

# ĽUDSKÉ ZDROJE VO SVETLE NEZAMESTNANOSTI

Renáta Machová

---

## Abstrakt

Globalizácia a diskusie o ekonomike založenej na znalostiach zvyšujú záujem o vymedzenie úlohy celoživotného vzdelávania v ekonomickom rozvoji. 21. storočie je mnohými odborníkmi charakterizované ako storočie informácií, ktoré sa dostávajú do popredia, pretože sú základom vedomostí a znalostí. K posilneniu pozície a rozvoju regiónu v globalizovanom svete prispieva aj kvalita ľudského kapitálu, teda ľudských zdrojov, čo zároveň je možné považovať za komparatívnu výhodu regiónu. Kreovanie vedomostnej spoločnosti je jedným z cieľov Lisabonskej stratégie, ktorá bola prijatá všetkými krajinami Európskej únie, vrátane Slovenskej republiky.

**Kľúčové slová:** ľudské zdroje, nezamestnanosť, región, ľudský kapitál, znalosti

**JEL Code:** J01, E24, J21, J24

---

## Úvod

V súčasnej dobe čelí Európska únia novým výzvam, pričom celoeurópsky priestor je ovplyvnený dlhotrvajúcimi prepadmi na trhoch. Ekonomická stabilita obyvateľstva je do značnej miery ohrozená a sociálne istoty už nie sú pre mnohých občanov samozrejmosťou. Dimenzie hospodárskej a finančnej krízy sú veľmi široké a zasiahla všetky oblasti života občanov a najvýraznejšie vplýva práve na pracovné trhy členských krajín, teda predovšetkým na ľudské zdroje. Fenomén hospodárskeho rastu z hľadiska hnacích síl, distribučných efektov a konkurenčných dôsledkov je hlavolamom pre ekonómov už desiatky rokov. Aj keď nestabilita vychádza z rozdielov v rovnovážnom stave (napr. prebytok kapitálu, prebytok ponuky práce alebo nevyužitie kapacity ekonomiky), potom nestabilita na pracovnom trhu a rozdiely v regiónoch vplývajú na efektívne využitie kapacity ľudských zdrojov. [9]

## 1. Regióny a ľudské zdroje

Ekonomika národných hospodárstiev mnohých vyspelých krajín sveta sa v novom tisícročí stáva ekonomikou založenou na znalostiach. Poznanie, využívanie a riadenie znalostí vo výrobnnej ako aj nevýrobnej sfére národného hospodárstva každej krajiny vytvára základnú konkurenčnú výhodu organizácie, regiónu, ako aj štátu. [1] Konceptu lokálneho

ekonomického rozvoja venujú v súčasnosti intenzívnu pozornosť akademici aj tvorcovia politík hospodársky vyspelých, transformujúcich sa a aj rozvojových krajín. Tvorivé schopnosti sú základným determinantom ekonomickej prosperity v rámci globálnej a na poznatkoch založenej ekonomike.

Globálna hospodárska a finančná kríza malej vysoko otvorenej ekonomiky s výraznými regionálnymi disparitami jednoznačne vyžaduje definovať nové riešenia v rozvoji regiónov, pričom ľudské zdroje predstavujú vnútorný potenciál a platformu intelektuálnych zdrojov. Prerozdelenie týchto vzťahov môžeme vnímať v nasledovných koreláciách:

- ľudské zdroje, zamestnanosť, vzdelávací systém, produktivita práce,
- konkurencia, vedecký pokrok, inovácie, transfer poznatkov, nové technológie, infraštruktúra,
- územné plánovanie, kohézia, integrácia, súdržnosť,
- politika, kompetencie, finančné zdroje, právne a legislatívne prostredie. [2]

Len tie regióny sú schopné adaptácie na nové podmienky, ktoré disponujú kvalitnou štruktúrou ekonomickej základne v nadväznosti na stupeň kvalifikácie a flexibility pracovnej sily, rozvojom ľudských zdrojov a dostupnosťou infraštruktúry.

