

MOTIVAČNÉ FAKTORY ĎALŠIEHO VZDELÁVANIA VO SVETLE ROZVOJA ĽUDSKÝCH ZDROJOV

THE MOTIVATIONAL FACTORS OF EDUCATION IN THE LIGHT OF HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT

Renáta Machová – Monika Esseová

Abstract

The basic pillar for economic growth, employment and the development of the quality of life of the population is quality education. An educated workforce increases labour productivity and is more flexible adapt to increasing work demands and changes in required skills. At present, however, the link between education and the needs and requirements of the labour market is not enough, the orientation of education to areas that do not correspond to the needs of economic practice prevails, and knowledge society, which is also reflected in the employment rate. The labour market is changing and increasingly requires higher-level skills, which is what it needs to be for the education system is also adapted. The implementation of the current system is a key issue in the field of economic development, with a strong focus on economic innovation and the development of a labour market. Promoting harmonization and harmonization of the harmonized and well-studied nature, studies, skills and creativity in the field of development, in the development of quality, education, education, education and training. The main goal of the paper investigates factors that mostly influence students' decision to pursue tertiary education in the light of human resources development, in this research we focus on motivations of graduating high school students.

Key words: motivation, education, human resources development, university

JEL Code: A20, A23, J21

Úvod

Svet okolo nás a aj spoločnosť ako taká sa za posledné desaťročie vyvinuli do takej miery, že snáď neexistuje takmer žiadna oblasť alebo priemysel odvetvie, ktoré by nepocítil účinky digitalizácie. V dôsledku modernizácie však ľudský kapitál nestratil svoj význam, ako by si mnohí mysleli, naopak, skôr sa zvýšil jeho význam v kontexte cenných vedomostí, znalostí a

zručností. Rozvojové krajiny sa neustále usilujú prispôbiť svoje vzdelávacie systémy potrebám trhu práce. Efektívnosť školského vzdelávania najlepšie odzrkadľuje to, do akej miery sú noví účastníci na trhu práce schopní zostať po ukončení štúdia na svojom pracovisku a či majú vedomosti a odborné zručnosti potrebné na vykonávanie tejto práce. Pracovné požiadavky a očakávania stanovené zamestnávateľmi sa stále zvyšujú, čo prispieva k rastu dopytu po zamestnancoch s ukončeným vysokoškolským vzdelaním takmer v celosvetovom meradle.

Ponuka na strane ľudského kapitálu sa neustále mení, pretože mladšie generácie majú odlišné hodnotové systémy ako skôr narodená generácia. Vo všeobecnosti možno kontaktovať, že reagujú pružnejšie na technologické zmeny na strane jednej, ale ich moderný spôsob myslenia môže tiež spôsobiť neobvyklé problémy s integráciou na strane druhej. Profesionáli v oblasti riadenia ľudských zdrojov prispievajú k rozvoju nielen bezproblémovej komunikácii, ale tiež pomáhajú napĺňať hodnoty zamestnancov a vytvárajú možnosti ich kariérneho rastu. V 21. storočí vo svete internetu existuje nespočetné množstvo príležitostí na získanie nových poznatkov a rozšírenie tých existujúcich. Zapamätanie si nových poznatkov sa dá výrazne uľahčiť aplikáciou rôznych učebných techník, ktoré sa oplatí osvojiť už v útlom veku. Okrem toho, že proces učenia je zaujímavejší a rýchlejší, existujú účinné spôsoby, ako získať nové vedomosti a znalosti v akomkoľvek veku.

1 Úloha vysokoškolské vzdelávania a ľudských zdrojov v 21. storočí

V súčasnosti je nespochybniteľný vysokých škôl, ktoré hrajú kľúčovú úlohu vo viacerých oblastiach dôležitých pre efektívny rozvoj našej spoločnosti, vo výskume a vývoji, vzdelávaní a inováciách.

Vzťah medzi vzdelaním a požiadavkami trhu práce nie je dostatočne koordinovaný, z uvedeného dôvodu na trh práce prichádzajú aj absolventi, ktorých uplatniteľnosť na trhu práce je nízka, pričom koordinácia by bola nevyhnutná pre hospodársky rast a udržanie čo najvyššej miery zamestnanosti. Trh práce sa neustále mení, takže na zamestnancov sú kladené čoraz vyššie nároky. Snaha uspokojiť vysoké požiadavky je jedným z faktorov, ktoré vedú jednotlivcov k voľbe ďalšieho vzdelávania.

