

# ZAMESTNATEĽNOSŤ A VPLYV NOVEJ GENERÁCIE NA VZDELANOSŤ A ROZVOJ PODNIKOV V 21. STOROČÍ

## EMPLOYMENT AND IMPACT OF THE NEW GENERATION ON EDUCATION AND DEVELOPMENT OF COMPANIES IN THE 21ST CENTURY

**Andrea Horváthová**

---

### **Abstract**

Nowadays, the sense of education is gaining in importance and signification of human capital in organizations of all forms and types over the past decades, as human capital is a tool that, together with a strategy, helps them survive in competitive struggle and succeed in the long run when scale and intensity ongoing changes are reflected in the constant growth of uncertainty and risk in making decisions at the level of business management. This study discusses one of the current and relatively frequently discussed young generation phenomena that accompany the economy of employability and the quality of human capital in all countries around the world - the human capital of the current generation X, Y and Z. The quality of human capital depends on several factors and affects economic result of the company. Employment is a complex set of several variables that influence the overall process and determine the future of individual professions. On the other hand, unemployment has an impact on the whole economy and the article examines whether the current generation is able to participate and participate in the workforce under the current conditions, which it is willing to offer and thus contribute in times of electronization and demanding tasks where empathy is important. interpersonal relationships, corporate relationships and the environment. The aim of this study is therefore to analyze the above for the above-mentioned phenomena and processes and to offer a reasoned and adequate concept of IT trends in their development. Furthermore, the study focuses on the impact of technology on the overall economy, compares it with unemployment and points out the talent of human capital.

**Key words:** Employment, Unemployment, Organization, Employer, Generation, Economy, Science, Progress.

**JEL Code:** I25, M5, M12

---

## Abstrakt

Zmysel vzdelávania v súčasnej dobe naberá na dôležitosti a význam ľudského kapitálu v organizáciách všetkých foriem a typov posledných desaťročiach neustále narastá, pretože ľudský kapitál je nástroj, ktorý im spolu so stratégiou pomáha prežiť v konkurenčnom boji a byť úspešnými v dlhodobej perspektíve, keď rozsah a intenzita prebiehajúcich zmien sa prejavujú v neustálom raste neistoty a rizika pri vytváraní rozhodnutí na úrovni riadenia podniku. Táto štúdia sa zaoberá jedným zo súčasných a relatívne často diskutovaných fenoménov mladej generácie, ktoré sprevádzajú ekonomiku zamestnateľnosti a kvalitu ľudského kapitálu vo všetkých krajinách na celom svete - ľudským kapitálom súčasnej generácie X, Y a Z. Kvalita ľudského kapitálu závisí od viacerých faktorov a ovplyvňuje aj hospodársky výsledok spoločnosti. Zamestnanosť je zložitý súbor viacerých veličín, ktoré vplyvujú na celkový proces a určujú budúcnosť jednotlivých profesií. Na druhej strane má nezamestnanosť dopady na celú ekonomiku a predmetom článku je preskúmať, či je aktuálna generácia schopná zúčastňovať sa a participovať na pracovnom procese za súčasných podmienok, čo je ochotná ponúknuť a čím prispieť v dobe elektronizácie a náročných úloh, kde je dôležitá empatia, medziludské vzťahy, firemné vzťahy a prostredie. Cieľom tejto štúdie je preto vykonať analýzu vyššie uvedeného pre zmienené javy a procesy a ponúknuť odôvodnený a adekvátny koncept IT trendov v ich vývoji. Ďalej sa štúdia zameriava na pôsobenie technológií na celkovú ekonomiku, vykresľuje v komparácii s ňou nezamestnanosť a poukazuje na talent ľudského kapitálu.

**Kľúčové slová:** Zamestnateľnosť, Organizácia, Zamestnanec, Vzdelávanie, Ľudský kapitál, Sociálne siete.

**JEL kódy:** I25, M5, M12

---

## Úvod

Kľúčovým pojmom v ekonómii vzdelávania je ľudský kapitál. Vplyv, ktorý môže mať vzdelávanie na produktivitu práce a na ekonomický rast, zdôrazňovali už klasickí ekonómovia, najmä Smith, ale tieto svoje tvrdenia nezahrnuli do podrobných a koherentných analýz. Teória ľudského kapitálu sa rozvíjala predovšetkým v šesťdesiatych a sedemdesiatych rokoch 20. storočia. Zásadne k tomu prispeli Schultz, Becker a Mincer, ktorí zdôrazňujú zásadnú úlohu vzdelania ako investície do ľudského kapitálu (Dudová I., 2013). Okrem teórie ľudského kapitálu ekonómovia začali takisto zvyrazňovať úlohu vzdelania ako signalizačného