### **1.1 Aspekty regionálneho rozvoja**

Otázky súvisiace s regionálnymi disparitami sa v ostatných rokoch dostali do popredia záujmu odbornej verejnosti. Prakticky od prvopočiatku ľudských dejín nachádzame snahy o zámerné ovplyvňovanie sociálneho a ekonomického vývoja určitých území. Významným impulzom pre razantný posun tematiky regiónov vo všeobecnom rebríčku celospoločensky vnímaných problémov bolo nepochybne pristúpenie SR k Európskej únii v roku 2004, a to najmä v súvislosti s regionálnou politikou, ktorej cieľom je zmiernovanie regionálnych rozdielov v EÚ. [4] Konceptu lokálneho ekonomického rozvoja venujú v súčasnosti intenzívnu pozornosť akademici a aj tvorcovia politík hospodársky vyspelých, transformujúcich sa aj rozvojových krajín. Vychádza z endogénneho rozvoja, ktorý aktivizuje miestnych aktérov s cieľom naplňať spoločnú rozvojovú stratégiu. Regionálny rozvoj možno charakterizovať ako proces, ktorý smeruje k vytvoreniu životaschopného a produktívneho regiónu. Jedným z jeho cieľov je naštartovať dlhodobý proces budovania konkurencie schopnosti regiónu za pomoci plného využitia miestneho potenciálu a priestorových osobitostí. [3] Regionálna politika sa v súčasnosti uplatňuje cez nástroje štrukturálnej politiky. Úspešnosť, význam a efektívnosť závisí od schopnosti implementácie nástrojov v podmienkach konkrétnych regiónov, čo predstavuje neustále sa meniaci proces, ktorý je

vyjadrený vo vedomostiach, schopnostiach a zodpovednosti za implementáciu na národnej a regionálnej úrovni. Rozvoj regiónov je teda podmienený sociálnym a ekonomickým prostredím a potenciálom regiónu v oblastiach ľudských zdrojov a zamestnanosti, výskumu a inovačných kapacít, podnikateľskej sféry a inštitucionálneho usporiadania kompetencií a infraštruktúry a pod..

Rozvoj regiónov je zabezpečovaný najmä cez implementáciu nástrojov regionálnej politiky, ktorá má odstraňovať podstatné rozdiely v životných podmienkach na regionálnej a miestnej úrovni, obmedzovať negatívne účinky štrukturálnych zmien, najmä nezamestnanosť a podporovať rozvoj zaostalých lokálnych súčastí. Z uvedeného dôvodu regionálna politika EÚ nesmie sklzánuť na úroveň rozdeľovacieho mechanizmu, ale musí byť segmentom tvorby zdrojov cez výmenu vedomostí a technológií. Štrukturálne problémy na úrovni regiónov vymedzujú ciele, prostriedky a metódy regionálnej politiky, ktorej kľúčovou otázkou sa stáva politika zamestnanosti v nadväznosti na zvyšovanie produktivity práce a konkurencieschopnosti.

## 1.2 Ľudské zdroje v kontexte trhu práce

V rámci analýzy ekonomickej a sociálnej situácie v regiónoch na úrovni NUTS II v SR by sa mali prijať nosné ciele rámcových dokumentov ako sú Program stability a rastu, Vízia rozvoja slovenskej spoločnosti, Národný plán zamestnanosti, Európska politika zamestnanosti a Modernizačný program Slovensko 21. Strategický cieľ na roky 2007 – 2013 formulovaný v NSRR ako „Výrazne zvýšiť do roku 2013 konkurencieschopnosť a výkonnosť regiónov a slovenskej ekonomiky a zamestnanosť pri rešpektovaní trvalo udržateľného rozvoja

**Tabuľka 1: Národný strategický referenčný rámec na roky 2007 – 2013 [8]**

Strategická priorita	Cieľ strategickej priority
1. Infraštruktúra a regionálna dostupnosť	Zvýšenie hustoty vybavenia regiónov infraštruktúrou a zvýšenie efektívnosti s ňou súvisiacich verejných služieb
2. Vedomostná ekonomika	Rozvoj zdrojov trvalo udržateľného ekonomického rastu a zvyšovanie konkurencieschopnosti priemyslu a služieb
3. Ľudské zdroje	Zvýšenie zamestnanosti, rast kvality pracovnej sily pre potreby vedomostnej ekonomiky a zvýšenie sociálnej inklúzie rizikových skupín

Zdroj: <http://www.nsrr.sk/narodny-strategicky-referencny-ramec-2007-2013/>

Zásadné zmeny v štruktúre národného hospodárstva, ktoré sa odohrali v procese transformácie riadenej ekonomiky na trhovú mali výrazný vplyv na trh práce, a tieto následky pretrvávajú doteraz. Hoci od začiatku transformačného procesu prešlo už viac ako 20 rokov, problém vysokej nezamestnanosti sa nepodarilo vyriešiť. [7]

