

# TALENT MANAŽMENT VO VZDELÁVANÍ ALEBO BOJ O TALENTY V KOLÉGIU JÁNA HARSÁNYIHO

Irma Rácz

---

## Abstract

Talent manažment má dnes strategický význam v živote organizácie. K týmto organizáciám zahŕňame aj vzdelávacie inštitúcie. V 21. storočí sa talent stal kľúčovým faktorom na konkurenčnom trhu. Pojem talent je veľmi rôznorodý a preto aj jeho definovanie je neľahkou úlohou. Pozornosť by sa mala venovať najmä preskúmaniu, udržiavaniu, rozvoju a hodnoteniu talentovaných ľudí. Kolégium Jána Harsányiho je organizáciou na podporu mladých talentov na Ekonomickej fakulte Univerzity Jána Selyeho v Komárne (Slovenská republika). Cieľom výskumu bolo umožniť jeho opätovné začatie, vzdelanie a postupné zvyšovanie záujmu študentov s činnosťou Kolégia Jána Harsányiho. Prvá časť práce sa zaoberá analýzou literatúry zaoberajúcou sa manažmentom talentu. V praktickej časti sme prezentovali samotné Kolégium Jána Harsányiho, potom sme sa zaoberali s problémami týkajúcimi sa s riadením talentov a na základe výsledkov sme navrhli alternatívne riešenia pre zlepšenie ďalšieho fungovania.

**Kľúčové slová:** talent manažment, organizácia trhu, vzdelanie, vysoká škola, kolégium

**JEL Code:** A 29, M 12

---

## Úvod

Na konci 20. storočia už mal talent manažment strategický význam v živote organizácií. Základnou úlohou je predvídať potreby ľudských zdrojov a zabezpečiť plán na uspokojenie potrieb. Talent manažment nemôžeme charakterizovať ako bezdôvodnú činnosť, lebo jej podstatou nie je rozvoj personálu alebo vypracovanie tzv. dedičských plánov, ale skôr zabezpečenie dosiahnutia cieľov organizácií, pomocou ktorých sa prežitie a činnosti daných organizácií stáva jednoduchším a viacej transparentným. (Cappelli, 2008) Organizácie vykonávajú svoje činnosti zvýšenou pozornosťou na talent manažment a podieľajú sa na

súvisiacich procesov. Týmto spôsobom vytvorili stále viac a viac hodnôt pre zainteresované organizácie, či ide o vedúcich alebo podriadených.

Talent manažment ako komplexný proces, je súčasťou strategického manažmentu ľudských zdrojov. K úspešnému pôsobeniu je nutné, aby v organizačnom myslení mali talenti dôležitý význam. Na vysokoškolské štúdium dnešnej doby je charakteristická tzv. masová výuka, a preto talentovaní študenti mnohokrát ostanú v pozadí. Hlavným dôvodom výberu témy bolo zdôraznenie a vzbudenie pozornosti študentom ako aj vysokoškolským profesorom na význam úsilia, veď kľúčom budúcnosti je talent.

## 1 Talent

Plynutím času sa pojem talentu menil v závislosti od toho, že aké boli spoločenské a kultúrne očakávania danej historickej doby. Napriek tomu, že neexistuje všeobecná definícia, sa odborníci zhodli, že má v sebe takú vnútornú silu, ktorá môže poskytnúť možnosť rastúceho spoločenského výkonu. (Gyarmathy, 2006)

Podľa našich výskumov je možné povedať, že výrok maďarskej profesorky Gyarmathyovej je rozhodujúca a znie takto: „Talent je možnosť v jednotlivcovi, individuum, ktorá sa vyvinie v interakcií vnútorných a vonkajších faktorov. Talent je zároveň správanie, systém hodnôt a samopozorovanie“. (Czirjárné, 2010) Je možné povedať, že ani z ďaleka nie je totožná s dnešnou ľahko merateľnou vysokou inteligenciou. (Gyarmathy, 2006)

Vzhľadom k odlišnému výkladu, ako mnoho výskumných pracovníkov, ako mnoho definícií a mená často spájané s jedným alebo viacdimeznionálnymi modelmi. Základom našich výskumov sa stal viacdimeznionálny model maďarského genetika Endreho Czeizela. Model zahŕňa *všeobecné zmyslové a špecifické mentálne schopnosti, kreativitu, motivačné schopnosti, životné prostredie* (rodina, škola, všeobecné spoločenské prostredie a súdobné skupiny). Uvedené faktory môžu mať aj pozitívny, ale aj negatívny účinok. Posledná časť modelu je tzv. faktor osudu alebo šťastie, čo znamená vývoj talentu na náhodnom princípe. (Mező & Miléné Kisházi, 2003)

## 2 Talent manažment a vzdelávanie

Východiskovým bodom nášho výskumu sú teórie talent manažmentu, vrátane talentovaných jedincov rôznych organizácií trhu, zavedených s cieľom identifikovať, rozvíjať a udržať sa. Trh zahŕňa široké spektrum organizácií, ku ktorým patria aj základné, stredné a vysoké školy, ale aj kolégiá. Hore uvedené metódy talent manažmentu, t.j. metódy identifikácie a výberu

môžeme uplatniť v činnostiach iných organizácií, pri monitorovaní podmienok a faktorov prostredia.

