

EMPLOYEE TRAINING OF EMPLOYEE AS ONE OF THE MOST IMPORTANT PRACTICES OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN INTERNATIONAL COMPANIES

VZDELÁVANIE ZAMESTNANCOV AKO JEDNA Z VÝZNAMNÝCH PRAKTÍK RIADENIA ĽUDSKÝCH ZDROJOV V MEDZINÁRODNÝCH SPOLOČNOSTIACH

Luba Tomčíková

*University of Presov, Faculty of Management, Slovakia
luba.tomcikova@unipo.sk*

Abstract:

Training of employees is one of the important functions of human resource management whose primary objective is to help the organization achieve its objectives by recovering its human resources. Education means investing in staff to achieve their improved performance and the best use of their natural abilities. The paper provides a theoretical-analytical view of the issue of employee education as one of the most important practices of human resource management in international companies. Part of the article are the results of research, which dealt the extent to which employees are satisfied working in an international company with a system of education, depending on the effectiveness of teaching methods, by their readiness to work, the level of application of their knowledge and skills in everyday practice.

Key words:

Training of employees, Human Resources Management, Development human resources.

Abstrakt:

Vzdelávanie zamestnancov predstavuje jednu z významných funkcií riadenia ľudských zdrojov, ktorej základným cieľom je pomôcť organizácii k dosiahnutiu jej cieľov prostredníctvom zhodnotenia jej ľudských zdrojov. Vzdelávanie znamená investovať do pracovníkov za účelom dosiahnutia ich lepšieho výkonu a čo najlepšieho využívania ich prirodzených schopností. Cieľom príspevku je poskytnúť teoreticko-analytický pohľad na problematiku vzdelávania zamestnancov ako jednej z významných praktík riadenia ľudských zdrojov v medzinárodných spoločnostiach. Súčasťou príspevku sú výsledky výskumu, ktorý zisťoval do akej miery sú spokojní zamestnanci pracujúci v medzinárodných spoločnostiach so systémom vzdelávania v závislosti od efektivity vzdelávacích metód, od ich pripravenosti na prácu, od úrovne uplatnenia ich znalosti a schopnosti v každodennej praxi.

Kľúčové slová:

Vzdelávanie zamestnancov, riadenie ľudských zdrojov, rozvoj ľudských zdrojov.

JEL Classification: M51, M55

1 Úvod do problematiky

Moderné riadenie ľudských zdrojov kladie mimoriadny dôraz na jednu z personálnych činností, ktorou je vzdelávanie a rozvoj zamestnancov. Táto personálna činnosť má pochopiteľne veľmi silné väzby na väčšinu ostatných personálnych činností. Vzdelávanie a rozvoj ľudských zdrojov, ako bolo uvedené vyššie, môžeme považovať za jednu zo základných činností riadenia ľudských zdrojov v podnikoch, ktoré pôsobia v domácom podnikateľskom prostredí, či v medzinárodných podnikoch. Táto aktivita sa zameriava na formovanie pracovných schopností človeka a tej časti jeho osobnosti, prostredníctvom ktorej si vytvára hodnoty za účelom zlepšenia pracovného výkonu jednotlivcov, naplnenia ich individuálnych cieľov v rámci pracovnej kariéry a zlepšovania výkonnosti podniku ako celku. Každý v organizácii by mal byť vedený k vzdelávaniu a mali by mu byť poskytnuté príležitosti, aby neustále rozvíjal svoje vedomosti, zručnosti a znalosti do takej miery, do akej mu to jeho schopnosti dovoľia. Vzdelávanie zamestnancov sa zvykne veľmi často dávať do jednej roviny s pojmom rozvoj zamestnancov. Avšak vzdelávanie je formou krátkodobého plánu, naproti tomu rozvoj zamestnancov je zameraný dlhodobejšie do budúcnosti. Vzdelávanie a rozvoj zamestnancov je potrebné vnímať ako sústavný proces. Podľa Vaverčákovej (2006) moderné podniky začínajú spájať svoju výkonnosť a konkurencieschopnosť s formovaním takeého pracovného potenciálu, pre ktorý je charakteristická vysoká úroveň talentu, vedomosti, zručnosti a motivácie. Britský *Chartered Institute of Personnel and Development* (In Armstrong 2007, s.462) zadefinoval vzdelávanie a rozvoj ľudských zdrojov ako „proces rozvíjania ľudí v organizácii, ktorý v sebe integruje procesy, aktivity a vzťahy vzdelávania a rozvoja.“

Vzdelávanie zamestnancov predstavuje súbor cielených, vedomých a plánovaných opatrení a činností, ktoré sú orientované na získavanie znalosti, zručnosti a schopnosti, a osvojenie si žiaduceho pracovného jednanie pracovníkmi podniku (Dvořáková a kol. 2007). Cieľom týchto činností organizovaných zamestnávateľom je zvýšenie alebo prehĺbenie kvalifikácie zamestnancov umožňujúce dosiahnutie väčšieho pracovného výkonu jednotlivcov, tak zvýšenie produktivity celej organizácie. S týmto tvrdením sa však nestotožňuje Barták (2007), ktorý nevidí ostré rozdelenie medzi procesom rozvoja a vzdelávania. Argumentuje, že rozvoj a vzdelávanie zamestnancov v podniku sú úzko prepojené činnosti, ktoré sa nedajú od seba striktné oddeliť.