Od roku 1991 patrí miera nezamestnanosti k najnepriaznivejším makroekonomickým ukazovateľom v SR. Prudký rast nezamestnanosti v začiatkoch transformačného procesu na začiatku deväťdesiatych rokov sa považoval za nevyhnutnú daň a aj signál reštrukturalizácie slovenskej ekonomiky, čo vyplývalo z konverzie zbrojnej výroby, zdraženia vstupov z dovozu a rozpadu východných trhov. Ďalším významným determinantom vplyvajúcim na nárast nezamestnanosti bol demografický vývoj (rast počtu pracovných síl), zníženie dynamiky ekonomického rastu, nedostatok finančných zdrojov v podnikoch a s tým súvisiace úpadky a bankroty podnikov. V súčasnosti je miera nezamestnanosti na trhu práce SR nad priemerom EÚ, najmä nezamestnanosť mladých ľudí bez praxe a najmä v skupine obyvateľov nad 50 rokov. Naproti tomu je v SR vysoká úroveň sociálnej segregácie, nedostatočné prepojenie medzi systémom vzdelávania a potrebami trhu práce, nízka úroveň vysokoškolsky vzdelanej pracovnej sily v pomere k priemeru EÚ. Za nedostatočné je možno považovať aj vzdelávanie pracovníkov pôsobiacich vo verejných službách a aj absenciu celistvej regionálnej stratégie celoživotného vzdelávania a poradenstva. Trh práce je ohrozený rastom dlhodobej nezamestnanosti, prehľbovaním štrukturálnych rozdielov medzi ponukou a dopytom na trhu práce, ale aj zvyšovaním marginality znevýhodnených skupín, prehľbovaním sociálnej nerovnováhy a odlivom kvalifikovanej pracovnej sily. [5]

Z uvedeného vyplýva, že je nevyhnutná podpora vytvárania pracovných miest na regionálnej a lokálnej úrovni, ktorá smeruje najmä do súkromného sektora, vytváranie nových pracovných príležitostí, a to formou získavania investícií a zakladania nových firiem, podpora migrácie pracovnej sily za pracovnými príležitosťami a zvýšenie adaptability pracovnej sily. Pre formovanie sociálneho a ekonomického rozvoja regiónov v kontexte politiky ľudských zdrojov a politiky trhu práce je potrebné definovať globálny cieľ na podporu využitia potenciálu ľudských zdrojov.

## **2. Opatrenia politiky trhu práce**

Významným činiteľom, ktorý napomáha začleneniu uchádzačov o zamestnanie (UoZ) na trh práce a motivuje zamestnávateľské a podnikateľské prostredie k vytváraniu nových pracovných miest širokým spektrom nástrojov, je aktívna politika trhu práce (AFTP).

Ústredie práce sociálnych vecí a rodiny v úzkej spolupráci s úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny v rámci celého Slovenska implementujú nástroje APTP, ktorých legislatívny rámec je obsiahnutý zákonom č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Od 1. Mája 2008 nadobudla účinnosť novela zákona o službách zamestnanosti, na základe ktorej boli prehodnotené implementované aktívne opatrenia na trhu práce a boli zavedené nové opatrenia zamerané najmä na riešenie vysokej miery nezamestnanosti prostredníctvom Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia v novom programovom období 2007 – 2013. Operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia implementuje špecifickú prioritu Podpora rastu zamestnanosti a sociálnej inklúzie, v rámci strategickej priority 3. Ľudské zdroje. Globálnym cieľom operačného programu je rast zamestnanosti, pokles nezamestnanosti, sociálna inklúzia a budovanie kapacít.

APTP zahŕňa viacero typov programov, vrátane vzdelávania, finančnej podpory vzniku nových pracovných miest, priamej podpory tvorby pracovných miest. Aj v tomto prípade, tak ako pri ostatných štátnych zásahoch je spoločným cieľom zvýšenie efektívnosti výsledkov a rovnosti šancí na trhu práce. Programy APTP pozostávajú zo siedmich hlavných kategórií, ktoré uvádzame v Tabuľke 2.