Vysokoškolské vzdelávanie predstavuje najvýznamnejším spôsobom proces celoživotného vzdelávania a súvisiace oblasti, ako sú neustále sa rozvíjajúce techniky výučby a učenia, rozvoj ľudských zdrojov a význam diaľkového štúdia a používania nástrojov elektronického vzdelávania. (Németh, 2020) (Zsigmond, 2019) V dôsledku bolonskej reformy prešiel systém vysokoškolského vzdelávania v krajinách, ktoré podpísali Bolonskú deklaráciu,

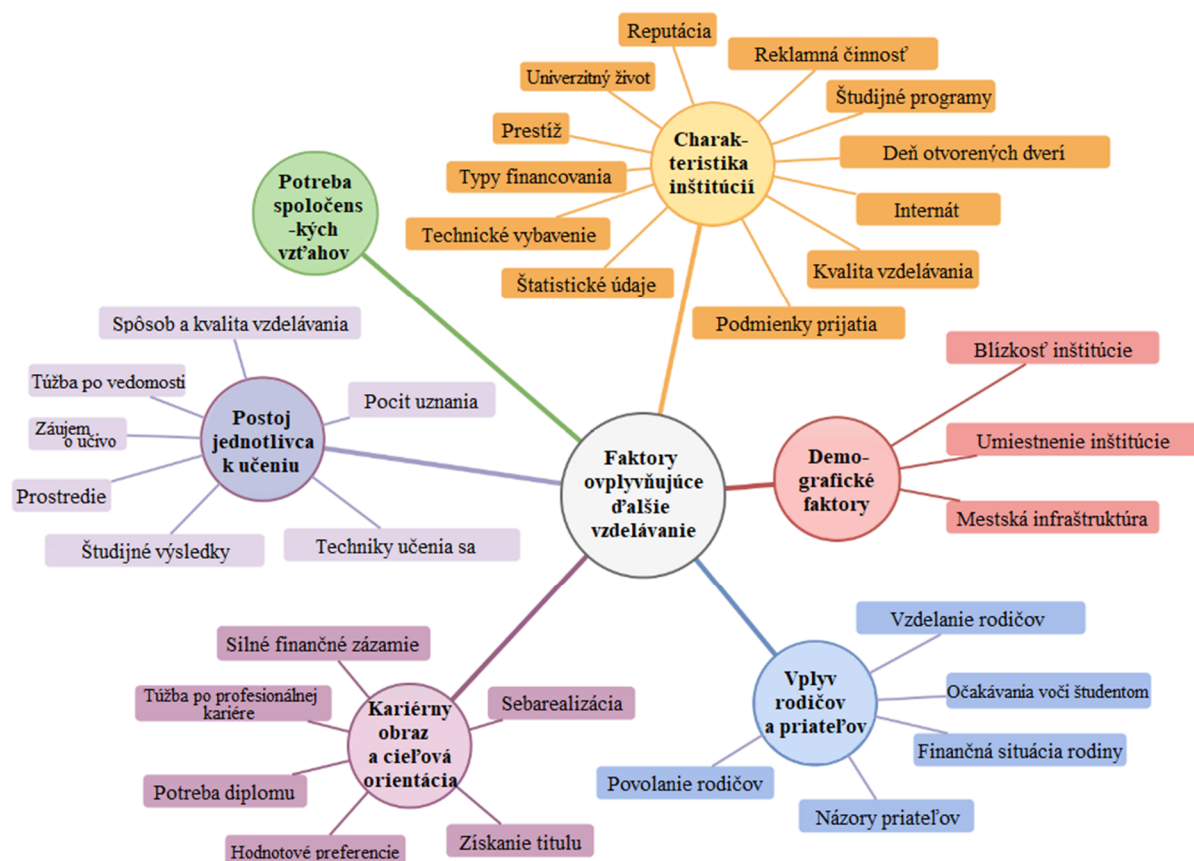
zásadnou transformáciou. Aj keď otázka nezamestnanosti absolventov zostáva významným problémom vo viacerých európskych krajinách, v posledných rokoch zaznamenáva stúpajúci trend v zamestnanosti osôb prichádzajúcich na trh. (European Commission, EACEA, Eurydice, 2018)