Kasper a Mayrhofer (2005) vo svojej štúdií popisujú základné funkcie vzdelávania zamestnancov, medzi ktoré radia *adaptabilitu, motivačné a identifikačné funkcie, zvýšenie potenciálu flexibility, akvizičné dopady a ovplyvnenie image-u, strategickú formujúcu a rozvojovú funkciu*. Podľa Hroníka (2007) vzdelávanie v každej organizácii plní dve funkcie, ktoré je možné rozpracovať do ďalších funkcií podľa ich procesného a obsahového charakteru, a to:

- 1) *rozvoj spôsobilosti,*
- 2) *zvýšenie krátkodobej a dlhodobej výkonnosti.*

Pre porovnanie uvádzame aj členenie funkcií podľa obsahového a procesného charakteru, medzi ktoré môžeme zaradiť *orientačnú, adaptačnú, integračnú a kvalifikačnú funkciu, ako aj funkciu špecializačnú, funkciu inovačnú, týkajúcu sa zmien a motivačnú funkciu*. Na základe uvedeného členenia, môžeme konštatovať, že členenie funkcií, ktoré uvádzajú autori Hroník, Kasper a Mayrhofer vykazuje, aj keď nie na prvý pohľad, ale podľa obsahu a zamerania konkrétnych funkcií vzdelávania takmer podobné členenie. Vzdelávanie zamestnancov je komplikovaným fenoménom, tak ako životné procesy, ktoré prinášajú situácie plné zmien a stresu. Požiadavky, ktoré sú kladené na účastníkov vzdelávania sa neustále zvyšujú. Dvojica autorov Zuzevičūtė a Teresevičienė (2009) uvádzajú, že často krát v mnohých organizáciách, či podnikoch školenia, ktoré sú ponúkané sa nestotožňujú s ich potrebami a okrem toho sú v niektorých prípadoch vzdelávacie kurzy ponúkané dosť neskoro, alebo nie sú dostatočne zamerané na potreby účastníkov vzdelávania.

Proces globalizácie v súčasnosti so sebou prináša mnohé zmeny a dopady na oblasť riadenia ľudských zdrojov. Jednou z významných globalizačných implikácií je práve zabezpečovať vzdelávanie a rozvoj zamestnancov v medzinárodnom kontexte, keďže práve proces globalizácie má za následok nárast medzinárodných spoločností. Táto skutočnosť nás viedla k skúmaniu vybraných aspektov

vzdelávania zamestnancov ako jednej z významných praktík riadenia ľudských zdrojov v medzinárodných spoločnostiach. Vzdelávanie zamestnancov je jedným z dôležitých nástrojov medzinárodnej spoločnosti pri presadzovaní vnímania firemnej kultúry, realizácie vízie, dosahovania cieľov a uplatňovania hodnôt spoločnosti rovnakým spôsobom v každej krajine jej pôsobenia. Medzi špecifiká medzinárodného prostredia pri vzdelávaní a rozvoji zamestnancov môžeme zaradiť:

- spoločenskú zodpovednosť,
- špecifické formy riadenia spoločnosti,
- rôznorodosť kultúr,
- firemnú komunikáciu,
- zabezpečenie bezpečnosti informácií,
- bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
- zabezpečenie kvality, ochranu životného prostredia,
- vysielanie pracovníkov do zahraničia (Baranová, 2009).

Plánovanie a realizácia procesu vzdelávania zamestnancov na medzinárodnej úrovni sa uskutočňuje v súlade s potrebami spoločnosti v rámci jej podnikateľských aktivít. Existujú možnosti, ako poskytnúť alternatívne formy vzdelávania v rámci motivovania zamestnancov, ktoré si priblížime. Ide o využívanie aktívnej spoluúčasti zo strany zamestnancov prostredníctvom samoštúdia, finančnej spoluúčasti a pod., využívanie školení z interných zdrojov, organizovanie platforiem na výmenu skúsenosti a pod. Práca v multikultúrnom pracovnom prostredí v oblasti vzdelávania so sebou prináša mnohé výhody, ako možnosť využitia vzdelávania v medzinárodnom meradle, uplatnenie a rozvoj jazykových schopností a zručností, osobnostný rozvoj: možnosť spoznať, pochopiť a začleniť sa do rôznych kultúr prostredníctvom práce na medzinárodných projektoch, možnosť získať manažérske, odborné, procesné a osobnostné vzdelávacie programy: kariérny postup na medzinárodnej úrovni, spätnú väzbu: možnosť porovnať vlastné odborné znalosti s kolegami na medzinárodnej úrovni. Ako je uvedené vyššie vzdelávanie a rozvoj zamestnancov predstavuje v čase globalizácie významnú praktiku riadenia ľudských zdrojov, ktorej jednotlivé aktivity a činnosti je potrebné realizovať tak v podnikoch, ktoré pôsobia na domácich ako aj na medzinárodných trhoch.