a skríningového nástroja. Vzdelávanie zohráva kľúčovú úlohu v teórii sociálneho kapitálu a môže pôsobiť ako kľúčový prostriedok na formovanie sociálneho kapitálu, ktorý môže pomôcť zvýšiť štandard spoločenského blahobytu. Medzi ľudským a sociálnym kapitálom existuje silný komplementárny vzťah. Ak vychádzame z predpokladu, že sociálny kapitál zahŕňa rôzne aspekty spoločenského života ako zdroj interpersonálnych vzťahov, synergie a iné interakcie, ako sú sociálne siete, inštitúcie, politiky, normy, partnerstvá a pod., potom sociálny kapitál ovplyvňuje získavanie ľudského kapitálu a má priamy dopad na zamestnateľnosť, či už v našich končinách, alebo v celosvetovom ponímaní. Veľmi dobrým príkladom na skúmanie ľudského kapitálu je skúmanie rozvojových aspektov aktuálnych mileniálov a je to pomerne nový pohľad na to, ako možno investovať do ľudského kapitálu a využiť jeho prínosy, dopĺňajúce ostatné aktíva, ktorými disponujú ľudia a s nimi spojené sociálne siete. Skúmanie dôvodov, pre ktoré sociálne siete tvoria významný zdroj sociálneho kapitálu, môže identifikovať nový impulz pre zodpovedných tvorcov a realizátorov verejných politík. Potenciálna hodnota sociálneho kapitálu jednotlivca závisí od výhod, ktoré prinášajú sociálne vzťahy. Sociálne vzťahy a sociálne siete vo veľkej miere ovplyvňujú súčasnú generáciu do takej miery, že sú determinovaní na základe verejnej prezentácie.

## **1 Ľudský kapitál novej generácie**

Ľudský kapitál môžeme definovať ako jeden z determinantov ekonomického rastu popri pôde, práci, kapitále a technologickom pokroku. Z našich autorov napríklad (Čaplanová, 1999, s.42), (Lisý,1999, s. 21) označujú pojmom Ľudský kapitál „súhrn vrodenných a nadobudnutých schopností a vedomostí, ktorými ľudia disponujú“. Pre potreby tohto článku definujeme ľudský kapitál spoločnosti ako súhrn ľudského kapitálu všetkých jej členov, t.j. ako súhrn všetkých znalostí, zručností, kvalifikácií, vzorcov správania, hodnôt a motivácií, ktoré sa v spoločnosti nachádzajú. Nakoľko je však problematické merať všetky tieto čiastkové položky ľudského kapitálu, pracujeme najmä v ďalšej časti, vždy s vybranými mierami ľudského kapitálu, ktorý priamo zadefinujeme. Môžeme povedať, že dôležitosť koncepcie ľudského kapitálu vyvstala kvôli neschopnosti neoklasickej teórie vysvetľovať determinanty ekonomického rastu. V roku 1960 vystúpil Theodore W. Schultz s kritikou teórie opierajúcej sa o empirické zistenia, ktoré poukazovali na to, že rast produktu Spojených štátov amerických zďaleka nie je vysvetliteľný len prírastkami pôdy, práce a kapitálu

(Bondareva I., 2018). Už niekoľko rokov sociológovia rozdeľujú ľudí na jednotlivé generácie. Generácia alebo pokolenie je súhrnné označenie pre skupinu ľudí narodených v pomerne rovnakom časovom období, približne 30 rokov alebo ľudí s rovnakými záujmami vyplývajúcimi z ich narodenia v pomerne rovnakom časovom období. Generáciu X väčšinou tvoria rodičia generácií Y a Z. Sú to väčšinou päťdesiatnici, ktorí tvoria veľmi aktívnu súčasť spoločnosti (Lenihan H., 2019).

### **1.1 Generácie X, Y, Z**

Zmena. Jediná konštanta v živote. To sa týka aj vývoja jednotlivých generácií, ktoré sa neustále menia, prispôbujú zmenám v spoločnosti a samozrejme v oblasti technológií. To, čo je samozrejmosť pre jednu generáciu, môže byť vzácné pre ďalšiu.

#### **Generácia X (1961 – 1981)**

Títo ľudia zažili minulý režim a môže sa stať, že jeho vplyv ostáva hlboko v nich, no zároveň majú vzácnu možnosť porovnať život vtedy a teraz. Vedia si vážiť slobodu a dokážu tvrdo pracovať. Žijú na hranici dvoch svetov. Zažili obdobie veľkých plánov aj sklamaní. Táto generácia zažila pocit eufórie z nadobudnutej slobody a pocit, keď sa im zo dňa na deň otvorili možnosti, o ktorých ich rodičia roky snívali.

**Pozitíva** pre túto generáciu sú:

- Porovnávanie
- Otvorenie možností
- Cenenie slobody
- Možnosť budovania kariéry
- Túžba po finančnej nezávislosti
- Súťaživosť
- Dravosť
- Pribojnosť

**Negatíva** sa javia ako:

- Sklamanie
- Rozčarovanie
- Znechutenie
- Pesimizmus
- Workoholizmus

## **Generácia Y ( 1982 – 2000)**

Táto skupina ľudí má neobmedzené možnosti a nevie sa rozhodnúť pre jednu z nich. Ypsilon v podstate znamená dve cesty a bod zlomu. Ľahostajnosť alebo zodpovednosť sa pri tejto generácii veľmi ťažko určuje. Je otázne, či sa dokáže táto generácia vzdať milióna možností a zvoliť si svoju cestu. Je to generácia ľudí, na ktorých ramenách leží ťarcha očakávaní, robení rozhodnutí, posunúť ekonomiku vyššie a zabezpečiť v budúcnosti dôstojný život nielen pre nich, ale aj pre ďalšie generácie. Dokážu zmeniť zabehnuté pravidlá v spoločnosti alebo podľahnú konzumnému a pohodlnému spôsobu života? Táto generácia bude onedlho tvoriť najpodstatnejšiu časť pracovnej sily na trhu práce. Požiadavky týchto zamestnancov sa s ponukou zamestnávateľov nezhodujú podľa prieskumu uskutočnenom na vzorke 50 ľudí v rozpätí rokov 1982-2000 v tabuľke č.1. Súčasná generácia mladých ľudí oceňuje, ak má možnosť spolurozhodovať o tom, ako si naplánovať prácu tak, aby popri nej stíhala aj súkromné aktivity. Flexibilný pracovný čas vnímajú ako prejavenu dôveru zamestnávateľa. Veľké problémy vidia mileniáli vo firmách na Slovensku aj v zbytočnom strese na pracovisku, striktnom pracovnom čase, malom priestore na vzdelávanie či obmedzenom prístupe k zdravému stravovaniu.