Prečo je dôležité aby sa táto téma úzko spojila s vysokoškolským vzdelávaním? Odpoveď na túto otázku nám dáva problematika vysokoškolského štúdia boloňského systému, tzv. masová výuka. Tento systém takmer znemožní prácu s nadanými študentmi. Napriek tomu je nutné sa zaoberať s otázkou ako možno dosiahnuť rozvinutie talentovaných mladých ľudí v oblasti vysokoškolského vzdelávania. Na základe odbornej literatúry motivácia, kreativita a nadpriemerný výkon možno spojiť s podporným zámerom prostredia, ktorý môže umožniť úplné rozvinutie mladých talentov.

Maďarský systém v porovnaní s pedagogickou praxou susedných krajín zistila možnosti, ktoré v sebe zahŕňajú študentské skupiny a tiež možnosť vyzdvihnúť ich potreby. Toto celé podporuje tzv. zákon: Národný Rozvojový Plán (National Development Plan). (Bodnár et al., 2011)

Ich základnou úlohou je poradenstvo, karietová orientácia, prezentácia možností a poskytovanie informácií s takým spôsobom, že pozbierajú potrebné informácie a rozdelia ich podľa tematických okruhov a svoje služby ponúkajú tak na územi Maďarska, ako aj v susedných krajinách organizáciám zaoberajúcim sa s talentmi. Na Slovensku sa môže pochváliť iba pár miest, ako napr. *Kolárovo, Galanta, Dunajská Streda, Filakovo, Kráľovský Chlmec*. (Magyar Génusz Portál, 2012)

Vďaka maďarskému zákonodarstvu okrem programov pre talentovanú mládež je tiež kodifikovaná skutočnosť, že vláda primárne pokladá za dostatočnú činnosť odborných kolégií. (Bodnár et al., 2011)

*Odborné kolégiá a vedecké práce študentov* sa počítajú ku klasickým formám talent manažmentu, lebo jednotlivec sa mohol zapojiť do tej skupiny, ktorej práce ho skutočne zaujímali. (Szakács Mihályné & Gaál Sándorné, 2008) Avšak, keď zohľadníme vzdelávaciu prax v susedných štátoch, môžeme vidieť, že iba maďarské vysokoškolské vzdelávanie je dynamické a je neoddeliteľnou súčasťou týchto organizácií, kde už desaťročia zabezpečujú možnosť pre mladých ľudí, ktorý sa dá označiť ako hungarikum. (Farkas, 2010)

V rozvíjaní talentov majú rozhodujúci podiel aj vzdelávacie inštitúcie. Hlavnou úlohou vzdelávania je výchova študentov na sebaopoznanie. Z nedostatku praxe na Slovensku sme prezentovali dve kolégiá v Budapešti a jedno v Győri. Prioritným cieľom kolégií je ponúknuť alternatívy na sebarozvoj študentov, pritom sa ich skupina pedagógov snaží podporovať.

Na základe dokumentovaných a publikovaných prieskumov o skúmaných odborných kolégiách (Kolégium Ekonomómov Gyulu Kautza, ďalej len KEGYK, Kolégium BME

Management, Kolégium Tibora Lisku, ďalej len KTL) možno konštatovať, že funkčne sú podobné ostatným organizáciám rovnakého typu. Zásadné rozdiely sú v organigramoch a v organizácii prijímacieho procesu. Podobnosti sú hlavne v podpore výskumnej práce, manažerovaní prác TDK a v usporiadaní konferencií. Kľúčovým prvkom však je, že univerzity snažia zapojiť talentovaných jedincov do akademického výskumu už vo fáze vysokoškolského vzdelávania, a následne týchto ľudí udržať. Vo väčšine prípadov sú považovaní ako nástupcovia vedeckých pracovníkov a vysokoškolských profesorov. (Bodnár et al., 2011)

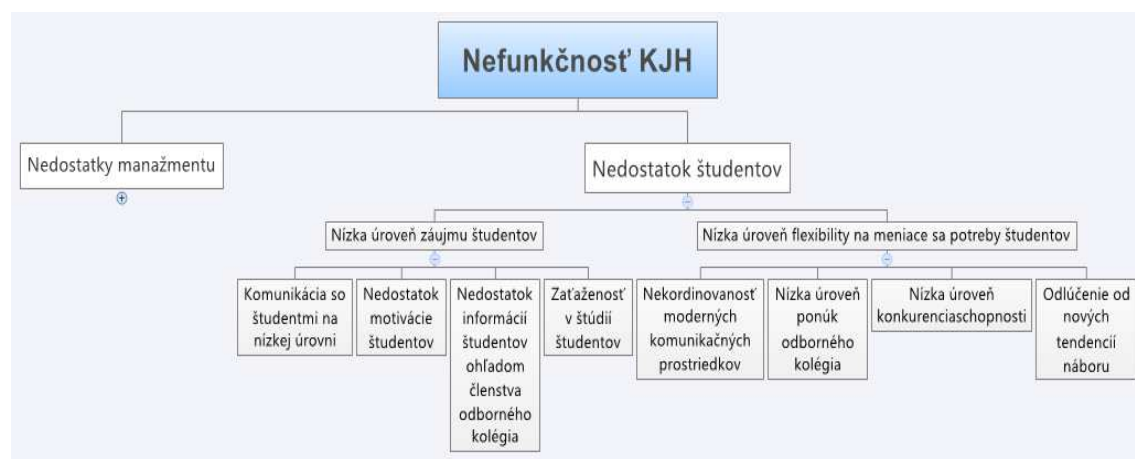
### 3 Formulácia problematiky

Tvorivým centrom našich prieskumov je talent manažmentová organizácia Kolégia Jána Harsányiho (ďalej len KJH) na Univerzite Jána Selyeho – Ekonomická fakulta (ďalej len UJS), ktoré už viac rokov úspešne pôsobilo. Za posledných päť rokov sa však postupne stalo nefunkčným. Tento negatívny proces inšpiroval začatie našich prieskumov s úsilím čo najhlbšie preskúmať príčiny zániku.