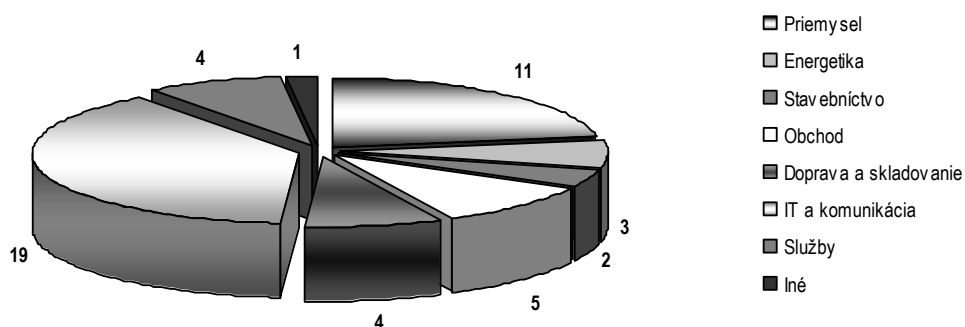
2 Metódy

Predmetom realizovaného výskumu je problematika procesu vzdelávania zamestnancov ako jednej z významných praktík riadenia ľudských zdrojov v medzinárodných spoločnostiach a jeho analýza. Cieľom výskumu bolo zistiť, do akej miery sú spokojní zamestnanci pracujúci v medzinárodných spoločnostiach so systémom vzdelávania v závislosti:

- od efektivity vzdelávacích metód,
- od ich pripravenosti na prácu,
- od úrovne uplatnenia ich znalosti a schopnosti v každodennej praxi, a následne analyzovať motiváciu k ich ďalšiemu vzdelávaniu a rozvoju.

Primárny zber dát bol uskutočnený prostredníctvom štandardizovaného dotazníka, ktorý bol v elektronickej podobe rozoslaný zamestnancom medzinárodných spoločnosti, ktoré pôsobia na území Slovenskej republiky. Spolu bolo distribuovaných 250 dotazníkov a ich návratnosť predstavuje 19,6 %. Môžeme konštatovať, že výskumnú vzorku tvorí spolu 49 zamestnancov pracujúcich v medzinárodných spoločnostiach. Zloženie výskumnej vzorky z hľadiska odvetvia dokumentuje graf 1.

Graf 1: Zloženie výskumnej vzorky z hľadiska odvetvia podnikania



Zdroj: Autorka

Na základe vymedzenia cieľa výskumu boli stanovené nasledujúce výskumné problémy:

1. Ako sú zamestnanci medzinárodných spoločností spokojní so systémom vzdelávania v závislosti od efektivity vzdelávacích metód?
2. Ako sú zamestnanci medzinárodných spoločností spokojní so systémom vzdelávania v závislosti od ich pripravenosti na prácu?
3. Ako sú zamestnanci medzinárodných spoločností spokojní so systémom vzdelávania v závislosti od úrovne uplatnenia ich znalosti a schopnosti v každodennej praxi?
4. Ktoré motívy sú dôležité pre ďalšie vzdelávanie a rozvoj zamestnancov v medzinárodných spoločnostiach?
5. Je pre zamestnancov medzinárodných spoločností súčasná pracovná pozícia motiváciou k ich ďalšiemu vzdelávaniu a rozvoju?

Súčasťou výskumu bolo, okrem vyššie uvedeného hlavného cieľa, zistiť, ako často dostávajú zamestnanci, ktorí pôsobia v medzinárodných spoločnostiach informácie o pripravovaných školeniach. Naformulované a testované boli tri vedecko výskumné hypotézy:

H₁: „Predpokladáme, že existuje štatistický významný vzťah medzi mierou spokojnosti so systémom vzdelávania zamestnancov pracujúcich v medzinárodných spoločnostiach a mierou efektivity vzdelávacích metód.“

H₂: „Predpokladáme, že existuje štatistický významný vzťah medzi mierou spokojnosti so systémom vzdelávania zamestnancov pracujúcich v medzinárodných spoločnostiach a mierou pripravenosti na prácu.“

H₃: „Predpokladáme, že existuje štatistický významný vzťah medzi mierou spokojnosti so systémom vzdelávania zamestnancov pracujúcich v medzinárodných spoločnostiach a mierou uplatnenia získaných znalosti a schopnosti v každodennej praxi.“

3 Výsledky práce

Z odpovedí respondentov je zrejme, že *dostávajú informácie o pripravovaných školeniach realizovaných spoločnosťami*. Možnosť, že tieto informácie prichádzajú od nadriadených pravidelne, označilo 39 respondentov z celkového počtu 49, čo predstavuje v percentuálnom vyjadrení hodnotu 79,60 %. Zvyšných 10 respondentov potvrdilo, že dostávajú informácie o pripravovaných školeniach len niekedy. Je zrejme, že respondenti sú oboznámení s termínom školenia, čo potvrdzuje aj skutočnosť, že žiaden zo zamestnancov neuviedol tretí variant teda, že informácie o pripravovaných školeniach nedostávajú vôbec. Nasledujúca časť prezentuje výsledky výskumu, ktoré sú súčasťou tabuliek početnosti.