**Tabuľka 2: Programy Aktívnej politiky trhu práce**

Typ programu	Popis
<b>1 – Všeobecné verejné služby zamestnanosti</b>	Pomoc pri hľadaní práce zahŕňa viacero služieb (klientské a poradenské služby, informačné služby, pomoc jednotlivým nezamestnaným pri hľadaní práce) a cieľom je priradovanie voľných pracovných pozícií k vhodným uchádzačom o prácu
<b>2 – Vzdelávanie</b>	Zlepšuje kvalifikáciu a zručnosti uchádzačov potrebné na získanie pracovnej pozície
<b>3 – Rotácia a zdieľanie pracovných pozícií</b>	Zabezpečuje participáciu uchádzačov na pracovnej pozícii pomocou nahradenia odpracovaných hodín existujúceho pracujúceho – v praxi sa nevyužíva
<b>4 – Podnety k zamestnaniu</b>	Dotácie pre voľné pozície na trhu práce znižujúce náklady na prácu. Zvyšujú motiváciu zamestnávateľov prijímať vybrané skupiny pracujúcich do zamestnania a tvoriť a udržiavať pracovné miesta. Taktiež podporujú motiváciu uchádzačov prijímať prácu za nižšiu mzdu
<b>5 – Podpora zamestnávania a integrácia postihnutých</b>	Podpora zamestnávania uchádzačov so zníženou schopnosťou sa zamestnať, napríklad postihnutých

	pomocou dotácie zamestnávateľovi, alebo priame uchádzačovi na vytvorenie pracovného miesta alebo chráneného pracoviska
<b>6 – Priama tvorba pracovných miest</b>	Verejne financovaná dočasná práca mimo trhu práce za nízku mzdu pre inštitúcie z verejného sektora, napríklad verejnoprospešné práce pre obce.
<b>7 – Stimuly k štartu</b>	Podpora uchádzačov pri zakladaní živností a samo zamestnávania pomocou priamej finančnej podpory alebo poradenstva.

Zdroj: Eurostat

Z pohľadu verifikácie v rámci príspevku sme sa venovali nástroju zameraného na vzdelávanie uchádzačov o zamestnanie, ktorý prispieva k rozvoju ľudských zdrojov a ich jednoduchšej uplatniteľnosti na trhu práce resp. návratu a zároveň k rozvoju regiónu.

## 2.1. Celoživotné vzdelávanie a ľudské zdroje

Z hľadiska potrieb zvyšovania súhrnnej produktivity faktorov, ako formovania vedomostnej spoločnosti a ekonomiky patrí rozvoj ľudských zdrojov ku kľúčovým oblastiam. Prudký rozvoj poznatkov vo všetkých oblastiach života kladie dôraz na neustále vzdelávanie sa, s dôrazom na celoživotné vzdelávanie. Výchova a vzdelávanie sú permanentnými procesmi prebiehajúcimi počas celého života jedinca. Dotýkajú sa ich klasické pedagogické princípy, no treba rešpektovať individualitu vývoja človeka, v závislosti od jeho vnútorných a vonkajších podmienok na jeho rozvoj. Dôležitá je životná situácia, ktorá je zložená z viacerých súčastí, a to: motívmi, schopnosťami, psychologickými stavmi a jednak aj sociálnou situáciou človeka, v súčasnosti, no aj v minulosti. Konkrétna životná situácia, v ktorej prebieha učenie, je determinovaná fyzickými danosťami. [10]

Sebavýchova, sebvzdelávanie by sa dalo charakterizovať ako sústavná činnosť dospelého jedinca zameraná na cieľavedomé sformovanie vlastnej osobnosti. K sebvzdelávaniu v duchu nových zásad moderného vzdelávania treba pristupovať ako k procesu kompletného charakteru, smerujúcemu k slobodnému a harmonickému rozvoju človeka, človeka schopného podieľať sa na plnom rozvoji osobnosti. Celý tento proces sa však môže realizovať len za predpokladu existencie vlastnej aktivity, vlastného úsilia človeka dosiahnuť vyšší stupeň sebazdokonaľovania, teda chcieť a zároveň aj môcť sa rozvíjať ako osobnosť. V súčasnosti často vystáva otázka sebarozvoja a sebaapremeny človeka. Rozhodnutie človeka zdokonaľovať sa a rozvíjať svoju osobnosť je najčastejšie motivované hlbším poznaním seba samého na základe vlastného rozhodnutia. Až potom nastupujú ďalšie

umelo vytvorené usmernenia vo forme pomoci zo strany štátu, ktoré môžu napomáhať ďalšiemu rozvoju osobnosti v podobe identifikovania a uvedomenia si vlastnej hodnoty ako bytosti, ako občana.