Proces integrácie do pracovného prostredia vytvára prvý dojem o organizácii pre nových zamestnancov. Z uvedeného dôvodu sa vynára dôležitosť úlohy manažmentu ľudských zdrojov, ktorá regulujú prekážky brániace plynulosti tohto procesu a podporujú zapojenie nových zamestnancov do vnútropodnikových činností. Strategické plánovanie a koordinácia pracovných síl pomáha práci manažmentu ľudských zdrojov priradovať kandidátov s adekvátnymi zručnosťami k obsadzovaným pozíciám. Vďaka realizácii uvedeného sa zvyšuje možnosť efektívneho obsadenia pozície so zamestnancom, ktorý dlhodobo bude prispievať k zveľadňovaniu firmy. (Murphy, 2020) Prvoradou úlohou oddelenia ľudských zdrojov je zabezpečiť, aby boli ľudské zdroje organizácie využívané čo najefektívnejším spôsobom. Zo všetkých zdrojov, ktoré majú spoločnosti k dispozícii, môžu ľudské zdroje ťažiť zo svojej pozície, pretože bez nich by všetky ostatné zdroje zostali nevyužitú. (Egbo – Onwumere – Igwe, 2014) (Boakye – Lamptey, 2020) Zmena externých a interných podmienok prostredia a nové, vznikajúce problémy sú najdôležitejšími zdrojmi konkurenčných výhod, ale netreba zabúdať, že ľudský faktor je podstatnou súčasťou organizačných stratégií a nenahraditeľným zdrojom aj v období Industry 4.0. (Fita, 2017) (Mura – Slezák, 2015)

1.1 Motivácia ďalšieho vzdelávania a metodika

Motivácia hrá v živote každého človeka zásadnú úlohu, tento interný determinant sa u každého jedinca vyvíja a prejavuje odlišným spôsobom, je ovplyvnený rôznymi faktormi, avšak jeho jediným účelom je motivovať k činnosti. Je nesporné, že je možné odôvodniť čokoľvek, čo motivuje k činom alebo rozhodovaniu. Vedomosti a znalosti sú nevyhnutnou potrebou k uplatneniu sa na trhu práce, v mnohých prípadoch však nepostačujú na to, aby sa jedinec rozhodol pokračovať v štúdiu. Stimuly pre ďalšie vzdelávanie sú zvyčajne subjektívne. Jednotlivcov ovplyvňuje pred prijatím rozhodnutia množstvo vonkajších a vnútorných faktorov, napríklad ich predchádzajúce skúsenosti, vedomosti, ciele, záujmy, vzdelanie rodičov, názory priateľov, túžba po vedomostiach a hodnotové preferencie. V rámci nášho výskumu zohrávajú dôležitú úlohu postoje k učeniu, preto im budeme v skratke venovať pozornosť, a to aké faktory ovplyvňujú učebnú motiváciu študentov.

Obr. 1: Faktory ovplyvňujúce ďalšie vzdelávanie



Zdroje: vlastné spracovanie na základe získaných primárnych údajov

Zástupcovia generácie Z, ktorí sa zúčastňujú vysokoškolského vzdelávania považujú tradičné vyučovacie metódy spojené s využívaním printových zdrojov za neadekvátne, nedostatočné a nemotivujúce. Uvedené zistenie objasňuje častý nezáujem o prednášky a seminárne hodiny a pokles počtu zúčastnených študentov. (Korcsmáros – Machová – Gódány – Fehér, 2019) (Machová – Korcsmáros – Fehér – Gódány – Kosár – Seres, 2020)