K hlavným problémom prispeli „nedostatky manažmentu odborného kolégia“ a „nedostatok študentov“. Kým k prvému sme priradili „nestabilné zloženie HR, činnosti“, „nestabilnú sieť vzťahov“, „nedostatočné finančné prostriedky“, zatiaľ k druhému „nízku úroveň záujmu študentov“, „nízku úroveň flexibility na meniace sa potreby študentov“.

Na obrázke č.1 z dvoch základných problémov sme sa snažili objasniť súvislosť medzi príčinou a účinkom zo strany študentov, tzv. nízku úroveň záujmu študentov.

**Obrázok č.1: Strom problémov KJH**



Prameň: vlastné spracovanie na základe pohovorov a dotazníkového prieskumu

Na základe diagramu sme neskôr spravili analýzu kvalitatívneho a kvantitatívneho charakteru. Cieľom nášho prieskumu bola podpora oživenia tejto organizácie, vzbudiť záujem študentov voči činnosti KJH.

### **3.1 Prezentácia preskúmanej organizácie**

Kolégium Jána Harsányiho je spoločenstvo, v ktorom hodnoty správania sa a postoja sú rovnaké. Toto všetko na jednom mieste, kde inšpiratívne prostredie zabezpečuje vhodné podmienky pre odborný a duševný rozvoj študentov.

Kolégium založili v Komárne, v októbri 2004 pomocou Nadácie pre Univerzitu Jána Selyeho. Na začiatku mali 15 členov. Do kolégia sa mohli prihlásiť študenti Ekonomickej Fakulty Univerzity Jána Selyeho. Cieľom členstva bolo podporovať rozvoj mladých ekonómov, špecializácií, v rámci rôznych seminárov a nezávislých výskumov. K profesionálnej práci patrili aj individuálne práce, spoločné výskumné úlohy, kurzy, prednášky a aj workshopy. (Harsányi János Szakkollégium, 2008)

Na začiatku kolégium charakterizovalo okrem odbornej práce aj živý spoločenský život, rôzne tréningy (rozvoj zručností, budovanie teamu a karierizmu), zájazdy, tábory, festivaly, rôzne besedy, kde do usporiadania sa zapojili aj sami študenti. (Szabó, 2012, p. 1-4) Z podujatí sa oplatí vyzdvihnúť sériu stretnutí Mladých Maďarských Ekonómov na Slovensku (SZMFKT), ktoré boli usporiadané na vzor: Republikové Stretnutie Mladých Ekonómov (FIKOT) v Maďarsku, kde bola séria prednášok, akcie a zábavy. Pozvanie na toto podujatie prijali tak domáci, ako aj zahraniční experti. (Antalík, Youtube Videomegosztó portál, 2008) Podujatie bolo usporiadané celkom 6 krát.

## **4 Charakteristika prieskumu**

Výskum je založený na logike *deduktívneho myslenia*. Štúdium časového intervalu obsahuje dobu kolégia od založenia až po súčasné obdobie (2004-2012). Výskum bol vykonaný na základe vopred stanovených kritérií, kedy sme si vypýtali názory nielen dobrovoľníkov KJH, ale aj názory bývalých členov KJH. Okrem toho sme sa spýtali študentov Ekonomickej fakulty UJS prostredníctvom dotazníka, či je vôbec potrebné zachovať KJH, ak áno, tak v akom rozsahu možno motivovať dnešných študentov. Pokladali sme za dôležité preskúmať obidve strany, a tiež preskúmať aj prax odborných kolégií iných univerzít k tomu, aby návrhy boli úspešné pre KJH. Po rozhovoroch a posúdení došlých dotazníkov sme si pripravili

analýzu vnútorných a vonkajších faktorov (SWOT analýza), a zostavili sme diagramy (strom problémov a cieľov) pre fungovanie organizácie.

Na základe našich literárnych poznatkov a skúseností fungovania organizácie sme formulovali nasledujúce *hypotézy*.

*H1*: Jedným z hlavných dôvodov nedostatku zápisov do KJH je nedostatok informácií týkajúcich sa fungovania a členstva organizácie.

*H2*: Nedostatok záujmu opýtaných študentov, a z dôvodu nesprávnych informácií nepoznajú popri KJH ani prax Kolégií BME Management a Ekonomómov Gyulu Kautza.

#### 4.1 Štruktúra vzorky

Dotazníkový výskum dvoch cieľových skupín počas prezentácie sme označili špecifickým označením. Študenti, ktorí nepatrili a ani teraz nie sú členmi KJH boli zaradení do skupiny „A“, zatiaľ bývalí a súčasní členovia KJH do skupiny „B“.