Celoživotné vzdelávanie je všetko všeobecné vzdelávanie, odborné vzdelávanie a príprava, neformálne a informálne vzdelávanie, ktoré človek absolvuje počas života a ktorého výsledkom je zlepšenie vedomostí, zručností a schopností z osobného, občianskeho, spoločenského a/alebo profesijného hľadiska. V rámci aktívnej politiky trhu práce sem možno zaradiť vzdelávanie a príprava pre trh práce, poskytovanie služieb profesijnej orientácie a odborného poradenstva.

## **2.2. Vzdelávanie a príprava pre trh práce**

Vzdelávanie a príprava pre trh práce je podľa zákona o službách zamestnanosti teoretická alebo praktická príprava, ktorá umožňuje získať nové odborné zručnosti a praktické skúsenosti na účel pracovného uplatnenia uchádzača o zamestnanie a záujemcu o zamestnanie vo vhodnom zamestnaní alebo na účel udržania zamestnanca v zamestnaní. Pri určovaní obsahu a rozsahu vzdelávania a prípravy pre trh práce sa vychádza z doterajšej úrovne vedomostí a odborných zručností uchádzača o zamestnanie, záujemcu o zamestnanie a zamestnanca tak, aby boli účelne využité pri získavaní nových vedomostí a odborných zručností. [9], [11]

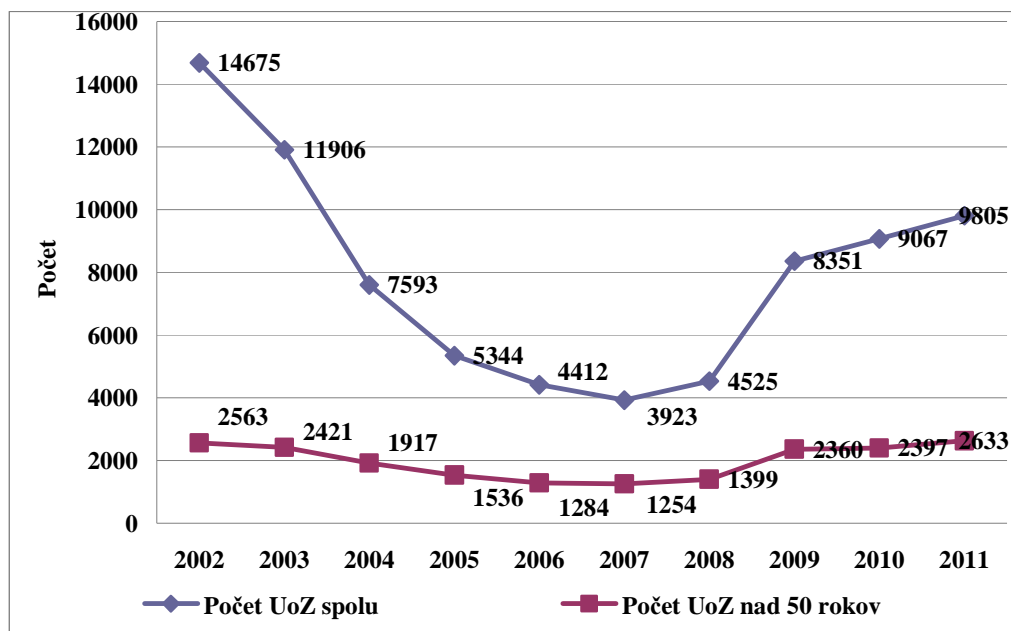
Vzdelávanie a príprave pre trh práce UoZ je financované zo ŠR a Európskeho sociálneho fondu v rámci NP III/2-A „Vzdelávanie a príprava pre trh práce, ktorého globálnym cieľom je získanie nových odborných zručností a praktických skúseností na účel pracovného uplatnenia UoZ vo vhodnom zamestnaní, prevencia nezamestnanosti prostredníctvom podpory vzdelávania a prípravy pre trh práce a uľahčenie vstupu a návratu prípadne udržanie si pracovného miesta na trhu práce, získaním zručností zodpovedajúcim požiadavkám trhu práce a individuálnym potrebám cieľovej skupiny. Strategickým cieľom je prispieť k rastu zamestnanosti založenej na kvalifikovanej a flexibilnej pracovnej sile. [12]

