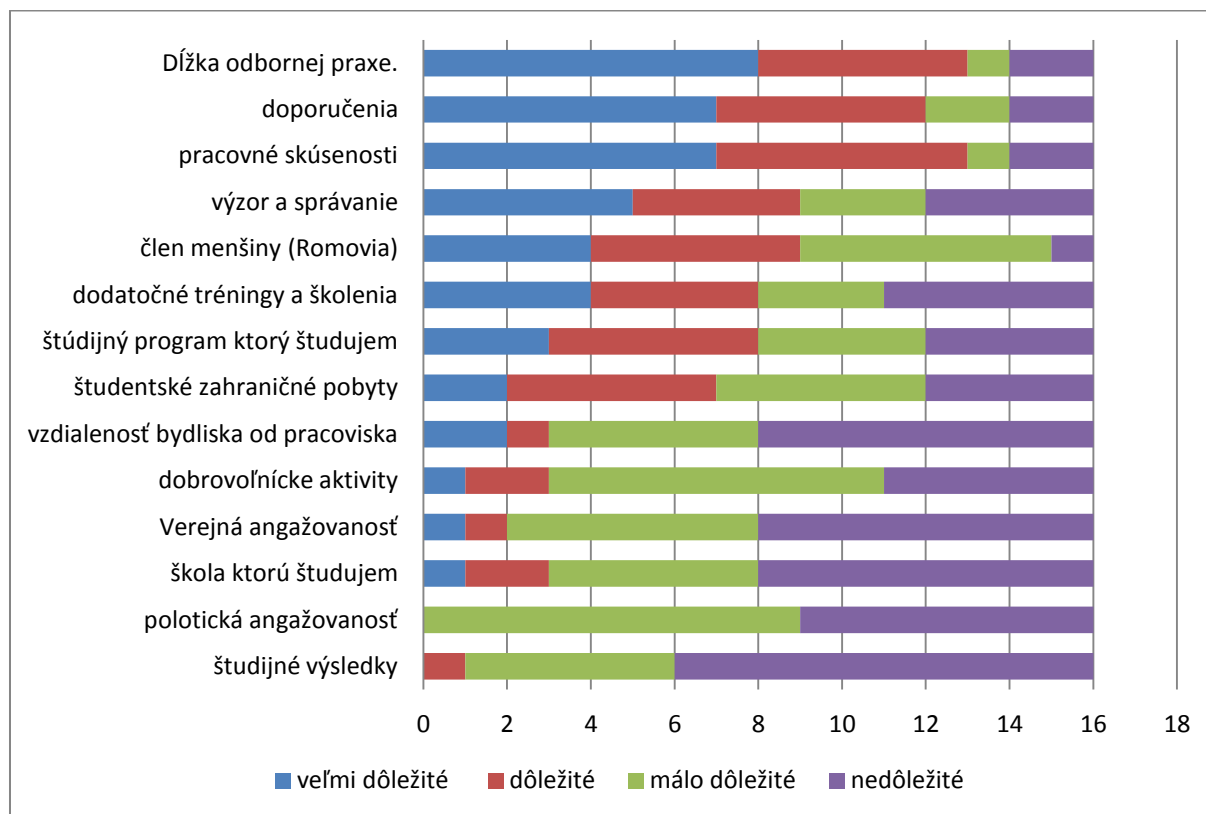
2 body: Jazykové znalosti v materinskom jazyku. Aktívny prístup k práci. (n= 6, 37,5%)

1 bod, najmenej dôležité kompetencie: Všeobecné znalosti a prehľad (n = 10, 62,5%), schopnosť učiť sa a organizovať vzdelávanie (n = 8, 50%), profesionálne teoretické a metodologické vedomosti (n = 5, 31, 25%). (Tab.5 príloha C)