*Populácia* sa skladá zo skupiny „A“ 711 ľudí<sup>1</sup>, zatiaľ čo skupine „B“ je 35 osôb, pretože taký bol počet potenciálnych vyplňujúcich. Z opýtaných 202 ľudí (*vzorka*), ktorí nie sú členmi KJH 125 sa zúčastnilo štúdia Bc., kým 74 osôb sa zúčastnilo štúdia Mgr. . Čo sa týka vyplnených dotazníkov, počet žien vo všetkých skupinách vykázalo vyššiu mieru účasti.

V prípade skupiny „A“<sup>2</sup> sme potrebovali určitú *frekvenciu*, aby sme vždy vedeli koľkátá osoba daného zväzku dostane dotazník. Frekvencia bola označená písmenom „k“. Hodnotu „k“ sme získali ako podiel vzorkovacieho rámca (661 študentov) a vzorky (202 študentov) s výsledkom 3,27 , čo sme zaokrúhlili na 4. To znamenalo, že sme sa museli opýtať každú štvrtú osobu. Definícia, že ktorá je 4. osoba danej skupiny, na to sme využili generovanie náhodných čísel, čo v našom prípade vychádzalo zo vzorkovacieho rámca (661). V *stratifikovanej vzorke* základná populácia bola rozdelená do homogénnych podskupín, ktorým sme dali názov „vrstvy“. Toto všetko sme vykonali na základe premenných hodnôt pomocou variabilnosti vrstvy. Pri každej vrstve sme použili náhodné vzorkovanie. Začali sme s väčšou podskupinou, ktorá v prípade skupiny „A“ znamenali formu štúdia, ročník a pohlavie (muž, žena). Potom sme to isté opakovali v prípade skupiny „B“, kde sme vzorkovali najprv podľa veku, potom podľa pohlavia. Toto poradie bolo použité preto, aby sme vzorkovanie mohli zúžiť na stále užší (homogennejší) okruh.

---

<sup>1</sup> V akademickom roku 2011/2012 na UJS do skupiny študentov bakalárskeho (Bc.1, Bc.2, Bc.3, Bc.4) a magisterského štúdia (Mgr.1, Mgr.2., Mgr.3.) patrilo 713 osôb. Dvoch študentov sme zaradili len do skupiny členov KJH, t.j. do skupiny študentov UJS nie. To všetko s cieľom dosiahnutia: členy KJH vs. nečleny KJH.

<sup>2</sup> V skupine „B“ sme sa opýtali respondentov pomocou dotazníka. Ďalej sme sa nezaoberali s frekvenciou vzorky u tejto skupiny.

## 4.2 Metóda výskumu

Primárny výskum bol vykonaný pomocou dotazníka, zbierané boli kvantitatívne a v rozhovoroch kvalitatívne údaje.

V súvislosti s pôsobením, službami sme uskutočnili rozhovory so štyrmi kompetentnými osobami<sup>3</sup> a členmi KJH, ktoré toto štúdium detailne nerozoberá.

V dotazníku sme sa snažili konfrontovať členov KJH s osobami, ktoré neboli členmi KJH, aby sme mohli náš výskum zdokonaľiť. Za určitý čas sme sa snažili opýtať väčší počet ľudí, ktorých sa to týka. V prípade obidvoch cieľových skupín sme použili dotazník s komplexnými otázkami. Dotazníky boli vyplňované *na jar 2012* a obsahovali nasledujúce otázkové bloky:

1. blok otázok: Pojem talent a výber nadaných ľudí
2. blok otázok: Pojem a činnosť mentorov
3. blok otázok: Prezentácia KJH
4. blok otázok: Demografické údaje

Medzi tridsiatimi otázkami dotazníka sú rôzne možnosti na odpoveď: spontánna odpoveď, vlastná otvorená odpoveď a uzavretá otázka. Pritom sme použili na vlastné hodnotenie ratingovú stupnicu (Likertová stupnica). Typ dotazníka bol samovyplňovací, a na zmapovanie demografických údajov slúžiace 9 otázok boli na konci dotazníka.

## 5 Výsledky výskumu a ich hodnotenie

### 5.1 Hypotéza č.1

Počas dotazníkového prieskumu sme skúmali dôvody absencie zápisov do KJH (H1). Jedným z hlavných vysvetlení nedostatočnej činnosti KJH bolo nedostatok informácií, s ktorou sme z viacerých strán potvrdili aj našu hypotézu. Hlavným dôvodom problému bol nedostatočný záujem a mylné alebo málo informácií (neskoršie opísané a dokázané).