Vzdelávanie a príprava pre trh práce uchádzačov o zamestnanie, záujemcov o zamestnanie a zamestnancov sa uskutočňuje formou vzdelávania v

- a) akreditovaných vzdelávacích programoch ďalšieho vzdelávania,
- b) akreditovaných programoch na získanie konkrétnej odbornej zručnosti,
- c) vzdelávacích aktivitách v rámci medzinárodných programov,

- d) samostatných vzdelávacích programoch na základných školách a v samostatných vzdelávacích programoch na stredných školách v rámci sústavy učebných a študijných odborov,
- e) iných akreditovaných vzdelávacích aktivitách, ktoré smerujú k získaniu novej kvalifikácie alebo k rozšíreniu doterajšej kvalifikácie,
- f) programoch na získanie praktických skúseností.

**Graf 1 – Vývoj počtu evidovaných UoZ v rokoch 2004-2011 k 31.12.**



Zdroj: vlastné spracovanie zo štatistických údajov ÚPSVR Komárno

Okres Komárno rozlohou 1 100,1 km<sup>2</sup> patrí medzi veľké okresy Slovenska. V okrese Komárno žilo k 31.12.2009 celkovo 106 636 osôb, z toho bolo 51 718 mužov (t.j. 48,50 %) a 54 918 žien (t.j. 51,50%). Hustotu osídlenia tvorilo 97 osôb na m<sup>2</sup>. Obyvateľstvo v pred produktívnom veku tvorilo skupinu 14 323 osôb, vo veku 15-64 rokov 77 541 osôb a vo veku nad 65 rokov skupinu 14 747 osôb.

Vývoj nezamestnanosti v okrese Komárno mal od roku 2002 do roku 2007 klesajúcu tendenciu, rok 2008 však bol prelomovým rokom. Od roku 2008 sa začal nárast evidovaných UoZ, rok 09 predstavoval skoro 50 % -ný nárast oproti roku 2008. Počet evidovaných v kategórii nad 50 rokov mal taktiež od roku 2008 narastajúcu tendenciu, pričom je to najohrozenejšia kategória čo sa týka uplatniteľnosti na trhu práce. V decembri 2010 bol počet evidovaných uchádzačov 9067, čo bolo o 716 osôb viac ako v rovnakom období predchádzajúceho roka.



**Tabuľka 3: Vzdelávanie UoZ v rokoch 2007 – 2011 v okrese Komárno**

Rok	Počet evidovaných UoZ k 31.12.	Dohodnutý počet UoZ zaradených na vzdelávanie	Suma FP v EUR na vzdelávanie*	Z toho nad 50 rokov	Počet umiestnených na trhu práce	
					do 1 mesiaca	od 1 do 3 mesiacov
2007	3923	220	32.416,85	53	25	24
2008	4252	239	49.974,31	52	30	32
2009	8351	193	78.949,62	36	19	58
2010	9067	166	92.307,96	32	12	21
2011	9805	0	0,00	0	0	0

Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov ÚPSVR Komárno

\*na prepočet z SKK bol využitý kurz 30,126

Údaje v tabuľke nám prezentujú zaujímavý pohľad na skúmanú problematiku, je evidentné, že vzťah medzi nárastom počtu evidovaných UoZ a dohodnutým počtom UoZ zaradených na vzdelávanie je nepriamo úmerný. Kým v roku 2007, keď bolo v rámci evidencie len 3923 UoZ, na vzdelávanie bol zaradený vyšší počet záujemcov a v roku 2010, keď už vplyvom globálnej finančnej krízy bolo evidovaných 9067 UoZ, počet zaradených sa znížil na 166. Absolútnym paradoxom je rok 2011, v ktorom napriek kritike EÚ o nečerpaní finančných prostriedkov z ESF sa v priebehu roka nezrealizoval žiadny kurz pre UoZ, ktorých počet vzrástol na 9805.

V roku 2007 sa vzdelávania a prípravy na trh práce zúčastnilo 220 uchádzačov o zamestnanie. Realizovalo sa na základe regionálneho plánu vzdelávania a prípravy pre trh práce, pri tvorbe ktoré vychádzali z požiadaviek zamestnávateľov v okrese, úspešnosti kurzov realizovaných v predchádzajúcom období a tiež zo záujmu UoZ. Najväčší záujem bol o kurzy výpočtovej techniky, účtovníctva, základov podnikania, zvrátenia a obsluhy vysokozdvížných vozíkov. Vzdelávania a prípravy pre trh práce sa v Komárne zúčastnilo 105 žien, čo predstavuje 47%. Vzdelávania a prípravy pre trh práce sa zúčastnilo 107 znevýhodnených UoZ, pričom najvyššie zastúpenie mala znevýhodnená skupina, a to občania nad 50 rokov – 49,5 %. V danom roku bola úspešnosť návratu na trh práce berúc do úvahy horizont 1 mesiaca a od 1 do 3 mesiacov 25 %.