Mladí uchádzači o zamestnanie zo stredných alebo stredných odborných škôl majú nasledujúce kompetencie: Aktívny prístup k práci. Podnikavosť, majú "nos" pre nové príležitosti. Orientácia na zákazníka (n = 5, 31,25%). Najnižšia úroveň kompetencií podľa názoru zamestnávateľov: Prezentačné zručnosti (n = 10, 62,5%), znalosť cudzích jazykov. (n = 9, 56,25%), matematické znalosti. Schopnosť identifikovať a riešiť problémy (n = 8, 50%). (Tab.6 príloha C)

Mladí uchádzači o prácu z univerzít majú nasledujúce kompetencie: Profesionálne teoretické a metodologické vedomosti (n = 6, 37,5%), Prezentačné zručnosti (n = 6, 37,5%), Všeobecné znalosti a prehľad (n=5, 31,25%). Najnižšia úroveň kompetencií podľa názoru

zamestnávateľov: schopnosť identifikovať a riešiť problémy (n = 8, 50%), schopnosť riešiť konflikty a Matematické zručnosti. (m = 5, 31,25%). (Tab.7 príloha C)



Obr. 4 Sú pre vás nasledovné skutočnosti dôležité (významné) pri prijímaní absolventov na pracovné miesto?

Obrázok 4 ukazuje, čo je dôležité pre zamestnávateľov. 50% respondentov zdôraznilo dĺžku odbornej praxe (n = 8). Iné významné skutočnosti sú: odporúčania, predchádzajúce krátkodobé pracovné skúsenosti (n = 7, 43,75%), výzor a správanie. (n = 5, 31,25%). Irelevantné fakty pre zamestnávateľov sú: výsledky štúdia (n = 10, 62,5%), škola, ktorú študent ukončil, vzdialenosť bydliska od pracoviska (n = 8, 50%)

Pri prieskume sme študovali výsledky otázok, ktoré kompetencie sú dôležité pre zamestnávateľov (4 body a 5 bodov), a zostavili sme nasledujúce poradie priorít:

Kompetencie	4 body	5 bodov najdôležitejšia priorita	n
Zákaznícka orientácia	6	9	15
Myslieť a konať ekonomicky (ekonomické kompetencie) .	9	5	14
Schopnosť identifikovať a riešiť problémy	7	4	11



Schopnosť vyjednávať a komunikovať s ľuďmi	1	9	10
Prezentačné zručnosti	1	9	10
Schopnosť riešiť konflikty	5	5	10
Úroveň písomných zručností	5	5	10
Podnikavosť a mať "nos" na nové príležitosti	5	4	9
Schopnosť adaptovať sa zmene	5	4	9
Jazykové zručnosti	6	3	9
Počítačové zručnosti	7	2	9
Znalosť podmienok, za ktorých môžu byť odborné znalosti a teórie uvedené do praxe.	3	5	8
Tímová spolupráca	3	5	8
Aplikácia teoretických znalostí do praxe	2	5	7
Práca s informáciami	2	5	7
Samostatnosť v rozhodovaní	2	5	7
Schopnosť práce v multikulturálnom prostredí	2	5	7
Organizácia a plánovanie práce	2	5	7
Aktívny prístup k práci.	3	4	7
Jazykové spôsobilosti v materskom jazyku.	1	5	6
Kreatívne a aktívne myslenie a konanie	2	4	6
Matematické zručnosti	4	2	6
Právne vedomosti/ právne kompetencie	2	3	5
Schopnosť učiť sa a organizovať učenie	1	1	2
Profesionálne a teoretické zručnosti a znalosti metodológie	2	0	2
Všeobecné vedomosti a znalosti	0	0	0