### **Pozitíva:**

- Flexibilita
- Mobilita
- Záujem o spoločenské dianie
- Poznávanie nového (objavovanie nových situácií, poznatkov a i.)

### **Negatíva:**

- Egocentrizmus
- Hedonizmus (konanie s cieľom pôžitku)
- Prehnané sebavedomie
- Nezodpovednosť
- Nadmerné používanie sociálnych sietí

## **Generácia Z ( 1995 – 2020)**

Zatiaľ posledná generácia v poradí a prvá, ktorá od narodenia zažila digitalizáciu. Jej vlastnosti sú ešte viac vyhranené ako u generácie Y.

**Pozitíva:**

- Schopnosť využívať technológie
- Prispôsobivosť
- Individualita
- Vyhľadávanie nových skúseností

**Negatíva**

- Detinskosť
- Egocentrizmus
- Izolácia od vonkajšieho sveta
- Konanie prevažne v osobnom záujme
- Závislosť na internete, sociálnych sieťach

V nasledujúcej tabuľke č.1 môžeme vidieť požadované benefity generácie Y. Boli dopytovaní muži a ženy vo veku 25 až 37 rokov. Na vzorke 30 žien a 20 mužov bolo potvrdené, že aktuálnosť flexibilného pracovného času, plánovanie si svojich aktivít, odmena a rovnaké oceňovanie obidvoch pohlaví je dôležitá súčasť dnešného spoločenského modelu, ktorý sa neustále vyvíja a to, čo v minulosti bolo prijateľné, je v dnešnej dobe neakceptované. Súčasná pracujúca generácia chce byť odmenená za svoj výkon, vedieť za čo sú odmeňovaní a čo im z pracovného procesu vyplýva. Pre jednotlivé kategórie bol prieskum realizovaný v Bratislavskom kraji a poukazuje na to, že mileniáli majú záujem o relaxačné aktivity, ktoré sú pre ženy o 3,9 % vyššie ako pre mužov. Naopak v odbornom vzdelávaní sú muži vyššie o 1,1 %.

Z prieskumu vyplýva, že tak ako pre ženy, aj pre mužov je dôležitá rovnováha v pracovnom, aj v súkromnom živote a z rozhovorov s respondentami bolo zistené, že doteraz sa naň nekládol riadny dôraz. Očakávania generácie sú vysoké, na druhej strane chcú ponúknuť svoje vedomosti a dosiahnuť do budúcnosti hospodársky a sociálny pokrok, či už v rámci organizácií alebo prostredníctvom vlastného podnikania (Čupka, M. 2017).

Tabuľka č.1: Požadované benefity generácie Y

Prieskum benefítov generácie Y	Ženy	Muži
Vek	<i>Vo veku 25-37</i>	<i>Vo veku 25-37</i>
Počet spolu pre jednotlivé pohlavia	30	20
Jazyky	26,6%	29,4%
Odborné vzdelávanie	37,5%	38,6%
Relax. aktivity	35,9%	32
Spolu v %	100%	100%
Očakávané benefity – najväčší podiel viac ako 82%	<i>Flexibilný pracovný čas</i>	Športové aktivity počas pracovného času

*Zdroj: Osobný dotazník – vlastné spracovanie*

Tabuľka č.2: Požadované benefity generácie Z

Prieskum benefítov generácie Z	Ženy	Muži
Vek	<i>Vo veku 15-19</i>	<i>Vo veku 15-19</i>
Počet spolu pre jednotlivé pohlavia	30	20
Jazyky	28%	22%
Odborné vzdelávanie	33%	37%
Relax. aktivity	39%	41%
Spolu v %	100%	100%
Očakávané benefity – najväčší podiel viac ako 75%	<i>Práca na voľnej nohe</i>	Voľný čas a práca prispôsobená aktuálnym požiadavkám