- **Miera spokojnosti so súčasným vzdelávacím systémom**

Miera spokojnosti so súčasným vzdelávacím systémom bola dotazovaná využitím Likertovej škály, kde hodnota 1 predstavuje maximálnu spokojnosť a hodnota 5 predstavuje maximálnu nespokojnosť.

Výsledky sú súčasťou tabuľky 1, kde môžeme pozorovať, že takmer polovica respondentov (23) označila škálu 2 a tým vyjadrila svoju spokojnosť so súčasným systémom vzdelávania v medzinárodných spoločnostiach, čo v percentuálnom vyjadrení predstavuje hodnotu 46,94%.

Tabuľka 1: Miera spokojnosti so súčasným vzdelávacím systémom v medzinárodných spoločnostiach

Miera spokojnosti so systémom vzdelávania	Tabuľka početnosti			
	Početnosť	Kumulatívne početnosti	Relatívne početnosti	Kumulat. relat. početnosti
1 – maximálna spokojnosť	14	14	28,5714	28,5714
2	23	37	46,9388	75,5102
3	6	43	12,2449	87,7551
4	5	48	10,2041	97,9592
5 – maximálna nespokojnosť	1	49	2,0401	100,0000
ChD	0	49	0,0000	100,0000

Zdroj: výstup programu STATISTICA

Druhá najpočetnejšia skupina respondentov, konkrétne 14 zamestnancov, označila škálu 1 t.j. maximálna spokojnosť so súčasným vzdelávacím systémom v medzinárodných spoločnostiach. Maximálne nespokojný je jeden zamestnanec, ktorý pracuje pre skúmanú medzinárodnú spoločnosť.

- **Metódy vzdelávania a miera ich efektívnosti z pohľadu zamestnanca**

Jedna z ďalších otázok dotazníka mala za úlohu zistiť, ako sú efektívne metódy vzdelávania, ktoré skúmané spoločnosti najčastejšie využívajú v rámci procesu vzdelávania. Na základe študijných materiálov sme do zoznamu najčastejšie uplatňovaných metód v procese realizácie procesu vzdelávania uviedli nasledujúce metódy: *prednáška, workshop, hranie rolí, skupinové aktivity, real-time tréning, diskusia ako aj brainstorming*. Výsledky, ktoré prezentuje tabuľka 2 vyjadrujú mieru efektívnosti vzdelávacích metód všeobecne, nie za každú metódu osobitne. Aj v tomto prípade mali respondenti možnosť označiť jeden z bodov na Likertovej škále 1 (najviac efektívne) – 5 (najmenej efektívne). Z výsledkov je zrejme, že pre 11 respondentov sú vyššie uvedené metódy uplatňované v priebehu školení najviac efektívne (teda označené bola škála 1) a pre 2 respondentov najmenej efektívne. Škálu 2 označilo najviac respondentov a to konkrétne 24, čo predstavuje v percentuálnom vyjadrení hodnotu takmer 49% z celkového počtu 49 respondentov.

Tabuľka 2: Miera efektívnosti metód vzdelávania

Miera efektívnosti metód vzdelávania	Tabuľka početnosti			
	Početnosť	Kumulatívne početnosti	Relatívne početnosti	Kumulat. relat. početnosti
1 – najviac efektívne	11	11	22,4490	22,4490
2	24	35	48,9796	71,4286
3	10	45	20,4082	91,8368
4	2	47	4,0816	95,9184
5 – najmenej efektívne	2	49	4,0816	100,0000
ChD	0	49	0,0000	100,0000

Zdroj: výstup programu STATISTICA

- **Uplatnenie získaných znalostí a schopností v praxi**

Následne sme zisťovali do akej miery uplatnia zamestnanci znalosti a schopnosti získané v priebehu školenia, tréningov v každodennej praxi. Výsledky prezentuje tabuľka 3 v ktorej môžeme pozorovať, že najpočetnejšiu skupinu tvoria zamestnanci pracujúci v medzinárodných spoločnostiach, ktorí rozhodne uplatnia získané znalosti a schopnosti v každodennej praxi. Teda môžeme konštatovať, že škálu škálu 1 – rozhodne áno uviedlo spolu 35 respondentov z celkového počtu 49, čo predstavuje

71,43%. Škálu 2 – áno, uplatním získané znalosti a schopnosti v praxi, označilo 5 respondentov, čo predstavuje 10,20%, a následne každú zo škál 3,4 a 5 – rozhodne nie, označilo 6,12 % respondentov.