Tab. Zamestnávateľské priority

5 Záver

Z výskumu sme zistili nasledovné závery. Zamestnávateľia majú tieto priority: *Orientácia na zákazníka, vedieť myslieť a konať ekonomicky tzv. Ekonomické kompetencie, schopnosť identifikovať a riešiť problémy, schopnosť komunikovať a jednať s ľuďmi, prezentačné zručnosti, schopnosť riešiť konflikty, úroveň písomného prejavu.* Študenti si majú názor, že univerzitným štúdiom získavajú nasledovné kompetencie: *prezentačné schopnosti, schopnosť prevziať zodpovednosť, schopnosť zapojiť sa do tímovej práce, schopnosť kreatívneho a flexibilného myslenia a konania, schopnosť samostatného rozhodovania.* Na základe výskumu vidíme, nepomer medzi skutočnými potrebami zamestnávateľov a nadobudnutými kompetenciami počas štúdia. Úsilie proti nezamestnanosti mladých ľudí je jednou z najdôležitejších a najnaliehavejších problémov, ktorému štáty čelia na každom kontinente sveta. Všetci sme zodpovední za vykonávané opatrenia, ktoré sme prijali, a účelne ich posilniť a rozšíriť.

6 Odporúčenia

Vývoj nezamestnanosti mladých ľudí je ovplyvnená nedostatočným prepojením medzi systémom vzdelávania a trhom práce. Existencia vhodných zručností je najdôležitejšou požiadavkou pre rast zamestnanosti.

1. Súvislosť medzi trhom práce a vzdelávania by mala byť zlepšená pravidelnými analýzami trhových informácií, ako sú platy absolventov a mierou nezamestnanosti absolventov podľa vzdelávacích odborov a škôl.
2. Voľba vhodnej oblasti štúdia má dôležitú úlohu, podobne ako aj zodpovedajúce povedomie o trhu práce a zvyšujúce sa problémy v štruktúre nezamestnanosti.
3. Je nutné prepojiť formálne a neformálne vzdelávania, aby sa lepšie prepojil vzdelávací systém s praktickými znalosťami a podporou prakticky orientovaných predmetov a zručností, zvýšiť povedomie rodičov, pokiaľ ide o zodpovednosť za v praxi nepoužiteľný výber štúdia pre svoje deti, aby si uvedomili dôležitosť kariérového poradenstva, ktoré by zahŕňalo oboch rodičov aj deti.
4. Stav na trhu práce na Slovensku, zatiaľ nie je horší než v ostatných krajinách, situácia nie je výrazne odlišná od situácie v iných krajinách EÚ. Mladí ľudia sa stretávajú s problémami nájsť dlhodobú prácu vo väčšine členských štátov EÚ. Stáže (absolventská prax), ktoré majú stále slabú vyhliadku na skutočnú prácu, sú rozšírené v mnohých starších členských štátov EÚ. Záruka pre mladých tiež nie je zlá politika. Otázkou je, či v jednotlivých štátoch tento systém zmení prístup k politike na trhu práce a zlepši konektivitu s potrebami trhu práce a vzdelávania absolventov škôl, alebo či to bude, naopak viesť k výpadkom a absolventov na nikdy nekončiaci reťazec stáží. Príklad Slovenska, kde vláda nikdy neposkytla komplexný rámec pre prechod zo školy do práce, prechody tvárou v tvár ohromne vysokej nezamestnanosti mladých ľudí, nie je povzbudivý. Tvorcovia politik by mali využiť impulz poskytnutý prebiehajúcimi diskusiami na záruky pre mladých ľudí a tlačiť členské štáty k vyšším výkonom do radu ďalších reforiem trhu práce.

Nakoniec, sociálny dialóg je kľúčovým nástrojom na mobilizáciu sociálnych partnerov, aby investovali do správnych zručností prostredníctvom vzdelávania a celoživotného vzdelávania. Komisia vyzve sociálnych partnerov, aby rozvíjali spoločné iniciatívy na podporu prognózovania vývoja zručností a ich zvyšovanie, bude tiež konzultovať so sociálnymi partnermi na úrovni odvetví.⁸

⁸ **Towards a new vocational training more adjusted to the new competencies, abilities and needs of the labour market.** Mutual Learning Programme 2009 Peer Reviews (Spring)