*Zdroj: Osobný dotazník – vlastné spracovanie*

## 1.2 Sociálna propagácia ľudského kapitálu generácií X,Y,Z

Časové obdobia sa u jednotlivých generácií podľa rôznych zdrojov často prelínajú, takže ani vlastnosti a schopnosti ich zástupcov nemožno úplne oddeliť. V konečnom dôsledku má každý z nás na výber, ktorou cestou sa vydá. Z hľadiska politik znalostnej ekonomiky a informačnej spoločnosti sa skúma úloha ľudského kapitálu sietí vo výmene znalostí. Často sa prejavuje rozdiel medzi vyslovenými a nevyslovenými vedomosťami. Vyslovené vedomosti sa definujú mimo kontextu konkrétneho spôsobu konania, čo umožňuje ich opis. V dôsledku toho sa môžu relatívne ľahko vymieňať a rozširovať a v tomto prípade hrajú hlavnú úlohu tradičné informačné systémy. Nevyslovené znalosti sú, naopak, integrované do spôsobov konania, je ťažké ich opísať formou údajov v informačných systémoch a ich rozširovanie je problém. Transfer nevyslovených prvkov vedomostí si vo všeobecnosti vyžaduje sociálne učenie a sociálne interakcie (Dudová, 2013). Kreovanie a transfer nevyslovených vedomostí si vyžaduje sociálne interakcie. Opakované interakcie vedú k sociálnym sieťam, ktoré sú často opisované ako siete výmeny praxe. Ide o sociálne entity, ktoré riadia svoj proces nevyhnutného sociálneho učenia sa. Sociálne siete dávajú možnosť pracovným pozíciám, ktoré v minulosti neexistovali, napríklad ovplyvňujúca osoba („influencer“-osoba, ktorá ovplyvňuje trh, vytvára kvalitný marketingový nástroj). Takéto siete vytvárajú podklad aj pre spoločnosti, ktoré sa môžu prostredníctvom týchto ľudí zviditeľniť, alebo ovplyvniť veľkú vzorku ľudí (Lenihan H. et al.,2019). V minulosti, keď neexistoval internet, sa takíto ľudia hľadali ťažko a ak sa aj našli, nedokázali pokryť s takým dopadom trh, ako je tomu v súčasnosti. Pozície, ktoré v súčasnej dobe prevládajú, sú ovplyvnené súčasnými požiadavkami trhu, samozrejme ponukou zo strany ľudí, najmä generáciou Z, ktorí vedia zaujať (influencer) a podnikmi, ktoré si žiadajú takýchto ľudí za účelom spropagovať svoju firmu, svoj podnik (Persada S. F.,2019). Preto je nevyhnutné už v začiatkoch zvoliť vhodnú metódu a osloviť toho správneho človeka, ktorý dokáže daný produkt spropagovať. Spropagovanie svojej značky cez tieto siete je finančne ohodnotené a výhodou oboch strán je stúpajúca popularita na celom svete. Je potrebné vziať do úvahy aj iné zaujímavé väzby medzi dôverou a určitou mierou pôsobenia sociálnych sietí. Dôvera má v tomto smere pozitívny vplyv na úroveň ľudí, ale kauzalita môže pôsobiť aj v opačnom smere, najmä v oblasti vzdelávania. Skúsení, odborne spôsobilí manažéri vytvárajú účinné motivačné systémy, prepájajú ich. Táto ich schopnosť závisí od hĺbky poznania motivačných teórií, poznania motivačných profilov a úrovne motivácie zamestnancov, od tvorivosti, ako s týmito poznatkami dokážu zaobchádzať, od miery poznania metód a postupov tvorby motivačných

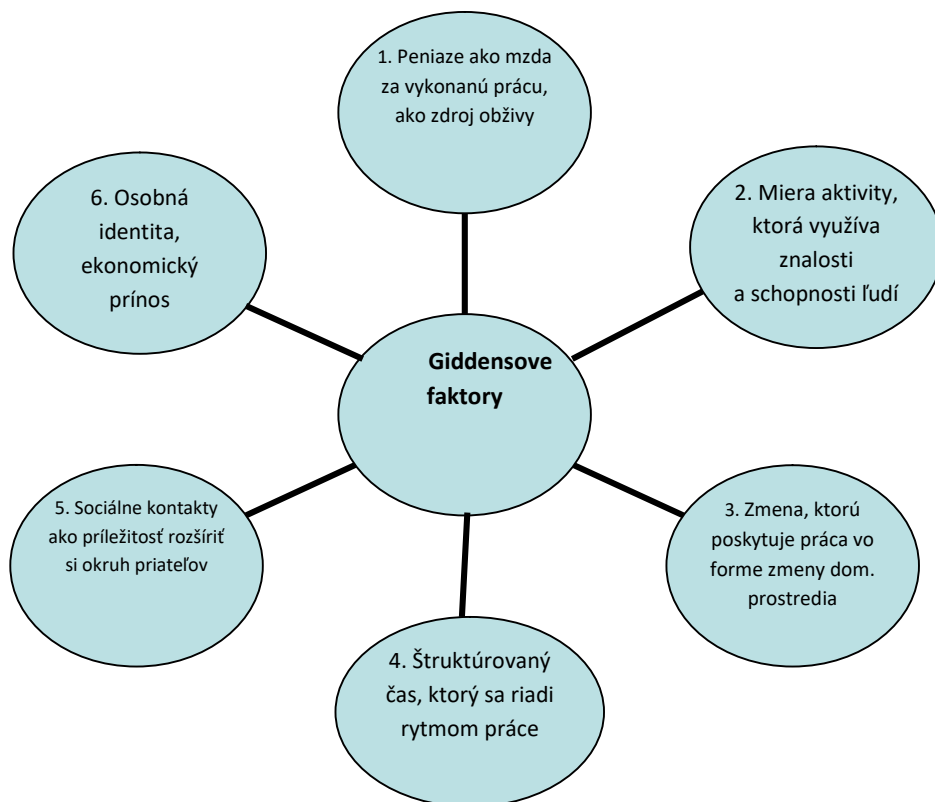


stratégií a praktickej zručnosti uplatňovať ich. Snaha motivovať jednotlivcov je vždy zložitá pre rozdiely medzi nimi-generáciami. Jediný záujem manažéra je dosiahnuť žiadané výsledky. Každého zamestnanca motivuje niečo iné. V závislosti od dĺžky pracovného veku je potrebné si uvedomiť určité rozdiely medzi seniormi a juniormi, medzi kategóriami X, Y a Z vo vnímaní rôznych motivačných činiteľov (FORTUNE, A., 2005).