Tabuľka 3: Miera uplatniteľnosti získaných znalostí a schopností v praxi

Miera uplatniteľnosti získaných znalostí a schopností	Tabuľka početnosti			
	Početnosť	Kumulatívne početnosti	Relatívne početnosti	Kumulat. relat. početnosti
1 – rozhodne áno	35	35	71,4287	71,4287
2	5	40	10,2041	81,6328
3	3	43	6,1224	87,7552
4	3	46	6,1224	93,8776
5 – rozhodne nie	3	49	6,1224	100,0000
ChD	0	49	0,0000	100,0000

Zdroj: výstup programu STATISTICA

- Pripravenosť na prácu po absolvovaní vzdelávacích programov

Hlavným zámerom jednej otázky v dotazníku, bolo zistiť, ako sú zamestnanci po absolvovaní vzdelávacích programov pripravení na prácu v medzinárodnej spoločnosti v ktorej pracujú. Ich hlavnou úlohou bolo ohodnotiť doteraz absolvované kurzy, školenia, tréningy a to zakrúžkovaním niektorého z bodov na Likertovej škále 1 – 5. Výsledky dokumentuje tabuľka 4 a sú nasledovné:

- škálu 1 – výborne som pripravený na prácu po absolvovaní vzdelávacích programov označilo spolu 17 respondentov (34,70%),
- následne tiež 17 respondentov, čo predstavuje 34,70% označilo škálu 2, t.j. veľmi dobre som pripravený na prácu po absolvovaní vzdelávacích programov v medzinárodnej spoločnosti,
- dobre som pripravení na prácu t.j. škálu 3 uviedlo 13 respondentov, teda 26,53% z celkového počtu 49 respondentov,
- pre škálu 4 - dostatočne a škálu 5 nedostatočne som pripravení na prácu po absolvovaní vzdelávacích programov sa rozhodol 1 respondent pre každú z uvedených škál.

Tabuľka 4: Úroveň pripravenosti na prácu po absolvovaní vzdelávacích programov

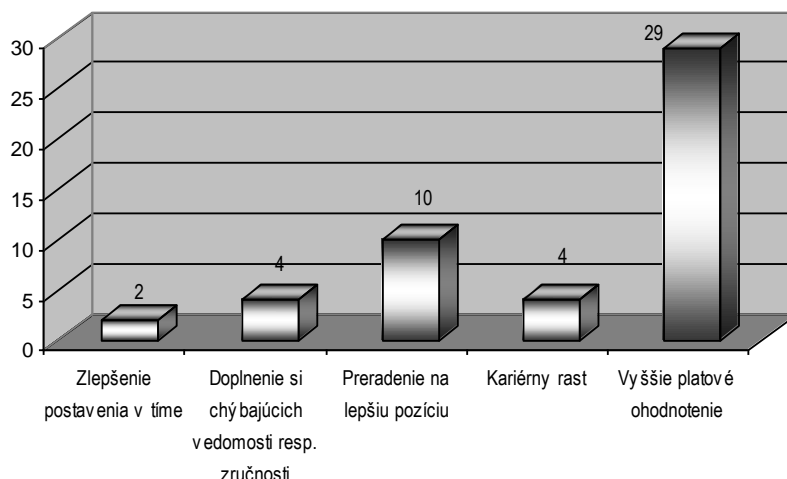
Úroveň pripravenosti na prácu	Tabuľka početnosti			
	Početnosť	Kumulatívne početnosti	Relatívne početnosti	Kumulat. relat. početnosti
1 – výborne	17	17	34,6939	34,6939
2 – veľmi dobre	17	34	34,6939	69,3878
3 – dobre	13	47	26,5306	95,9184
4 – dostatočne	1	48	2,0408	97,9592
5 – nedostatočne	1	49	2,0408	100,0000
ChD	0	49	0,0000	100,0000

Zdroj: výstup programu STATISTICA

- Motivácia k ďalšiemu vzdelávaniu

Okrem vyššie uvedených aspektov sme sa dopytovali u respondentov na *motívy, ktoré sú dôležité pre ich ďalšie vzdelávanie a rozvoj*. Otázka ponúkala na výber viacero možností, ako napr. vyššie platové ohodnotenie, preradenie na lepšiu pracovnú pozíciu, kariérny rast, zlepšenie postavenia v tíme, doplnenie si chýbajúcich vedomostí resp. zručností. Výsledky prezentuje graf 2.

Graf 2: Motívy pre ďalšie vzdelávanie zamestnancov v medzinárodných spoločnostiach