V posledných rokoch čoraz viac pedagógov využíva gamifikáciu na modernizáciu svojich vyučovacích metód. Výsledkom hrania procesu vyučovania je, že študenti sú radi, že zvládnu učivo a dosiahnuté ciele vzdelávania. Súťaž a hranie rolí sú schopné študentov aktívne zapojiť a motivovať, čo z nich robí nielen pasívnych pozorovateľov hodín, ale aj aktívnych účastníkov. (Gódány – Machová – Fehér – Korcsmáros – Seres – Kosár, 2019) Toto nové riešenie sa tiež môže stať dôležitou súčasťou vašej obchodnej stratégie, pretože poskytuje vynikajúci nástroj na motivovanie zamestnancov vašej spoločnosti okrem poskytovania kontrolných procesov. Je však dôležité spomenúť, že prvky gamifikácie môžu byť účinné a priniesť merateľné výsledky, iba ak sú spojené s konkrétnymi obchodnými cieľmi. (Machová – Korcsmáros – Fehér – Gódány, 2020) Na základe nich možno povedať, že hranie hier hrá

dôležitú úlohu nielen vo vzdelávaní, ale aj v podnikaní, ale aj v rozvoji ľudských zdrojov, pokiaľ máme presne stanovené ciele.

2 Metodika výskumu

V našom výskume sme skúmali faktory ovplyvňujúce motiváciu pre ďalšie vzdelávanie z hľadiska zlepšovania si pozície na trhu práce dvoch cieľových skupín. Respondentov sme rozdelili do dvoch cieľových skupín, prvú skupinu tvorili študenti I. ročníka Fakulty ekonomiky a informatiky Univerzity J. Selyeho a druhú skupinu absolventi stredných škôl v dvoch okresoch (Nové Zámky a Komárno). Bolo potrebné porovnať odpovede dvoch skupín rôzneho zloženia, pretože študenti stredných škôl iba zvažovali, zatiaľ čo v rámci prvej skupiny už boli rozhodnutí pokračovať v štúdiu. Cieľom nášho výskumu bolo preskúmať faktory ovplyvňujúce rozhodovanie skúmanej populácie o ďalšom vzdelávaní na vysokých školách. Kľúčovým aspektom prieskumu bol rozhovor so študentmi stredných škôl, ktorých vzdelávanie sa realizuje v jazyku národnostnej menšiny, a to v maďarskom jazyku a vzdelávanie končí maturitnou skúškou.

V rámci nášho výskumu sme sformulovali nasledovnú hypotézu a 2 subhypotézy:

H1: „Medzi najvyšším dosiahnutým vzdelaním rodičov poslucháčov a vzdelaním, ktoré majú v pláne študenti dosiahnuť existuje signifikantný vzťah.“

H1.1: „Medzi najvyšším dosiahnutým vzdelaním pozorovaných u otcov poslucháčov a plánovaným najvyšším vzdelaním, ktoré chcú poslucháči dosiahnuť pozorujeme signifikantný vzťah.“

H1.2: „Medzi najvyšším dosiahnutým vzdelaním u matiek poslucháčov a plánovaným najvyšším vzdelaním, ktoré chcú poslucháči dosiahnuť pozorujeme signifikantný vzťah“

3 Výsledky výskumu

Po sumarizácii získaných primárnych údajov za pomoci dotazníkového výskumu sme boli schopní analyzovať celkovo 288 správne vyplnených dotazníkov. V rámci vybraných okresov v danom čase na stredných školách s vyučovacím jazykom maďarským maturovalo celkovo 275 študentov, z ktorých náš dotazník správne vyplnilo 156 študentov. V čase nášho výskumu bolo 210 študentov prvého ročníka dennej formy štúdia na Fakulte ekonomiky a informatiky Univerzity J. Selyeho a z toho 132 ich správne vyplnilo dotazník.

Stupeň dôležitosti faktorov uvedených v nasledujúcej tabuľke bol sumarizovaný meraním na päťbodovej Likertovej škále.

Tabuľka 1: Význam orientačných nástrojov podľa študentov stredných škôl

	Webová stránka inštitúcie	Veľtrh univerzít	Tlačené médiá	Známí, priatelia	Deň otvorených dverí	Internet
Vôbec nie je dôležité	1,7%	5,8%	13,2%	1,7%	0,8%	0,0%
Nie je dôležité	4,1%	11,6%	37,2%	10,7%	5,0%	0,8%
Neviem	14,0%	35,5%	31,4%	30,6%	10,7%	21,5%
Dôležité	28,9%	27,3%	14,9%	33,9%	35,5%	28,9%
Veľmi dôležité	51,2%	19,8%	3,3%	23,1%	47,9%	48,8%

Zdroje: vlastné spracovanie na základe získaných primárnych údajov

Stredoškooláci považujú webovú stránku vzdelávacej inštitúcie (51,2%), deň otvorených dverí (47,9%) a internet (48,8%) za veľmi dôležité informačné zdroje o vysokých školách. Veľký význam prikladajú aj informáciám od známych a priateľov (33,9%) a za menej dôležité považujú informácie z printových médií. (37,2%). O univerzitných burzách (35,5%) majú neutrálny názor. Zároveň sme skúmali aj názory študentov vysokých škôl prvého ročníka.