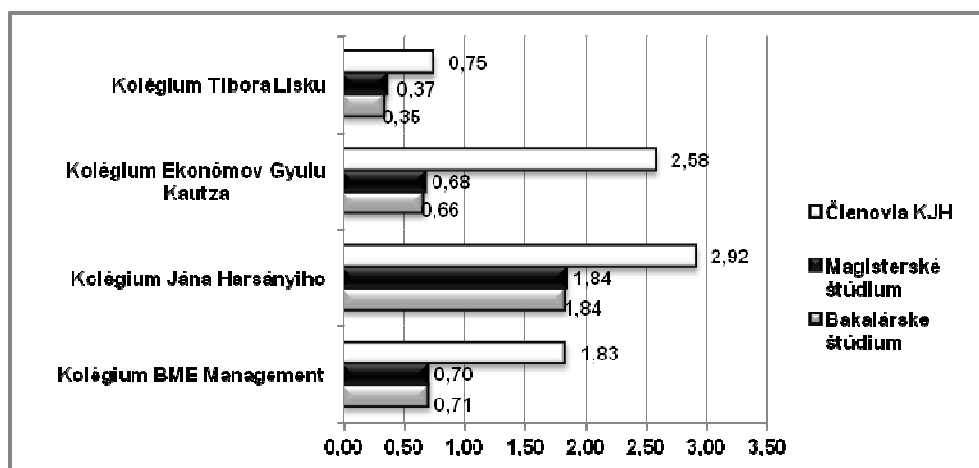
Hodnotili sme podľa Likertovej stupnice, čo znamenalo „1” najslabšiu, „4” najsilnejšiu organizáciu, ktorá obsahovala aj alternatívu „nepoznáť”. Na 2. obrázku vidíme, že priemerné hodnotenie respondentov, ktorí nie sú členmi KJH, okrem dotknutého (KJH), nedosahujú ani to najnižšie hodnotenie (1).

---

<sup>3</sup> Vedúci vysokoškolský profesor KJH, Vedúci KJH, Komunikačný kordinátor KJH a Bývalý predseda študentského výboru KJH

## Obrázok č. 2: Hodnotenie rôznych odborných kolégií podľa priemeru

(rozloženie vzorky: nA = 202 , nB = 12)



Prameň: dotazníkový prieskum, vlastné spracovanie

Na obrázku č.2 vidíme, že 89% z opýtaných študentov bakalárskeho štúdia nepozná KTL, iba o 5% menej respondentov nepozná ani KEGYK a asi 78% z nich nepozná ani Kolégium BME Management. Pritom, viac ako polovica opýtaných zo 128 študentov nepozná KJH, čo je dôsledkom stále klesajúcej činnosti organizácie v posledných rokoch. Tí študenti, ktorí poznajú uvedené kolégiá dali najlepšie hodnotenie Kolégium BME Management, približne 12,5%, čo je o 3% vyššie, ako pre organizáciu v Komárne, a o 9% prevyšuje najlepšie ohodnotenú organizáciu v Gyóri.

Medzi študentmi magisterského štúdia boli najmenej známe dve budapeštianske kolégiá (Kolégium BME Management a KTL) s odlišnosťou 1-2% žiaľ, aj medzi nimi sa našli takí (13,51%), ktorí vôbec nepoznali KJH. Môžeme však považovať za pozitívum, že druhá časť tábora tzn. 21, 62% respondentov hodnotilo KJH, ako kolégium s najvyššou úrovňou, a tým sa dostalo na prvé miesto zo štyroch skúmaných organizácií.

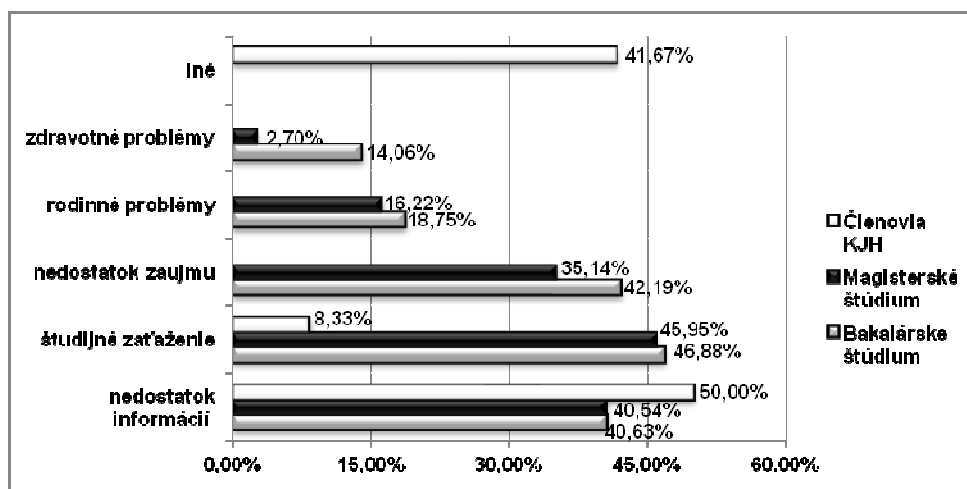
Priaznivejšia bola situácia v prípade členov odborného kolégia, kde samozrejme hodnotenie "nepoznám" nikto nedal v súvislosti s odbornými kolégiami nášho výskumu. Pre respondentov, ktorí neboli členmi kolégií bolo najmenej známe (KTL), čo označilo 75% odpovedajúcich. Z ostatných organizácií, viac než polovica označila KEGYK na najvyššej úrovni, ako dobrý príklad, a tak toto kolégium predbehlo organizácie v Budapešti a Komárne o 25%.

Odpovede na 17. otázku vidíme na obrázku č.3. Táto otázka nám pomohla nájsť odpoveď na 2. hypotézu a tým aj podložila aj nedostatok záujmu voči KJH.