### **1.3 Práca a zamestnanosť**

Práca spolu s pracovným uplatnením predstavuje pre človeka základný atribút, ktorý určuje ekonomický a sociálny status jednotlivcov, rodín a je takisto dôležitý i pre stabilitu a prosperitu celej spoločnosti (Krebs a kol., 2005, s. 283). Domnievame sa, že práca napomáha udržiavať medziľudské kontakty, umožňuje ľuďom, aby sa cítili užitoční. Práca je súčasťou života ľudí a spoločnosti. Pre prácu sú charakteristické sociálne vzťahy ľudí v pracovnom procese, spôsoby ich združovania sa, ich spolupráca, sociálne následky deľby práce a jej organizácie, ale aj problémy pracujúceho človeka, ako je napríklad nespokojnosť s prácou či nezamestnanosťou (Selická D., 2015, s. 26-28). Aplikovanie aktuálnych požiadaviek súčasnej generácie Z, ktorí majú nové prístupy k práci a vyžadujú najmä voľnosť, sú dôležité podľa Giddensa viaceré faktory podľa obrázka č.: 3.

Obrázok č. 3: Giddensove faktory na každodenný život človeka



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Giddensa

## 2 Zamestnanosť, angažovanosť a nástrahy skupiny X, Y a Z

Zamestnanosť mileniálov je v súčasnosti veľmi aktuálny problém mnohých európskych štátov, vrátane Slovenska. Vysoká miera zamestnanosti v štáte je dôležitá z viacerých dôvodov, pretože je:

- faktorom sociálnej spokojnosti, nakoľko pracujúci obyvatelia a ich rodiny majú príjmy postačujúce na relatívne dobrý životný štandard, nemajú ani motív hľadať zdroj príjmov v asociálnej činnosti
- politickým faktorom, keďže obyvateľstvo so stabilnou životnou úrovňou nemá tendenciu ku spoločenským zmenám a naopak
- spôsobom získavania konkurenčnej ekonomickej výhody, nakoľko pracovná sila je jedným z produkčných zdrojov a jej dokonalé využitie zvyšuje produkčné možnosti ekonomiky (diskutabilná je otázka stanovenia prirodzenej a motivujúcej miery nezamestnanosti)

- faktorom individuálnej psychologickej spokojnosti, prispieva k začlenenosti jedinca do spoločnosti a k formovaniu jeho sebaobrazu (Dobeš, 1998).

Životná úroveň jednotlivcov je za štandardných podmienok závislá od úspešného začlenenia sa na trhu práce. Preto je v centre záujmu výskumu systematické pochopenie zmien rozhodnutia jednotlivcov-mileniálov na trhu práce v otázke miezd, angažovanosti a faktory, ktoré ovplyvňujú správanie sa najmä mladých zamestnancov na trhu práce. Z tohto pohľadu existuje početné množstvo teoretických a empirických prác na zistenie spoločenských a privátnych výnosov z investícií do vzdelania, ktoré je považované za nevyhnutný prvok z hľadiska úspešného začlenenia sa na trhu práce. Napriek metodologickým problémom s heterogennosťou krajín či regiónov pri problematike významu ľudského kapitálu a vzdelania, Becker (1962) konštatuje nasledujúce teoretické skutočnosti:

- Príjmy sú vo všeobecnosti rastúcou funkciou vzhľadom k veku človeka (hoci s klesajúcim tempom)
- Miera nezamestnanosti je nepriamo úmerná úrovni zručností
- Mladí ľudia, novodobá generácia mení prácu častejšie, a preto získavajú vzdelanie a učia sa v práci (Štefánik a kol., 2014)

Naučme sa mileniálov oslovovať. Vyblýskané náborové kampane a sľuby síce mileniálov do firmy prilákajú, ale pokiaľ vzbudíme očakávania, ktoré nie sme následne schopní naplniť, mladí reagujú nelojalitou. Mileniáli naopak oceňujú už počas náboru férovosť a to tak, že neskrývame skutočnosti, ktoré môžu neskôr považovať za nevýhody. Nie vždy môžeme ponúknuť flexibilnú pracovnú dobu alebo veľkú mieru slobody. Preto by sme im to mali hovoriť na rovinu, sú to predsa dospelí ľudia. Pokiaľ je to pre nich veľká prekážka, budme len radi, že nám prácu odmietnu už počas náborového procesu, a nie až v skúšobnej dobe. Je nepochybne zásadné umožniť im byť rýchlo úspešnými, čo je príležitosť pre pozitívnu spätnú väzbu - pre mileniála životne dôležitú vec. Obrovskú rolu tomto období hrá prístup nadriadeného. Pokiaľ dokážete mladému zamestnancovi navyše ukázať zmysel jeho práce a predstaviť smer, ktorým sa bude celé oddelenie a jednotlivec posúvať, máte z polovice vyhrané. Čas, ktorý investujete strávením s „nováčikom“ sa vám v budúcnosti vráti v podobe motivovaného a angažovaného zamestnanca. Práca s mileniálmi nekončí ani úspešným ukončením onboardingového procesu, pretože ich životné a pracovné hodnoty sa po úspešnom náboře a onboardingu nezmenia. Častokrát pracovný trh, ani samotné podniky nie sú pripravené na takýto typ ľudí a preto sa môžu dostať do procesu šikanovania, nemusia sa stretnúť s pochopením ich nárokov a môžu byť ľahko vyčlenení z kolektívu. Je to veľmi

tenký ľad, ktorí musia vedieť kompetentní ustáť, aby dali priestor vysokému nasadeniu pracovníka s vysokým potenciálom a aby ustáli koelktiv a jeho potreby a v neposlednom rade potreby a záujmy podniku (TRÉPANIER, S. G. 2015).