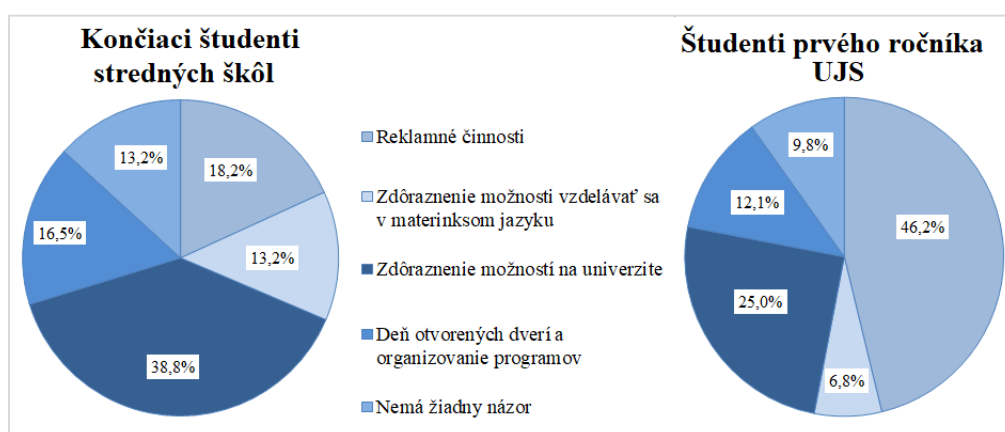
Tabuľka 2: Význam orientačných nástrojov poslucháčov univerzity

	Webová stránka inštitúcie	Veľtrh univerzít	Tlačené médiá	Známí, priatelia	Deň otvorených dverí	Internet
Vôbec nie je dôležité	3,0%	5,3%	12,9%	1,5%	2,3%	1,5%
Nie je dôležité	6,1%	17,4%	36,4%	15,2%	3,8%	3,0%
Neviem	20,5%	45,5%	28,8%	25,8%	24,2%	19,7%
Dôležité	31,1%	18,9%	17,4%	34,1%	36,4%	34,1%
Veľmi dôležité	39,4%	12,9%	4,5%	23,5%	33,3%	41,7%

Zdroje: vlastné spracovanie na základe získaných primárnych údajov

Vysokoškolskí študenti hodnotia web inštitúcie (39,4%) a internet (41,7%) ako veľmi dôležité orientačné nástroje. Za dôležitejšiu kategóriu sa považovali informácie o dni otvorených dverí inštitúcie (36,4%) a prostredníctvom známych a priateľov. Väčšina študentov sa domnieva, že tlačené médiá sú jedným z najdôležitejších prostriedkov na orientáciu. Najvyšší podiel neutrálnych názorov bol prijatý na univerzitných výmenách. Z výsledkov vyplýva, že obe skupiny majú podobný názor na orientačné prostriedky, iba sa líšia v názoroch na dôležitosť dňa otvorených dverí inštitúcie.