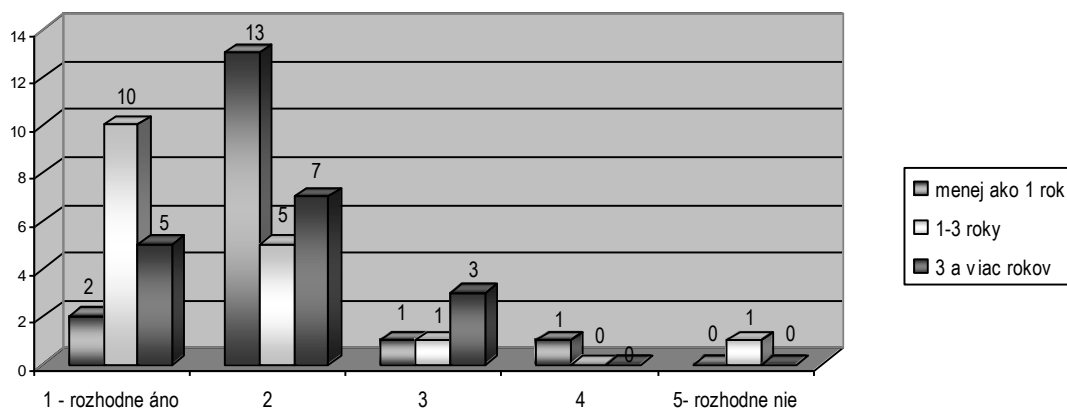


Zdroj: Autorka

Vyššie platové ohodnotenie poteší každého zamestnanca a často mnohých aj motivuje nie len k lepšiemu výkonu, ale aj k tomu, aby investovali do vzdelávania, čo potvrdzuje aj skutočnosť, že zvýšenie platu je najväčším motívom pre 29 respondentov, čo predstavuje z celkového počtu 49 respondentov percentuálnu hodnotu 59 %. Druhým najväčším motívom pre zamestnancov medzinárodných spoločností je preradenie na lepšiu pracovnú pozíciu, následne kariérny rast. Preradenie na lepšiu pozíciu je tak najväčším motívom pre 10 respondentov, čo predstavuje 20,40 %. K ďalšiemu vzdelávaniu najmenej motivuje zlepšenie postavenia v tíme.

Zisťovali sme, či je pre zamestnancov medzinárodných spoločností *súčasná pracovná pozícia motiváciou k ich ďalšiemu vzdelávaniu a rozvoju*. Odpovede respondentov, ktoré dokumentuje graf 3 boli nasledovné: rozhodne áno motivuje súčasná pracovná pozícia 10 respondentov, ktorí pracujú pre danú spoločnosť 1-3 roky. Súčasná pracovná pozícia je motivujúcou aj pre ďalších 5 respondentov, ktorí sú v zamestnaní v spoločnosti viac ako 3 roky. Pre jedného z respondentov rozhodne nie je súčasná pracovná pozícia motivujúcou k ďalšiemu vzdelávaniu a rozvoju.

Graf 3: Motivácia k ďalšiemu vzdelávaniu



Zdroj: Autorka

K splneniu cieľa výskumu, a to *zistiť, do akej miery sú spokojní zamestnanci so systémom vzdelávania v závislosti od efektivity vzdelávacích metód, od ich pripravenosti na prácu, a od úrovne*

uplatnenia ich znalosti a schopnosti v každodennej praxi, boli naformulované a testované vedecko-výskumné hypotézy. Príspevok prináša zosumarizovanie výsledkov výskumu v danej oblasti a overovanie hypotéz. Pri štúdiu viacrozmerých štatistických súborov vystupuje do popredia otázka závislosti dvoch alebo viacerých veličín. Pre účely riešenia problému a testovania hypotéz je použitá korelačná analýza, ktorá ako uvádza Ostertagová (2013) určuje stupeň sily, s akou sa daná závislosť medzi rôznymi rušiacimi vedľajšími faktormi prejavuje. V korelačnej analýze sa kladie dôraz na silu (intenzitu) vzájomného vzťahu medzi veličinami.

Uplatnili sme najčastejšie používaný poradový korelačný koeficient, ktorým je Spearmanov koeficient poradovej korelácie r_s . Spearmanov koeficient meria tesnosť akejkoľvek štatistickej závislosti, ktorá je monotónna. Práve tento koeficient môžeme použiť na zistenie miery intenzity (tesnosti) korelácie poradia dvoch štatistických znakov všade tam, kde máme štatistické znaky merané na stupniciach, ktoré umožňujú oba skúmané znaky zoradiť do dvoch poradí. Nadobúda hodnoty z intervalu $<-1, 1>$. Hodnoty blížiac sa k 0 ukazujú na *slabšiu závislosť premenných*, hodnoty bližšie k 1 alebo -1 ukazujú na *tesnejšiu závislosť*. Krajná hodnota 1 odpovedá *úplnej zhode dvoch poradí*, krajná hodnota -1 presne opačným poradiam. Kladné hodnoty znamenajú, že premenné majú tendenciu meniť sa rovnakým smerom, záporné hodnoty rôznym smerom.

Jedným z čiastkových cieľov bolo zistiť, do akej miery sú spokojní zamestnanci pracujúci v medzinárodných spoločnostiach so systémom vzdelávania v závislosti od efektivity vzdelávacích metód. Testovali sme existenciu štatisticky významného vzťahu medzi mierou spokojnosti so systémom vzdelávania zamestnancov pracujúcich v medzinárodných spoločnostiach a mierou efektivity vzdelávacích metód. Pre potreby testovania tohto vzťahu bola naformulovaná *hypotéza H_1* : „Predpokladáme, že existuje štatisticky významný vzťah medzi mierou spokojnosti so systémom vzdelávania zamestnancov pracujúcich v medzinárodných spoločnostiach a mierou efektivity vzdelávacích metód.“ Korelačnú analýzu sme vykonali medzi mierou spokojnosti zamestnancov so systémom vzdelávania s mierou efektivity vzdelávacích metód. V prípade výsledkov testovania vyššie uvedeného vzťahu možno konštatovať, že p-hodnota je menšia ako 0,05, a to konkrétne $p = 0,0000$. Vypočítaný korelačný koeficient nadobúda hodnotu $r_s = 0,6324$. Spearmanov koeficient poradovej korelácie vykazuje hodnotu bližšie k 1, čo poukazuje na tesnejšiu závislosť v prípade vzťahu medzi mierou spokojnosti so systémom vzdelávania zamestnancov pracujúcich v medzinárodných spoločnostiach a mierou efektivity vzdelávacích metód. Všetky tieto vyššie uvedené skutočnosti a hodnota korelačného koeficienta poukazujú na existenciu štatisticky významného vzťahu a teda možno hypotézu **H_1 verifikovať (potvrdiť)**.