## **2.1 Rozvoj talentovaných jedincov vs. rovnováha v práci a v živote**

Rozvoj talentu všetkých vekových skupín je v súčasnosti veľmi rozoberanou témou. Na margo reprodukcie ľudskeho kapitálu sa v súčasnej spoločnosti rieši otázka vedomostí mileniálov, ale aj predchádzajúcich generácií. Posudzuje sa nielen úroveň vzdelania pri generácii X a Y, ale aj ich kognitívne schopnosti a využitie v praxi. V súčasnosti musia mať najmä mileniáli dôkladné teoretické znalosti a praktické skúsenosti, ale taktiež musia vedieť reagovať aj na rôzne iné problémy v širšom kontexte. Musia byť schopní premietat' dôsledky a súvislosti týchto problémov do oblasti v ktorej pôsobia, vedieť kooperovať s viacerými oddeleniami, vedieť sa flexibilne prispôbiť konkrétnej situácii, zodpovedne a empaticky zhodnotiť situáciu a prispôbovať sa do takej miery, aby nebolo nikomu ublížené v konečnom dôsledku. Ak to postavíme do komparácie s generáciou X, tam už ochota niečo meniť, nie je veľká. Pri generácii Y vidíme neustále prispôbovanie a uznanie svojich schopností a možností (Schambach T., 2001). Ak sa zameriame na teoretické znalosti mileniálov, sú to mladí ľudia, ktorí potrebujú ocenie a uznanie a taktiež sú zameraní na úspech. Predstava, že skvelé podniky sú závislé na talentovaných ľuďoch, je v priamom rozpore s tradičným myslením. V minulosti sa ľudia jasne delili na „biele límčky“ – administratívni pracovníci a „modré límčky“ – robotníci. Dnes existujú „zlaté límčky“ - pracovníci s vysokým potenciálom rastu, ktoré si podniky pestujú a chránia ako chovné plemeno vzácnej rasy. Pred dvadsiatimi, či tridsiatimi rokmi podniky hovorili o riadení pracovných síl generácií X a čiastočne Y a neskôr sa došlo k záveru, že dôležité sú znalosti a zručnosti. Dnes je znalosti ťažké zničiť, ťažko sa chránia a ťažko sa merajú. Ale skutočným zdrojom konkurenčnej výhody niesú tak znalosti ako talent, ktorý zostáva jediným vzácnym zdrojom. Niektoré podniky a možno ich je väčšina, sú z hľadiska svojho prežitia celkom závislé na rozpoznávaní, rozvíjaní a udržiavaní si talentovaných ľudí. Dlhodobá úspešnosť v získavaní, udržiavaní si, rozvíjaní, motivovaní a využívaní tých najlepších talentov v danom obore sa pravdepodobne stane najdôležitejším faktorom rozhodujúcim o dlhodobej životaschopnosti podniku. Súčasťou tradičnej nedôvery k oblasti riadenia ľudských zdrojov bola aj skutočnosť, že talent a znalosti sa neobyčajne ťažko merajú. Organizácie radšej dali

prednosť sledovaniu logistiky a produktivity, ktoré sa merajú ľahšie. A čo to je talent tak žiadaný v súčasnosti? Môžeme to opísať ako nadaného jedinca, ktorý sa vyzná v obore, pozná výrobky a trhy, má veľmi dobré komunikačné schopnosti, má mentalitu víťazov, je energický, schopný pracovať v premenlivých podmienkach, nieje iba inteligentný, ale má aj sociálnu inteligenciu, dokáže zvažovať ľudské, politické i obchodné hľadisko a vie prebrať iniciatívu a zároveň podstupovať rozumné riziká (Crainer S.,1998).

## **2.2 Investovanie do ľudského kapitálu novej generácie a technický pokrok**

Ľudský kapitál nesie so sebou mnohé pozitívne vplyvy, ktoré sa problematcky dajú kvantifikovať vo finančnom vyjadrení. Vzdelávanie populácie vplýva napríklad na zlepšenie zdravotnej úrovne, rozširovanie si obzorov, lepšieho prehľadu o politike krajín celého sveta, informovanosti a použiteľnosti týchto informácií v praxi. Vzdelanejší ľudia sa dokážu vysporiadať s rôznymi záťažovými situáciami. Tým, že sa obohacuje a rozširuje štruktúra našich potrieb, sa súčasne rozširujú aj spôsoby ich uspokojovania. Svet v 21. storočí je aj preto svetom organizácií a techniky. Možno si to neuvedomujeme, ale prichádzame s nimi do styku v každodennom živote. Cestujeme do zamestnania, pretože sme zamestnaní v určitej organizácii a využívame aplikácie o cestnej premávke, prípadne o počasí. Ako študenti cestujeme do školy, pretože sme študentmi univerzity, organizácie, ktorá poskytuje vysokoškolské vzdelanie a kontrolujeme pomoocu aplikácie, aké máme prednášky, čo nás čaká na obed a či sú všetky nami vybrané aplikácie k dispozícii. Cestujeme osobným automobilom alebo autobusom mestskej dopravy, ktoré su produktmi organizácií automobilového priemyslu a využívame internet na to, aby sme zistili, či nebude požadovaný spoj meškať. Slovensko prešlo mnohými zmenami, ktoré sa uskutočnili nielen v oblasti hospodárstva, ale aj spoločnosti ako celku. V personálnej oblasti je stále priestor na zdokonaľovanie nástrojov, ktoré vedú k uspokojeniu potrieb ako organizácie, tak aj jednotlivca. Zamestnanec túži po niečom, čo nemá, pociťuje nedostatok niečoho, čo je pre neho dôležité, čo ho zaujíma a čo má pre neho hodnotu. Snaží sa hľadať cesty na dosiahnutie svojho cieľa, zvažuje svoje danosti a možnosti okolia (organizácie, v ktorej pracuje) a rozhodne sa konať v určitom smere, s určitou intenzitou a energiou, prekonáva prekážky a zotrúva v takomto konaní a správaní určitý čas. Dosiahne určitý pracovný výkon a určité pracovné správanie. Následne zamestnávateľ hodnotí tento výkon aj správanie, posudzuje, do akej miery prispievajú k dosahovaniu cieľov organizácie a zamestnanca odmeňuje alebo trestá