Obr. 2: Význam orientačných nástrojov ďalšieho vzdelávania

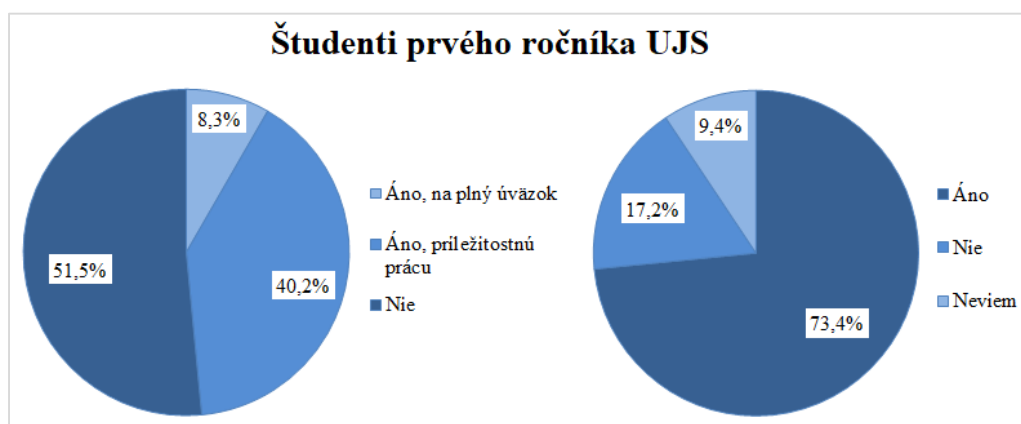


Zdroje: vlastné spracovanie na základe získaných primárnych údajov

V rámci získaných primárnych údajov a analýzy odpovedí respondentov sme vytvorili kategórie determinantov, ktoré môžu vo prispieť k motivácii rozhodnutia sa k ďalšiemu vzdelávaniu a tak prispieť k rozvoju ľudských zdrojov, ktoré a objavia na trhu práce. Najčastejšie sa objavujúci názor našich poslucháčov bol klásť dôraz na pracovné príležitosti po získaní diplomu, ďalej možnosti ktoré univerzita ponúka počas vzdelávania, (38,8%), a 13,2% odporúčalo zdôrazňovať vzdelávanie v materinskom jazyku. 18,2% študentov vidí možnosť povzbudiť potenciálnych študentov v reklamných činnostiach, hlavne pomocou internetu a propagačných videí, 16,5% našich respondentov by odporúčalo spestrilo deň otvorených dverí známymi osobnosťami.

V súčasnosti je častým javom, že sa študenti popri štúdiu na univerzite aj zamestnajú, aby si pokryli náklady a získali pracovné skúsenosti, čo sa v budúcnosti pozitívne prejaví pri získaní pracovného miesta. Z tohto dôvodu sme považovali za dôležité preskúmať, či študenti univerzity pred začatím štúdia pracovali, a ak áno, či ich to ovplyvnilo pri rozhodovaní o ďalšom štúdiu.

Obr.3: Pracovné skúsenosti poslucháčov v kontexte motivácie k ďalšiemu vzdelávaniu



Zdroje: vlastné spracovanie na základe získaných primárnych údajov

V rámci tejto časti sme chceli zistiť, či opýtaní študenti pred začatím štúdia pracovali, a ak áno, či tieto pracovné skúsenosti mali vplyv na ich zámer pokračovať v štúdiu. Z odpovedí vyplynulo, že 8,3% študentov už pracovalo na plný úväzok a 40,2% malo príležitostné pracovné skúsenosti. Zo študentov, ktorí už prácu vykonali, si veľká časť (73,4%) myslela, že ich to ovplyvnilo v ich rozhodnutí pokračovať v štúdiu, 17,2% uviedlo, že to na nich nemá žiadny vplyv, a 9,4% uviedlo, že to zrejme neovplyvnilo.

H1 hypotézu vieme prijať v tom prípade, ak prijmeme obe subhypotézy. K hypotéz H1 sa viažucej nulovej hypotéze sme predpokladali, že medzi premennými neexistuje signifikantný vzťah.

Tabuľka 3: Spearmanov korelačný koeficient – najvyššie vzdelanie otcov a cieľ vysokoškolských poslucháčov

Correlations				
Spearman's rho	Vzdelanie otcov	Correlation Coefficient	Vzdelanie otcov	Cieľ študenta
		Sig. (2-tailed)		
		N	132	132
	Cieľ študenta	Correlation Coefficient	,107	1,000
		Sig. (2-tailed)	,223	.
		N	132	132

Zdroje: na základe vlastného výskumu

V Tabuľke 3 ukazuje korelačný koeficient, hladinu významnosti korelácie (Sig. 2-tailed) a počet dostupných položiek (N). Vychádzajúc z hodnoty úrovne významnosti, ktorú je možné interpretovať ako výsledok testu hypotézy, z ktorého $p = 0,223 (> 0,05)$ vyplýva, že medzi týmito dvoma premennými nie je žiadny vzťah, takže hypotézu H2.1 zamietame.