Z dôvodu skúmania, do akej miery sú spokojní zamestnanci pracujúci v medzinárodných spoločnostiach so systémom vzdelávania v závislosti od ich pripravenosti na prácu bola *pre potreby výskumu naformulovaná hypotéza H_2* : „Predpokladáme, že existuje štatisticky významný vzťah medzi mierou spokojnosti so systémom vzdelávania zamestnancov pracujúcich v medzinárodných spoločnostiach a mierou pripravenosti na prácu.“ Opäť môžeme konštatovať, že hodnota korelačného koeficienta nadobúda hodnoty z intervalu $<-1, 1>$. Pričom p-hodnota je menšia ako 0,05. V prípade Spearmanovho koeficienta poradovej korelácie pozorujeme tesnejšiu závislosť ($r_s = 0,5613$) vo vzťahu *mierou spokojnosti so systémom vzdelávania zamestnancov pracujúcich v medzinárodných spoločnostiach a mierou pripravenosti na prácu*. Hypotézu **H_2 verifikujeme**.

Testovaním, či existuje štatisticky významný vzťah medzi mierou spokojnosti so systémom vzdelávania zamestnancov pracujúcich v medzinárodných spoločnostiach a mierou uplatnenia získaných znalosti a schopnosti v každodennej praxi sme dospeli k nasledujúcim záverom. Pre potreby testovania tohto vzťahu bola naformulovaná hypotéza H_3 : „Predpokladáme, že existuje štatisticky významný vzťah medzi mierou spokojnosti so systémom vzdelávania zamestnancov pracujúcich

v medzinárodných spoločnostiach a mierou uplatnenia získaných znalostí a schopností v každodennej praxi.“ Korelačná analýza bola aj v tomto prípade vykonaná prostredníctvom korelačného koeficienta. Pri testovaní týchto dvoch vzťahov sú p-hodnoty menšie ako 0,05. Spearmanov koeficient poukazuje na závislosť v prípade testovaných vzťahov, a to konkrétne $r_s = 0,609308$. Na základe týchto výsledných hodnôt možno hypotézu **H₃ verifikovať (potvrdiť)**.

4 Diskusia

Cieľom predkladaného príspevku bolo vymedziť základné teoretické poznatky problematiky vzdelávania zamestnancov ako jednej z významných praktík riadenia ľudských zdrojov a následne prostredníctvom výskumu zistiť, do akej miery sú spokojní zamestnanci pracujúci v medzinárodných spoločnostiach so systémom vzdelávania v závislosti od efektivity vzdelávacích metód, od ich pripravenosti na prácu a od úrovne uplatnenia ich znalostí a schopností v každodennej praxi. Prvým čiastkovým cieľom bolo bližšie priblížiť výsledky výskumu a interpretovať získané údaje z dotazníka, ktorí bol určený zamestnancom medzinárodných spoločností.

Jednou z významných otázok, ktorá bola súčasťou dotazníka bolo identifikovať motívy pre ďalšie vzdelávanie zamestnancov v medzinárodných spoločnostiach. Nakoľko ako uvádza Armstrong (2009) k motívácii dochádza, keď ľudia očakávajú, že určitá akcia pravdepodobne povedie k dosiahnutiu nejakého cieľa alebo odmeny v takej forme, ktorá bude uspokojovať ich individuálne potreby. Motivácia je jedným z najdôležitejších faktorov ovplyvňujúcich efektívne vzdelávanie zamestnancov. Predstavuje mechanizmus podnetov, ktoré podmieňujú ľudské jednanie a tvorí základnú podmienku aktívnej účasti na vzdelávacom procese. Motiváciu ku vzdelávaniu treba chápať ako komplex rôznorodých vzájomne sa podmieňujúcich motívov. Na základe výsledkov výskumu môžeme konštatovať, že zamestnancov medzinárodných spoločností najviac motivuje k ďalšiemu vzdelávaniu práve vyššie platové ohodnotenie a najmenej ich motivuje k ďalšiemu vzdelávaniu zlepšenie postavenia v tíme.

Súčasťou príspevku bolo tiež testovanie štatisticko-významných vzťahov medzi premennými, a to mierou spokojnosti so súčasným vzdelávacím systémom, následne s mierou efektívnosti metód vzdelávania, s mierou uplatniteľnosti získaných znalostí a schopností v praxi, a úrovňou pripravenosti na prácu po absolvovaní vzdelávacích programov. K testovaniu boli naformulované tri vedecko-výskumné hypotézy, môžeme usúdiť, že každú z naformulovaných vedecko-výskumných hypotéz pre potreby riešenia problému možno verifikovať.