7 Použitá literatúra

1. Available: <http://spectator.sme.sk/c/20057376/unemployment-in-slovakia-and-the-impact-of-hr.html>
2. Available: <http://www.mamenato.cz/www/index.php?id=8>
3. Available: <http://www.newskillsnetwork.eu/doc/454?download=false>
4. Available:
http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11090_en.htm
5. Boyatzis, R.E. and Kolb, D.A. **From learning styles to learning skills: the executive skills profile**. Available: <http://learningfromexperience.com/media/2010/08/Executive-skills-profile.pdf>
6. Brewer, L: Enhancing youth employability: What? Why? and How? Guide to core work skills. International Labour Organization 2013, ISBN 9789221275343 (web pdf) Available: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_213452.pdf, p.4
7. **Career guidance in partner countries. Slovakia**. Available: <http://www.careercare.eu/en/news/81-career-guidance-in-partner-countries>
8. Caritas. **Erschreckend viele Jugendliche in Europa sind arbeitslos**. 2013 Available: <http://www.caritas.de/neue-caritas/jahrbuch/leseprobe.aspx>.
9. Ciuhureanu, A.T., Gorski, H., Balteş, N., **Study on the needs of competencies and abilities for the graduates' adaptation to the requirements of the labour market in the context of Europe 2020 Strategy**. Annals of the University of Petroşani, Economics, 11(3), 2011, 35-46 Available: <http://www.upet.ro/annals/economics/pdf/2011/part3/Ciuhureanu-Gorski.pdf>
10. Deming, S. **What is knowledge**. Available: <http://www.stevedenning.com/Knowledge-Management/what-is-knowledge.aspx>
11. European social partners: **Framework of actions on youth employment**. 2013 Available: http://www.ueapme.com/IMG/pdf/201306_Framework_of_Actions_Youth_Employment_final.pdf
12. Göran Hultin. **The global 'war' for talent: labour-market policies for Europe 2020**. Available:
http://mercury.ethz.ch/serviceengine/Files/ISN/114263/ichaptersection_singledocument/1c05e3bd-7867-4d54-aeda-a00ec5e2ade7/en/Chap14.pdf
13. HRD Recommendation 195, 2004; this was reinforced in the Resolution on Youth Employment 2005.



14. Key Competencies A developing concept in general compulsory education. Eurydice, 2002, ISBN 2-87116-346-4 Available: <http://www.edmide.gr/KEIMENA%20E.U/key%20competences%20Europe.pdf> p.15
15. Learning outcome based on E.Q.F. and ECVET system. Guide for the development of PROA Professional Profiles (PPP)
16. Martišková, M. **EU's Youth Guarantee is unlikely to dramatically help Slovakia's young unemployed.** <https://visegradrevue.eu/eus-youth-guarantee-is-unlikely-to-dramatically-help-slovakias-young-unemployed/>
17. **Matching Skills and Labour Market Needs Building Social Partnerships for Better Skills and Better Jobs.** World Economic Forum Global Agenda Council on Employment. 2014. Available: http://www3.weforum.org/docs/GAC/2014/WEF_GAC_Employment_MatchingSkillsLabourMarket_Report_2014.pdf.p.7
18. **New skills and jobs in Europe: Pathways towards full employment.** EU 2012 ISBN 978-92-79-25973-9
19. Pantea, M-C. **Mapping of competences needed by youth workers to support young people in international learning mobility project.** Available: https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-2721/Mapping_of_competencies_Final.pdf
20. Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning (Text with EEA relevance)
21. Resolution on skills for improved productivity, employment growth and development. 97th Session the International Labour Conference, 2008.
22. Rychen, D.S. and. Salganik L.H: **The definition and selection of key competencies.** OECD, 2001. Available: <http://www.oecd.org/pisa/35070367.pdf>. p.4
23. **Towards a new vocational training more adjusted to the new competencies, abilities and needs of the labour market.** Mutual Learning Programme 2009 Peer Reviews (Spring)
24. Winterton, J. et all **Typology of knowledge, skills and competences,** European Centre for the Development of Vocational Training, 2006 ISBN 92-896-0427-1 p.25