Tabuľka 4: Spearmanov korelačný koeficient – najvyššie vzdelanie matiek a cieľ vysokoškolských poslucháčov

Correlations			Vzdelanie matiek	Cieľ študenta
Spearman's rho	Vzdelanie matiek	Correlation Coefficient	1,000	,076
		Sig. (2-tailed)	.	,386
		N	132	132
	Cieľ študenta	Correlation Coefficient	,076	1,000
		Sig. (2-tailed)	,386	.
		N	132	132

Zdroje: na základe vlastného výskumu

V našej tabuľke vyššie (tabuľka 4) sme pomocou Spearmanovej korelačnej korelácie analyzovali aj vzťah medzi najvyšším dosiahnutým vzdelaním matiek a zameraním vysokoškolského vzdelávania na študentov prvého ročníka vysokoškolského štúdia. Je možné odčítať hladinu významnosti, $p = 0,386 (> 0,05)$, na základe čoho možno konštatovať, že medzi dvoma skúmanými premennými nie je signifikantný vzťah. Predtým sme opísali podmienku prijatia hypotézy H1, že musia byť splnené obidve podhypotézy. Na základe výpočtov použitých v programe SPSS boli obe podhypotézy zamietnuté, preto je zamietnutá hypotéza H1 a je prijatá zodpovedajúca nulová hypotéza.

Na základe výsledkov testu hypotéz môžeme konštatovať, že vzdelanostná úroveň rodičov nemala žiadny vplyv na úmysel cieľovej skupiny študentov VŠ mať vysokoškolské vzdelanie.

Záver

Faktory pôsobiace motivačne v rámci rozhodovania o ďalšom vzdelávaní predovšetkým na vysokých školách, ktoré prispievajú k rozvoju ľudských zdrojov majú pôvod nielen v internom, ale aj v externom prostredí jedinca. Zabezpečenie adekvátneho prostredia na realizáciu výučby, výber resp. kombinácia rôznych metód v rámci výučby, zavedením aj rôznych prvkov gamifikácie určite prispievajú k vyššej konkurencieschopnosti inštitúcie. V našej spoločnosti sú stratégie, ktoré pomáhajú ľahšie si zapamätať a naučiť aj komplikovanejšie učivo nie sú celkom osvojené, z tohto dôvodu opis ich implementácie by mohol mať vo viacerých ohľadoch pozitívne následky. Okrem toho obe cieľové skupiny najčastejšie dávali odpovede, ktoré možno klasifikovať ako psychologické faktory, čo znamená, že potvrdenie, podpora, pochvala a povzbudenie od rodičov a od ľudí pre nich dôležitých sú smerodajné. V priebehu nášho výskumu sme sa dozvedeli, že obe cieľové skupiny, ktoré sme skúmali najviac, kladú dôraz hlavne na vytvorenie priestoru na získanie a rozvíjanie odborných vedomostí prostredníctvom

vysokoškolského vzdelávania. Pri skúmaní sme sa dozvedeli, že kvalita vzdelávania bola pre študentov stredných škôl najdôležitejším aspektom výberu inštitúcie, zatiaľ čo pre študentov prvého ročníka našej univerzity bolo najdôležitejším aspektom výberu inštitúcie možnosť vzdelávania v materinskom jazyku. Jazyk vzdelávania je preto dôležitý, ale je tiež veľmi dôležité, aby inštitúcie venovali neustálu pozornosť na možnosť rozvoja zručností svojim študentom, ktoré zvýšia ich konkurencieschopnosť a uľahčia na uplatnenie sa na trhu práce v zamestnaniach súvisiacich s odborom, ktorý študujú a tým prispieť k rozvoju kvalitných ľudských zdrojov.

Dodatok

Vedecký článok je parciálnym výstupom z projektu KEGA 005UJS-4/2019 s názvom „Zefektívnenie manažérskych zručností generácie Z a Y gamifikáciou v kontexte vedy a praxe“, ktorý sa rieši na Ekonomickej fakulte Univerzity J. Selyeho v Komárne.