V prípade hypotézy H₁, ktorá testovala existenciu štatisticky významného vzťahu medzi mierou spokojnosti so systémom vzdelávania zamestnancov pracujúcich v medzinárodných spoločnostiach a mierou efektivity vzdelávacích metód, sme dospeli k záveru, že zamestnanci sú úplne spokojní so systémom vzdelávania v situácií, keď v procese vzdelávania využívajú najefektívnejšie vzdelávacie metódy.

Verifikovaná je tiež hypotéza H₂: „Predpokladáme, že existuje štatisticky významný vzťah medzi mierou spokojnosti so systémom vzdelávania zamestnancov pracujúcich v medzinárodných spoločnostiach a mierou pripravenosti na prácu“ a teda môžeme konštatovať, že zamestnanci analyzovaných spoločností sú úplne spokojní so systémom vzdelávania v situácií, keď sú výborne pripravení na prácu v spoločnosti.

Testovaním hypotézy H₃ sme dospeli k záveru, že zamestnanci pracujúci v medzinárodných spoločnostiach sú úplne spokojní so systémom vzdelávania v situácií, keď v plnej miere uplatnia získané znalosti a schopnosti v praxi. Môžeme teda konštatovať, že cieľ výskumu bol naplnený.

Jedným z predpokladov úspešného pôsobenia medzinárodných spoločností je práve zabezpečenie požadovaných školení zamestnancov ako sprostredkovateľov transferovaných znalostí do nového prostredia. Z toho dôvodu musia medzinárodné spoločnosti venovať dostatočnú pozornosť tejto funkcii riadenia ľudských zdrojov, ktorá spočíva v spracovaní a implementácii programov vzdelávania a rozvoja zamestnancov. Výskum, ktorý bol realizovaný na vzorke európskych spoločností zistil, že len 13% z týchto spoločností vždy zabezpečuje pre svojich zamestnancov vzdelávacie a rozvojové kurzy (Dowling, Festing, Engle 2008). V poslednom období je, ale zaznamenaný istý posun,

ktorý svedčí o vyššej miere uvedomenia si potreby vzdelávania. Avšak, vzhľadom na rastúce uvedomovanie si významnosti vzťahu medzi vzdelávaním a výkonnosťou zamestnanca si stále viac spoločnosti, ktoré pôsobia na domácom, či medzinárodnom trhu, uvedomuje dôležitosť jednej z významných praktík riadenia ľudských zdrojov, ktorou je práve vzdelávanie

V závere je dôležité pripomenúť, že vzdelávanie a rozvoj zamestnancov majú nazastupiteľnú úlohu v procese riadenia ľudských zdrojov, za účelom dosiahnutia ich lepšieho výkonu zamestnancov a čo najlepšieho využívania ich prirodzených schopností.

Príspevok bol realizovaný z projektu KEGA 042PU-4/2014 „Riadenie ľudských zdrojov v etape globalizácie.“

Literatúra

- [1] ARMSTRONG, M., 2007. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing. 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3
- [2] BABIČ, L. a J. BOLJANOVIĆ, 2013. Contemporary approach to education in organizations. In: *Singidunum Journal of Applied Sciences*. Vol. 10, no , pp. 46-53. ISSN 2217-8090.
- [3] BARANOVÁ, J., 2014. *Vzdelávanie a rozvoj zamestnancov v medzinárodnej spoločnosti*. [online]. [cit. 2015-12-05]. Dostupné na: www.siemens.com/convergence-creators
- [4] BARTÁK, J. 2007. *Vzdělávání ve firmě*. Praha: Alfa Publishing. 162 s. ISBN 80-86851-68-0.
- [5] DOWLING, P.J., FESTING, M. a A.D. ENGLE, 2008. *International Human Resource Management*. 5. vyd. Cengage Learning EMEA. 368 s. ISBN 978-1-84480-542-6.
- [6] DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol., 2007. *Management lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck. 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.
- [7] HRONÍK, F., 2007. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada. 233 s. ISBN 978-80-247-1457-8.
- [8] KASPER, H. a W. MAYRHOFER, 2005. *Personální management, řízení, organizace*. Praha: Linde. 592 s. ISBN 80-8613-157-2.
- [9] OSTERTAGOVÁ, E., 2013. *Aplikovaná štatistika*. Košice: EQUILIBRIA s. r.o.. 217 s. ISBN 978-80-8143-067-1.
- [10] VAVERČÁKOVÁ, M. 2006. *Riadenie ľudských zdrojov*. Trnava: Fakulta zdravotníctva a sociálnej práce. 91 s. ISBN 80-8082-088-0.
- [11] ZUZEVIČIŮTĚ, V. a M. TERESEVIČIENĚ, 2009. The role of human resource manager as a facilitator of learning. In: *Journal of Management*. Vol. 5, no 1, pp. 68-81. ISSN 1557-1211.