### Obrázok č.3: Dôvody absencie prihlášok do KJH

(rozloženie vzorky:  $n_A=202$ ,  $n_B=12$ )



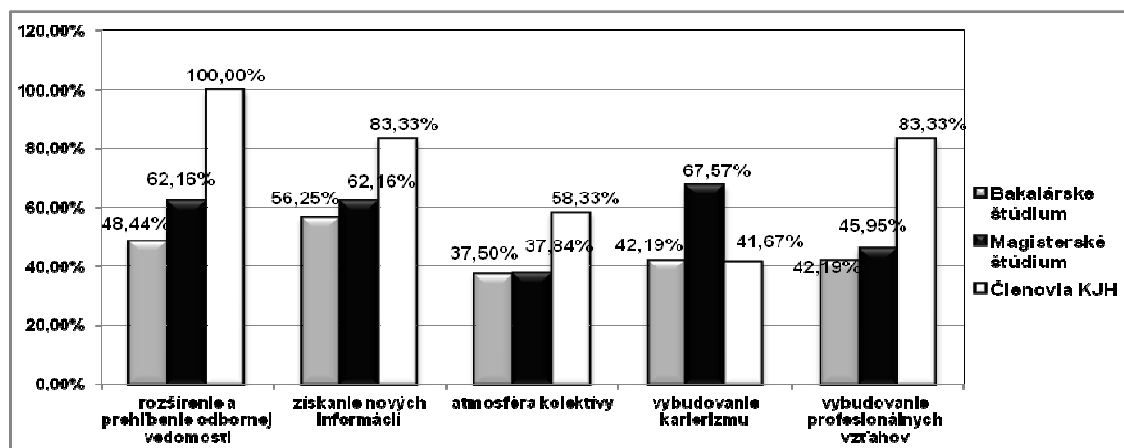
Prameň: dotazníkový prieskum, vlastné spracovanie

Kým medzi študentmi bakalárskeho štúdia ako dôvod "nedostatok informácií" označilo 54 osôb, tak na druhom stupni štúdia (Mgr) to urobilo približne o 8% menej. V druhom prípade možno spozorovať súmernejšie rozloženie dôvodov. Nedostatok záujmu môžeme podložiť aj zaťaženosťou štúdia, ktorá medzi respondentami, ktorí nie sú členmi KJH dostala hodnotenie v takom istom pomere, a to 46%. Samozrejme nedostatok môže byť aj z rodinných a zdravotných problémov, načo prišlo 10-20% odpovedí.

Skúmali sme, v čom spočíva nízky záujem, z akých dôvodov by sa prihlásili bývalí kolegiisti do kolégia, a akú motiváciu by potrebovali študenti, ktorí nie sú ešte členmi KJH, aby sa prihlásili.

### Obrázok č. 4: Dôvody prihlásenia do KJH

(rozloženie vzorky:  $n_A=202$ ,  $n_B=12$ )



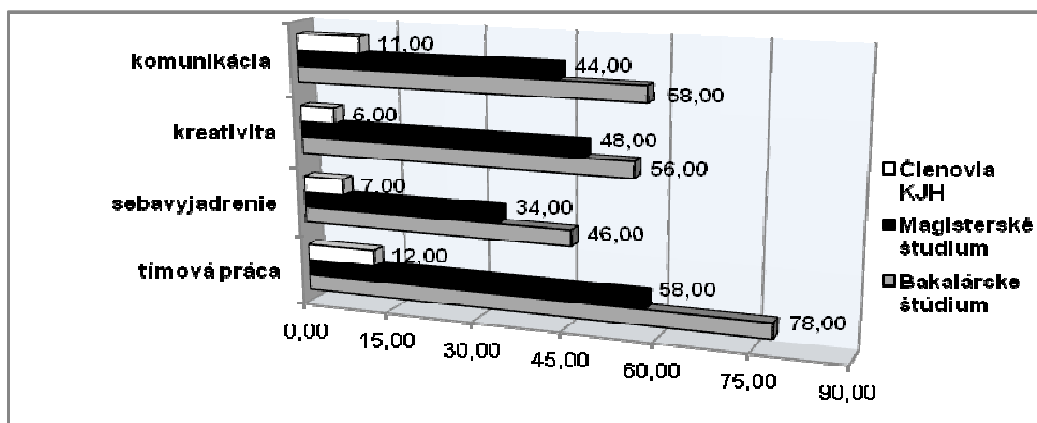
Prameň: dotazníkový prieskum, vlastné spracovanie

Z výsledkov na obrázku č. 4 je jasné, že prvoradým cieľom vysokoškolských študentov bakalárskeho a magisterského štúdia je získanie nových informácií (58,24%), rozšírenie a prehĺbenie odbornej vedomosti (označilo 108 osôb), vybudovanie karierizmu označilo o 7% menej osôb, vybudovanie odborných stykov označilo približne o 14% menej ľudí. Zaujímavé bolo položiť túto istú otázku medzi členmi KJH. Oni prekvapujúco všetky alternatívy pokladali v tej istej miere za dôležité. Dvanásť osôb ako hlavný cieľ označilo iba rozšírenie a prehĺbenie odborných vedomostí, potom o 17% menej označili za druhoradé získanie nových informácií a vybudovanie profesionálnych vzťahov.