V roku 2008 sa vzdelávania a prípravy pre trh práce zúčastnilo 239 uchádzačov o zamestnanie. Realizovalo sa na základe regionálneho plánu vzdelávania a prípravy pre trh práce, pri tvorbe ktorého taktiež vychádzali z požiadaviek zamestnávateľov v okrese,

úspešnosti kurzov realizovaných v predchádzajúcom období a tiež zo záujmu UoZ. Najväčší záujem bol o kurzy výpočtovej techniky, účtovníctva, zvárania, pracovníka SBS, opatrovateľstva, obsluhy vysokozdvížných vozíkov, kozmetickej starostlivosti, aranžovania kvetín, hospodárskej korešpondencie, základov podnikania a komunikačného tréningu.

Vzdelávania a prípravy pre trh práce sa v Komárne zúčastnilo 160 žien, čo predstavuje 66%, 117 znevýhodnených UoZ, najviac zastúpená bola skupina znevýhodnených, a to občania nad 50 rokov – 44 %.

V roku 2009 sa vzdelávania a prípravy pre trh práce zúčastnilo 193 uchádzačov o zamestnanie. Realizovalo sa na základe regionálneho plánu vzdelávania a prípravy pre trh práce, pri tvorbe ktorého taktiež vychádzali z požiadaviek zamestnávateľov v okrese, úspešnosti kurzov realizovaných v predchádzajúcom období a tiež zo záujmu UoZ. Najväčší záujem bol o kurzy výpočtovej techniky, účtovníctva, zvárania, pracovníka SBS, opatrovateľstva, obsluhy vysokozdvížných vozíkov, kozmetickej starostlivosti, aranžovania kvetín, hospodárskej korešpondencie, základov podnikania a komunikačného tréningu.

Vzdelávania a prípravy pre trh práce sa v Komárne zúčastnilo 115 žien, čo predstavuje 59%, 79 znevýhodnených UoZ, najviac zastúpená bola skupina znevýhodnených, a to občania nad 50 rokov – 40 %. Z hľadiska návratu na trh práce po absolvovaní vzdelávania možno rok 2009 považovať za najúspešnejší, keďže sa do 3 mesiacov vrátilo z celkového počtu zaradených UoZ 77, teda až 39,9 %.

V roku 2010 sa vzdelávania a prípravy pre trh práce zúčastnilo 166 uchádzačov o zamestnanie. Realizovalo sa na základe regionálneho plánu vzdelávania a prípravy pre trh práce, pri tvorbe ktorého taktiež vychádzali z požiadaviek zamestnávateľov v okrese, úspešnosti kurzov realizovaných v predchádzajúcom období a tiež zo záujmu UoZ. Najväčší záujem bol o kurzy výpočtovej techniky, účtovníctva, zvárania, pracovníka SBS, opatrovateľstva, obsluhy vysokozdvížných vozíkov, kozmetickej starostlivosti, aranžovania kvetín, hospodárskej korešpondencie, základov podnikania a komunikačného tréningu. Vzdelávania a prípravy pre trh práce sa v Komárne zúčastnilo 121 žien, čo predstavuje 73%, 95 znevýhodnených UoZ, najviac zastúpená bola skupina znevýhodnených, a to občania nad 50 rokov – 34 %.