(TURABIK T., 2015). Tu sú dôležité investície, ktoré si podnik musí vyčleniť na kľúčové pozície. Výsledky investícií do ľudského kapitálu povedú k vyššej úrovni poskytovania ľudského kapitálu vrátane osvojenia si väčšieho množstva vedomostí a zručností, lepšieho fyzického zdravia, aby sa mohla zvýšiť medzná produktivita práce; hranica možnosti sociálnej výroby v rámci stanovených zdrojov sa môže posunúť čo najviac; je možné poskytnúť viac produktov a služieb s vysokou kvalitou. Toto je zásobovací účinok ľudského kapitálu. Dopad investícií do ľudského kapitálu má dva aspekty: Po prvé, zlepšenie stavu ľudského kapitálu zvyšuje osobný príjem; zvýšenie osobného príjmu vedie k nárastu spotrebiteľského dopytu a expanzii spotrebiteľského trhu, čo prináša viac príležitostí a silnejšiu stimuláciu investícií. Po druhé, keďže vyššia zásoba ľudského kapitálu si vyžaduje vyšší fyzický kapitál, bude investovaný vyspelejší fyzický kapitál. Je to taká recyklácia, že dopytový a ponukový efekt investícií do ľudského kapitálu podporuje trvalo udržateľný hospodársky rast aj pre aktuálne najviac preferované generácie Y a Z. (Liu, Z.J. a kol., 2016).

## **Záver**

Rozvoj súčasnej informačnej spoločnosti do značnej miery závisí aj od toho, akými schopnosťami a vedomosťami disponujú ľudské zdroje spomenutých generácii X, Y a Z, ako je možné využívať ich vedomosti a zručnosti pre lepšiu spoločnosť. Postupom času bude dochádzať k nadvláde informácií a znalostí, ktoré už teraz v spoločenskom procese zaujali významné postavenie. Informácie ovplyvňujú nielen štruktúru ekonomiky či spoločnosti, ale i celej civilizácie. Cieľom tohto článku bol prienik charakteristík jednotlivých generácií pôsobiacich a rozčlenených v spoločnosti podľa roku narodenia s celkovou ekonomikou a potrebami trhu. Poznať charakteristické rysy jednotlivých generácií môže byť pre zamestnávateľa veľkou výhodou. Každá z generácií má k práci iný prístup, poznaním ktorého zamestnávateľ môže predísť zbytočným problémom a využiť to vo svoj prospech. Určitú prácu môže vykonávať každý člen rôznej generácie, ale je jasné, že na určité profesie sa hodí viac jedna generácia ako druhá. Aj potreby pracovníkov sú na pracovisku rozdielne a pokiaľ ich dokáže zamestnávateľ správne rozpoznať, môže to zaručiť spokojných, a teda aj produktívnejších zamestnancov (Čaplánová, A. 1999, s. 42). Spokojný podnik má spokojných zamestnancov, zároveň zákazníkov a to dopomáha k vytvoreniu prosperujúceho a konkurencieschopného podniku. Je zrejmé, že generácia Y je, čo sa týka správania sa voči zamestnávateľom, či autoritám, úplne iná ako generácie pred ňou, je odvážnejšia. Milénioví ľudia - Z môžu spôsobiť, že sa ich starší kolegovia alebo vedúci pracovníci začnú cítiť

nepríjemne kvôli ich prístupu k práci, nedostatku lojality, prílišnej sebadôvere, nedostatočnému rešpektu voči autoritám a prílišným požiadavkám. Mnohí z týchto ľudí majú neuveriteľné schopnosti, ktoré staršie generácie – ľudia z generácie X – potrebujú na to, aby dokázali úspešne viesť podnik v tomto dramaticky sa meniacom svete. V časech, kedy je dostatok voľných pracovných miest, ekonomická prosperita a priaznivé podmienky, sa zamestnanci správajú slobodnejšie. Sú odvážnejší vo svojich rozhodnutiach a môžu si dovoliť zvyšovať svoje nároky u zamestnávateľov. Nejedná sa v tomto prípade iba o nároky na zvyšovanie plátov. Ide predovšetkým o zvyšujúce sa nároky na vzdelávanie, kariérne napredovanie, spolupráca so skvelými ľuďmi, podporujúca atmosféra na pracovisku a flexibilita v pracovnom čase. Rýchlejší vývoj sveta a túžba po rozmanitej kariére mladej generácie mileniálov, ktorá bude v roku 2020 tvoriť 35% svetovej pracovnej sily, nesmie nechať zamestnávateľov chladnými. Pokiaľ si uvedomia, že ak vedia skrátiť pracovný čas, vedia k sebe pritiahnúť tých najlepších ľudí (Menbere M., 2015). Článok poukázal na dôležitosť flexibility pracovného času a dôležitosť trávenia času s rodinou, alebo s priateľmi pre mladé generácie.