Podľa ich názoru sme tiež skúmali, ktorú schopnosť by si mohli rozvíjať počas členstva v kolégií. Podľa očakávania a naplnenia, ako súhrn sme vyhodnotili odpovede obidvoch skupín. Na 10. otázku mali respondenti 11 odpovedí, z ktorých bolo treba označiť 5 najvyhovujúcejších odpovedí. Pomocou obrázku č.5 sme zdôraznili štyri najcharakteristickejšie rozdiely medzi členmi a ostatnými respondentami odborného kolégia.

### Obrázok č. 5: Najcharakteristickejšie schopnosti rozvíjania v KJH

(rozloženie vzorky:  $n_A=202$ ,  $n_B=12$ )



Prameň: dotazníkový prieskum, vlastné spracovanie

Študenti bakalárskeho štúdia (číslami 61%) označili ako nadôležitejšie tímovú prácu pre rozvoj schopností, to isté označilo iba 17% študentov magisterského štúdia. Členovia KJH označili túto možnosť ako prvoradú, a tiež považujú komunikáciu za veľmi dôležitú, okrem jedného respondenta.

Pozitívny dividend predstavuje približne rovnaký názor skupín, čo je jeden zo spoločných bodov, lebo kým prvá skupina odpovedala jasne podľa očakávania, tak druhá skupina na základe vlastných skúseností. Je dôležité, aby aj študenti, ktorí nie sú členmi KJH vedľa, že

k činnosti jedného odborného kolégia sú potrebné obidve spomenuté schopnosti, tak na ich rozvoj vyvinuté úsilie sú špecifické a rozhodujúce.

Hypotéza bola podložená číslami. Nedostatok informácií sa objavilo u 128 študentov bakalárskeho štúdia, čo je 40,63% a u 74 študentov magisterského štúdia, v percentách to znamená 40,54%.

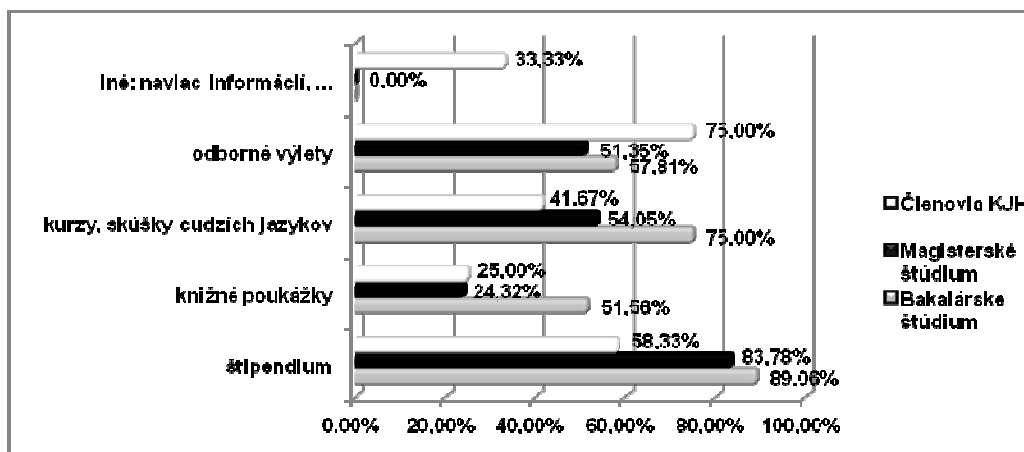
## 5.2 Hypotéza č.2

*Hypotéza č. 2* bola počas výskumu preukázaná postupne, a bolo dokázané, že z nedostatku záujmu a kvôli mylným informáciám opýtaní študenti popri KJH nepoznajú ani Kolégium BME Management, ani KEGYK.

Počas dokazovania sme konštatovali, že prvoradým dôvodom absencie prihlášok do KJH je nedostatok záujmu. Pri zostavovaní dotazníka sme počítali aj s touto možnosťou, a položili sme dve otázky, ktoré by mohli pomôcť tejto problematike. Prvá z nich bola zameraná na zmapovanie *témy záujmu*, ktorú sme predtým hodnotili. Myslíme si, že keby kolégium okrem iných dôležitých informácií vyzdvihol pri náborových akciách aj podnety študentských kruhov, mohlo by zvýšiť úroveň záujmu a tým aj počet prihlásených. Druhá otázka súvisela s *motivátormi členstva*, čo by mohlo motivovať daného študenta počas členstva v odbornom kolégiu. Na základe dotazníkového prieskumu, možné motivátory rekapituluje obrázok č.6.

### Obrázok č. 6: Potencialne motivátory pre študentov počas členstva v KJH

(rozloženie vzorky:  $n_A=202$ ,  $n_B=12$ )



Prameň: dotazníkový prieskum, vlastné spracovanie

Z výsledkov sa odráža základný rozdiel, podľa ktorého každý zo študentov, ktorí nie sú členmi KJH vyberal z uvedených alternatív, ktoré dobre viditeľným spôsobom obsahovali

materiálne motivátori. V kontraste s tým štyria (4) z členov KJH uviedli aj iné inšpiratívne podnety, ako dodatočné informácie, alebo túžba po štúdiu.

