

Globalizačné procesy a ich vplyv na proces vzdelávania

Jarmila Vidová¹

¹ Ekonomická univerzita v Bratislave, Národohospodárska fakulta, Katedra hospodárskej politiky; Dolnozemska cesta 1, 852 35 Bratislava; vidova@euba.sk

Grant: VEGA 1/0002/16

Název grantu: Socio-ekonomické aspekty bytovej politiky v kontexte migrácie pracovnej sily.

Oborové zamorenie: AH – Ekonomie

© GRANT Journal, MAGNANIMITAS Assn.

Abstrakt V procese globalizácie je dôležitým zdrojom hospodárskeho rastu nepochybne ľudský kapitál, ktorý predstavuje znalosti a skúsenosti. Jeho formovanie je ovplyvnené predovšetkým počas vzdelávacieho procesu. Vzdelávanie je proces, ktorý nemožno podceňovať. Musí sa neustále zlepšovať, pretože stále čelíme mnohým globalizačným výzvam, ako je nezamestnanosť a transformácia pracovného sveta. Rizikom na trhu práce sú tí, ktorí majú problém nájsť si vhodnú prácu v mieste svojho bydliska a musia sa za prácou sťahovať. V príspevku sme sa sústredili na globalizačné riziká, nezamestnanosť mladých ľudí a následne sme sa zamerali na identifikáciu potreby začleniť podnikateľské vzdelávanie do vzdelávacieho procesu, čo je predpokladom pozitívneho riešenia vyššie uvedených problémov.

Kľúčová slova Globalizácia, vzdelávanie, produktivita práce

1. ÚVOD

Globalizácia patrí k najmodernejšej histórii ľudstva a s jej nástupom si svet postupne uvedomuje, že naša planéta je čoraz menšia a podobá sa na pavučinovú sieť, kde aj najmenší pohyb na jednom mieste vyvolá rezonanciu celej siete, obrovskou rýchlosťou narastá počet činností a odborov, ktoré sú ovplyvnené globálnou povahou sveta. Do procesu globalizácie sa vťahuje stále viac a viac ľudí. V procese globalizácie dochádza k prelínaniu národnoštátnej jednoty a jej aktérov, nadnárodných a transnacionálnych vzťahov, nových identít, sociálnych priestorov, sociálnych stavov a procesov. Toffler (1970) vo svojej práci *Futurc Shock*, uvádza, že narastá moc globálneho systému a informačné médiá sú navzájom prepojené do tohto globálneho systému, ktorý prekračuje štátne hranice. Giddens (1990) definuje globalizáciu ako „intenzifikáciu spoločenských vzťahov na celosvetovej úrovni, ktorá vedie k prepájaniu veľmi vzdialených lokalít takým spôsobom, že miestne udalosti sú formované udalosťami dejúcimi sa na míle ďaleko a naopak.“ Svet sa zmršťuje a to čo sa robí na jednej strane zemegule, môže ovplyvniť dianie na druhej strane zemegule. Podľa Graya (2002) je globalizácia historický proces, ktorý je založený na nerovnakej ekonomickej úrovni jednotlivých štátov sveta. Rastúca prepojenosť ekonomík sveta je možná vďaka rozdielom medzi regiónmi, štátmi a ich lokalitami. Globalizácia, globálne trhy a globálni hráči prosperujú vďaka rozdielom medzi ekonomikami sveta. Hlavný problém definovania pojmu globalizácia podľa Holtona (2006) spočíva v tom, že sa stal výrazom zahŕňajúcim mnoho rôznych spoločenských zmien.

Globalizácia prináša nové teoretické problémy, vedie odborníkov k prehodnocovaniu doterajších teoretických koncepcií a pohľadov na spoločnosť a spoločensko-ekonomické procesy. Ako to uvádzajú vo svojich prácach mnohí autori (Bendl, 2001, Bertalanffy, 1972, Ivanička, 2000, Toffler, 1996, Lysák, 1997, Samuelson, 1998, Pike, 1994).

Globalizačné procesy ovplyvňujú v súčasnosti politické, ekonomické, sociálne a kultúrne zmeny nielen na globálnej úrovni, ale i na všetkých nižších úrovniach. Podstata globalizácie spočíva nielen vo vytváraní samotného globálneho prostredia (v ekonomike, obchode, výrobe, kultúre, doprave, politike), ale zároveň aj vo vytváraní nových vzťahov medzi globálnym a regionálnym, národným a medzinárodným.