## **Záver**

Problematika vzniku nerovností, nielen regionálnych, a ich význam v živote ľudí je jednou z otázok, ktoré rezonujú v spoločnosti na Slovensku. Napriek tomu, že príčin pre

nerovnaký vývoj v regiónoch je viacerý, podľa nášho názoru však platí, že rozdiely sú prirodzené. Rozvoj regiónov je podmienený ekonomickým prostredím a aj potenciálom regiónu v oblastiach ľudských zdrojov a zamestnanosti, výskumu, podnikateľskej sféry a inštitucionálneho usporiadania, alokácie zdrojov a infraštruktúry. Rozvoj regiónov ponímame ako prostriedok na vyrovnanie rozdielov, zlepšovanie podmienok životnej úrovne a kvality života, využitie vnútorného potenciálu a zdrojov regiónu. Problematike ľudských zdrojov a vzťahu medzi trhom práce a potrebou vzdelávania sa venujú aj Jonathan Michie a Maura Sheeha, ktorí zdôrazňujú nevyhnutnosť zosúladenia potrieb zamestnávateľov, vedomostnej úrovne ľudských zdrojov a realizácie vzdelávania. [6] Vzdelávanie je jedným z dôležitých predpokladov pre zabezpečenie rastu a rozvoja regiónu a prispieva ku kvalite života a k zlepšovaniu podmienok životnej úrovne a ľahšej uplatniteľnosti ľudských zdrojov na trhu práce.

#### **Literatúra:**

[1] ČEPELOVÁ, A. a kol. (2010). *Verejná správa a spoločnosť založená na vedomostiach*. Košice: Univerzita P.J.Šafárika v Košiciach 2010. s. 256. ISBN 978-867-0978-42-9.

[2] HABÁNIK, J. – KOIŠOVÁ, E. (2012). *Ľudské zdroje, trh práce a rozvoj regiónov*. In: Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie „Riadenie ľudských zdrojov v kontexte globálnych zmien“, Trenčín, 2012, s.33-38. ISBN 978-80-8075-530-0.

[3] HUDEC, O. a kol. (2009). *Podoby regionálneho a miestneho rozvoja*. Košice, Ekonomická fakulta TU Košice, 2009. ISBN 978-80-553-0117-4.

[4] KLUVE, J. (2010). *The effectiveness of European active labourmarket programs*. In: Labour Economics, 6/2010, pp. 904-918. ISSN 0927-5371

[5] Kohézna politika na podporu rastu a zamestnanosti: Strategické usmernenie Spoločenstva na roky 2007-2013. Citované [2.11.2012; 16:00] Dostupné na:  
[http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/job\\_creation\\_measures/g24230\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/job_creation_measures/g24230_en.htm)

[6] MICHIE, J. – SHEEHAN, M. (2005). *Business strategy, human resources, labour market flexibility and competitive advantage*. In: The International Journal of Human Resource Management, 3/2005, pp.445-464. ISSN 1466-4399

[7] MURA, L. (2012). *Performance of Human Resource Management in an Internationally Operating Company*. In: Serbian Journal of Management, 1/2012, pp. 115-129. ISSN 1452-4864

[8] Národný strategický referenčný rámec na roky 2007 – 2013. Citované [10.11.2012; 22:00] Dostupné na:  
<http://www.nsr.sk/narodny-strategicky-referencny-ramec-2007-2013/>

[9] NOROTHA VAZ, T. – NIJKAMP, P. (2009). *Knowledge and innovation: The strings between global and local dimensions of sustainable growth*. In: Entrepreneurship and Regional Development, 4/2009, Vol. 21 pp.441-455. ISSN 1464-5114

[10] SAHADEV,S. – DEMIRBAG,M. (2011). *Exploring variations in employment practices in the emerging economies of Europe: assessing the impact of foreign ownership and European integration*. In: Human Resource Management Journal, 4/2011, pp.395-414. ISSN 1748-8583

[11] UEN, J.F.-AHLSTROM, D. – CHEN, S.Y.- TSENG, P.W. (2012). *Increasing HR's strategic participation: The effect of HR service quality and contribution expectations*. In: Human resource Management, 1/2012, Vol. 51, pp.3-23. ISSN 1099-050X

[12] Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, Bratislava, Európsky sociálny fond – národné projekty. Citované [9.11.2012; 21:00] Dostupné na:

[http://www.upsvar.sk/europsky-socialny-fond/narodne-projekty-v-programovom-obdobi-2007-2013/narodny-projekt-np-iii-2-a.html?page\\_id=201025](http://www.upsvar.sk/europsky-socialny-fond/narodne-projekty-v-programovom-obdobi-2007-2013/narodny-projekt-np-iii-2-a.html?page_id=201025)

### **Kontakt:**

***Ing. Renáta Machová, PhD.***

Univerzita J. Selyeho

Bratislavská cesta 3322, P.O.BOX 54, 945 01 Komárno

Ekonomická fakulta, Katedra manažmentu

E-mail : machovar@selyeuni.sk