Z hodnotenia možno vyvodit' primárnu konklúziu, ktorá zohľadňuje nevýhody materialistickej spoločnosti, kde budúcu generáciu bude možné motivovať vo väčšine prípadov len s menšími alebo väčšími finančnými odmenami. Na prvé miesto 89%-ným označením sa dostala možnosť čistého štipendia v oboch prípadoch, tak u bakalárskeho štúdia, ako aj u magisterského štúdia. Od toho zaostala o 10-15% možnosť absolvovania jazykových skúšok za výhodné ceny. Na tretie miesto virtuálneho pôdia sa dostala možnosť, a to od viac než polovice respondentov, zúčastniť sa na odbornovo-vzdelávacích cestách, exkurziách za výhodné ceny. V prípade členov KJH z 12-tych opýtaných ľudí 9-ti odpovedali podobne, v ich prípade sa na prvé miesto dostala táto alternatíva.

## **Konklúzie**

Na základe výsledkov by sme kládli dôraz na zníženie hodnôt v prvej hypotéze, na jasnejšie a zrozumiteľnejšie vybudovanie bezprostredných vzťahov a v prvom rade by sme kládli dôraz na prednosti pôsobenia KJH, a na včasné a presné odovzdávanie informácií.

Dá sa povedať, že v záujme zvýšenia počtu prihlášok je potrebné ponúknuť materiálne a iné výhody, ako aj nemateriálne t.j. ponuka kvalitnej výučby na získanie ďalších vedomostí.

Po preskúmaní hypotézy sme robili aj analýzu a hodnotenie vnútorných faktorov KJH. Podľa nášho názoru vedenie KJH by mohlo v podstate za krátky čas dosiahnuť nárast svojich členov a to so zvýšením záujmu študentov. Toto štúdium sa obšírne nezaobrá s výsledkami analýzy SWOT.

## **Záver**

Počas nášho výskumu sme odhalili, že zo strany študentov ktoré dôvody prispeli k tomu, že voľakedy prosperujúca organizácia sa stala nefunkčným.

Avšak sme sa konfrontovali aj s obmedzeniami nášho výskumu. Bol pozorovateľný nízky záujem študentov tak o starostlivosť talentovanej mládeže na Univerzite, ako o činnosť KJH. Ukázalo sa, že minimálny je okruh tých študentov, ktorých nad každodenným štúdiom tieto možnosti zaujímajú, a sú ochotní pre svoju budúcnosť niečo navyše podniknúť v tejto oblasti. Vyplnenie dotazníka obklopilo tiež nízka úroveň študentského záujmu. Prístup študentov bol skôr ľahostajný, väčšinu opýtaných necharakterizoval podporný postoj.

Tiež je potrebné spomenúť nedostatok maďarskej odbornej literatúry o výskumoch v odborných kolégiách. Myslíme tu na verejne dosiahnuteľné, publikované výsledky a metódy.

## **Bibliografia**

- Bodnár, G. et al. (2011). *Tehetségmenedzsment a felsőoktatásban*. Budapest: Magyar Génius Program. 12-14, 29-38.
- Cappelli, P. (2008). Tehetségmenedzsment a 21. században. *Harvard Business Review*, Vol. 10., Jun., 58-66.
- Farkas, A. (2010). Felsőbb oktatást! A felsőoktatás minőségének javítási lehetőségei. *Magyar Tudomány*, 171(5), 626-634.
- Gyarmathy, É. (2006). *A tehetség fogalma, összetevői, típusai és azonosítása*. Budapest: ELTE Eötvös Kiadó.
- Gyarmathy, É. (2007). *A tehetség háttere és gondozásának gyakorlata*. Budapest: Elte Eötvös Kiadó. 19, 73, 231-237, 241.
- Harsányi János Szakkollégium. (2008). *Szervezeti és működési szabályzat*: belső dokumentum. Komárno. 1-3.
- Harsányi János Szakkollégium. (2008). *Tanulmányi szabályzat*: belső dokumentum. Komárno. 1-3.
- Mező, F. & Miléné Kisházi, E. (2003). *Művésztehetségek azonosítása és gondozása*. Miskolc: '96 Studio Reklámszervező és Szolgáltató Kft.. 33-36.
- Rácz, I. (2012). *Výsledky dotazníkového prieskumu*. Komárno. 2012
- Szabó, H. (2012). *Harsányi János Szakkollégium bemutatása*: belső dokumentum. Komárno. 1-4.
- Szakács Mihályné & Gaál Sándorné (2008). *Tehetséggondozás*. Szarvas: Szarvaspress Nyomda. 5-6.

*Antalík Imre – a Harsányi János Szakkollégium bemutatása*. Retrieved April 17, 2012, from <http://www.youtube.com/watch?v=SknN9qPz7z4>

Czirjárné Vértesi, M. (2010) *A tehetségazonosítás és a tehetséggondozás szempontjai a pszichológus szemszögéből*. Retrieved February 18, 2012, from *Tehetségsegítő kezdeményezések hálózata B-A-Z megyében* Web site, [www.borsodped.hu/dokumentumok/344/Czirjakne.ppt](http://www.borsodped.hu/dokumentumok/344/Czirjakne.ppt)

*Magyar Génius Portál adatai*. Retrieved January 28, 2012, from <http://geniuszportal.hu/>

## **Contact**

Irma Rácz

Multidisciplinary Doctoral School of Social Sciences, PhD. 1.

Széchenyi István University

H-9026 Győr, Egyetem tér 1., Hungary

racz.irma@gmail.com