Bibliografia

- Boakye, A., Lamptey, A. Y. (2020). The Rise of HR Analytics: Exploring Its Implications from a Developing Country Perspective. *Journal of Human Resource Management*, 8(3), 181-189.
http://www.sciencepublishinggroup.com/journal/paperinfo?journalid=176&paperId=10048287&fbclid=IwAR2ttE5Vkyrcsr9vRezssX1mhQvoinGht_WXhOcgeG8Zz4BiCnZA2tkC_44
- Egbo, P. O., Onwumere, J. U. J., Igwe, A. (2014). Effective Human Resource Management As Tool For Organizational Success. *European Journal of Business and Management*, 6(39), 210-218.
https://www.academia.edu/9978194/Effective_Human_Resource_Management_As_Tool_For_Organizational_Success?fbclid=IwAR2ttE5Vkyrcsr9vRezssX1mhQvoinGht_WXhOcgeG8Zz4BiCnZA2tkC_44
- European Commission, EACEA, Eurydice (2018). The European Higher Education Area in 2018: *Bologna Process Implementation Report*. Publications Office of the European Union. https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/european-higher-education-area-2018-bologna-process-implementation-report_en
- Fita, E. (2017). Human Resource Management and Its Role in Today Organizations. *European Journal of Business and Management*, 9(11), 82-89.
https://iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/36396/37409?fbclid=IwAR2ttE5Vkyrcsr9vRezssX1mhQvoinGht_WXhOcgeG8Zz4BiCnZA2tkC_44.

- Gódány, ZS., Machová, R., Fehér, L., Korcsmáros, E., Seres, H. E., Kosár, T. S. (2019). Játékosítás (gamifikáció) a felsőoktatásban. *Research Journal of the Faculty of Education of J. Selye University*. 14(3) 101-108.
- Korcsmáros, E., Machová, R., Gódány, ZS., Fehér, L. (2019). Streamlining Managerial Skills of Generation Z and Y by Gamification. In L-G. Chova A-L. Martínez, I-C. Torres (Eds.), *Conference proceedings, 12th International conference of education, research and innovation*. (pp. 1454-1464)Valencia, IATED. WoS.
- Machová, R., Korcsmáros, E., Fehér, L., Gódány, ZS (2020). Gaming in Human Resources for Generations Y and Z. In L-G. Chova, A-L. Martínez, I-C Torres (Eds.), *Conference proceedings, 14th annual International Technology, Education and Development Conference*, (pp. 577-581), Valencia, Spain: IATED.
- Machová, R., Korcsmáros, E., Fehér, L., Gódány, ZS., Kosár., T.S., Seres, H. E. (2020). Gamification in the Focus of Innovative Education Methods. In P. Jedlička, P. Marešová, K. Firlej (Eds.), *Proceedings of the International Scientific Conference*. (pp. 496-503), Hradec Králové, Czech Republic: Univerzita Hradec Králové.
- Mura, L., Slezia, J. (2015). Innovation and Entrepreneurship Network. In CERS 2014, *International Conference Proceedings, 5th Central European Conference in Regional Science* (pp. 643-651).
- Murphy, L. F. (2020). *Challenges of Human Resource Professionals Onboarding Generation Z Into the Federal Government*. (Dissertation, Walden University, Minneapolis, Washington) Retrieved from <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=10474&context=dissertations>
- Németh, B., (2006). A felsőoktatás kulcsszerepe az egész életen át tartó tanulás magyar stratégiájának megvalósításában. *Conference Proceedings, 2. Magyar Nemzeti és Nemzetközi Lifelong Learning Konferencia* (pp. 1-9). Budapest, Hungary: Corvinus University of Budapest.
- Zsigmond, T. (2019). Knowledge management at Hungarian and Slovak enterprises. In J. Langhamrová, T. Löster, J. V. Langhamrová (Eds.), *Conference Proceedings, Reproduction of human capital - mutual links and connections: 12th International Scientific Conference* (pp. 483-495). Praha, Czech Republic: Oeconomica Publishing House.

Kontakt

Renáta Machová

J. Selye University, Faculty of Economics and Informatics

Bratislavská cesta 3322, 945 01 Komárno, Slovak Republic

Mail: machovar@ujv.sk

Monika Esseová

J. Selye University, Faculty of Economics and Informatics

Bratislavská cesta 3322, 945 01 Komárno, Slovak Republic

Mail: 124393@student.ujv.sk