## **Použitá literatúra**

BECKER, G. (1962) Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. Journal of Political Economy, 70, 9-49. <http://dx.doi.org/10.1086/258724>

BONDAREVA, I. MAJERNÍK, M. 2018. Všeobecná ekonomická teória, STU Bratislava: Spektrum,

CARLSON, E. D. 2008. The Lucky Few: Between the Greatest Generation and the Baby Boom. 2008. ISBN 978-1-4020-8541-3.

CRAINER, S. 1998. Key Management Ideas 3rd edition, Financial Times Management, s. 115-133.

ČAPLÁNOVÁ, A. 1999. Ekonómia vzdelávania a tvorba ľudských zdrojov, Iura Edition, s.42,

ČUPKA, M. 2017. Novinka roku 2017? O slovo sa hlási generácia Z. In: Pravda. [online]. 2017. [cit. 2018-05-11]. Dostupné na internete:

<<https://zurnal.pravda.sk/fenomen/clanok/417198-novinka-roku-2017-o-slovo-sa-hlasigeneracia-z/>>

ČVIRIK, M. 2014. GENERÁCIE X, Y, Z NA TRHU PRÁCE : bakalárska práca. Bratislava : EUBA, 2014. 55 s. DOLINSKÁ, M. 2012. Hrdá, zvedavá a náročná generácia „Y“ [online]. 2012. [cit. 2018-05-21]. Dostupné na internete: <http://www.eprogress.sk/post/hrda-zvedava-a-narocnageneracia-y-716/>

DOBEŠ, M. 1998. Niektoré aspekty analýzy trhov práce v období ekonomickej transformácie v Slovenskej Republike.

DUDOVÁ, I. 2013. Ekonomia vzdelávania. Bratislava: Iura Edition , spol s.r.o.,

FORTUNE, A. E., Lee E., MINGUN L., CAVAZOS A. (2005). Achievement motivation and outcome in social work field education. Journal of Social Work Education; Winter 2005; 41(1), 115–129.

GIDDENS, A. 1999. Sociologie. 1.vydanie. Praha: Argo.

GREŠOVÁ, A. 2016. Mileniáli ignorujú limity a menia pravidlá. “[online]. 2016. [cit. 2018-05- 22]. Dostupné na internete: <<http://www.simpletalent.sk/trendy/generacia-y-ignorujeakekolvek-limity-a-meni-pravidla>>

GREŽDOVÁ, Z. 2013. GENERÁCIA X VS. GENERÁCIA Y A VYBRANÉ ASPEKTY ICH MOTIVÁCIE : bakalárska práca. Bratislava : EUBA, 2013. 54 s. HANDBOOK TO LIFE IN AMERICA. 2009. In: Rodney P. Carlisle Infobase Publishing. 2009, vol. 8, p. 22.

HOWE, N. 2014. The G.I. Generation and the "Triumph of the Squares" (Part 2 of 7). In Forbes [online]. 2014. [cit. 2018-05-12]. Dostupné na internete: <<https://www.forbes.com/sites/neilhowe/2014/07/30/the-g-i-generation-and-thetriumph-of-the-squares-part-2-of-7/#4f05c0a129c8>>

KREBS, V. a kol. 2005: Sociální politika. Praha: ASPI, III. vydanie,

LENIHAN H., McGUIRK H., MURPHY R. K. 2019. Driving innovation: Public policy and human capital. Elsevier. Science Direct.48, 10379. [www.elsevier.com/locate/respol](http://www.elsevier.com/locate/respol)



LIU, Z. J. AND CHEN, Y.Y. (2016) The Investment Choices to Deal with the Slowdown in Economic Growth— Based on the Analysis of the Effect of Human Capital Investment. Open Journal of Business and Management , 4, 558-570.

<http://dx.doi.org/10.4236/ojbm.2016.44060>

LISÝ J. A KOL., 1999. Ekónómia, Bratislava: Iura Edition, , spol s.r.o.

PERSADA S. F.,MIRAJA B.A.2019 iJET: Understanding the Generation Z Behavior on DLearning: A Unified Theory of Acceptance and Use of Technology (UTAUT) Approach

SCHAMBACH, T., BLANTON E. (2001). Age, motivation, and participation in professional development. The Journal of Computer Information Systems; 41(4), 57–64

MENBERE WORKIE TIRUNEH M.A KOL. 2015. Trh práce na Slovensku: Analýzy a prognózy. ŠEVT Bratislava: EÚSAV -

[http://www.ekonom.sav.sk/uploads/journals/261\\_monografia-trh-prace-na-slovensku.pdf](http://www.ekonom.sav.sk/uploads/journals/261_monografia-trh-prace-na-slovensku.pdf)

SELICKÁ D. 2015 Nezamestnanosť a jej vplyv na spôsob života. Košice: Equilibria, s.r.o.,

TRÉPANIER, S. G. (2015). On the psychological and motivational processes linking job characteristics to employee functioning: Insights from self-determination theory. Work & Stress, 21(5), 286–305.

TURABIK T., BASKAN A. G. (2015). The Importance of Motivation Theories in Terms Of Education Systems. Procedia - Social and Behavioral Sciences 186 (8), 1055–1063.

### **Kontaktné údaje**

Ing. Horváthová Andrea (PhD. student)

Trenčianska univerzita A. Dubčeka v Trenčíne

Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov

Ľudské zdroje a personálny manažment

Študentská 1639/2, 911 01 Trenčín

Slovenská republika

email: horvathova.ada@gmail.com