2. GLOBALIZÁCIA A PRODUKTIVITA PRÁCE

Globalizácia má mnohodomenzionálny vplyv, s následnými pozitívnymi ako aj negatívnymi dopadmi. Dopady, ktoré sú považované za negatívne, je nízka produktivita práce, nízka inflácia, starnutie populácie ako aj s rast globálneho dlhu. V tomto príspevku sa zameriame na produktivitu práce, ktorá je hlavným zdrojom konkurencieschopnosti, a ktorú významnou mierou ovplyvňujú inovácie. Produktivita zohráva kľúčovú úlohu pri zvyšovaní životnej úrovne. Platí to najmä pre dlhodobú a predovšetkým celkovú produktivitu faktorov, mieru celkovej efektívnosti ekonomiky v EÚ využívaním kapitálu a práce. Vysoká produktivita znižuje náklady a umožňuje znižovať cenu produkcie, čo znamená možnosť rozšíriť množstvo zákazníkov alebo zvýšiť zisk z každého výrobku, zvýšiť mzdy a dividendy a tým získať ďalších investorov. Faktory, ktoré určujú tempo rastu produktivity sú vzdelávanie, výskum a vývoj, moderné technologické riešenia, výroby digitálne technológie a motivácia zamestnancov.

Vyššia účinnosť pomáha vytvárať viac tovarov, ale aj uvoľňuje zdroje, ktoré môžu byť určené na výrobu iných, nových tovarov a služieb, čím sa nahrádzajú pracovné miesta a služby vytváranie nových. Prudký pokles produktivity nastal v čase globálnej finančnej krízy a odvtedy sa nezvyšuje. Rast produktivity práce modernizáciou výrobných priemyselných činností sa javí momentálne z veľkej časti vyčerpaný, zvyšovanie výroby sa tak prejavuje skôr na raste zamestnanosti a následne aj miezd ako produktivity práce. Medzi veľkými ekonomikami únie sa najviac zvýšila produktivita v Nemecku (o 2,7 %). V Británii vzrástla o 1 % a vo Francúzsku o 1,2 %. Najvyšší prírastok vlani zaznamenalo so 7

% Lotyšsko, nasledované Litvou (+5,9 %). Na Slovensku sa produktivita zvýšila o 5,8 %, čím sme sa v rámci EÚ umiestnili na treťom mieste. Pri komparácii produktivity práce v Poľsku, Českej republike, Maďarsku a Chorvátsku, je najvyššia produktivita práce na Slovensku, no na Slovensku sú spomedzi týchto krajín najnižšie mzdy. Česko a Maďarsko má pritom vyššie daňovo-odvodové zaťaženie než Slovensko, menej ľudí tam pracuje počas noci a v nedeľu. Slováci každý rok odpracujú o 28 % času viac ako Nemci. Ak zohľadníme cenovú hladinu v oboch krajinách, ukazuje sa, že produktivita práce na Slovensku dosahuje 79 % Nemecka, HDP Slovenska je oproti Nemecku 62 %, ale náklady práce sú u nás v porovnaní s Nemeckom 37 %. Po zohľadnení cien, na Slovensku máme v porovnaní so mzdami najvyššie ceny v rámci regiónu V4, pričom sú nižšie aj v Chorvátsku, ktoré do Európskej únie vstúpilo až v roku 2013. Príčina je v neférovom rozdelení vyprodukovaného bohatstva medzi zamestnancov a zamestnávateľov.

Kým v západných krajinách z vyprodukovanej hodnoty ide zamestnancom 55 až 65 %, na Slovensku je to len 44 % vyprodukovanej hodnoty pre zamestnancov a 56 % pre firmy. V dôsledku takéhoto rozdelenia je na Slovensku priemerná mzda 912 € a v Slovinsku, kde sa vyprodukovaná hodnota rozdeľuje voči zamestnancom férovejšie, je priemerná mzda 1700 €. Produktivitu práce máme pritom rovnako veľkú ako Slovinsko.

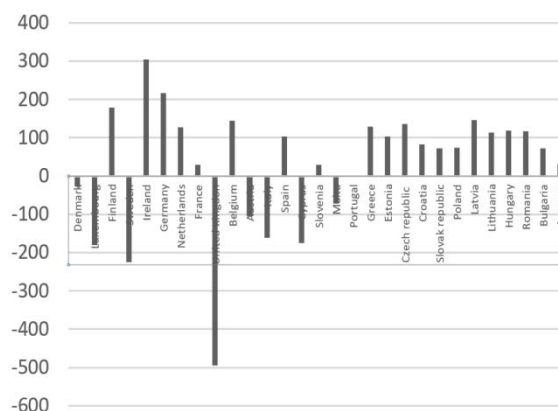
Priemerné hodinové náklady práce v EÚ dosahujú 23,1 €. Najvyššie hodinové náklady práce v EÚ sú v krajinách Beneluxu (39 až 44 €), Dánsku (42 €). Vysoko nadpriemerné hodinové náklady práce vykazujú aj najväčšie ekonomiky eurozóny – Nemecko a Francúzsko, okolo 33 € na hodinu. Naopak, o niečo nižšie náklady práce sú na juhu Európy – od 11 € v Portugalsku do 22 € v Taliansku. Oproti nákladom práce na úrovni 9,70 € za hodinu, ktorá je v Česku a na Slovensku, je vyššia cena práce v rámci regiónu strednej a východnej Európy už len v Estónsku (10,90 €) a Slovinsku (16,40 €). V Bulharsku a Rumunsku sa náklady práce pohybujú len na úrovni okolo 5 €, podpriemerné náklady aj vzhľadom na ostatné krajiny regiónu vykazujú sú v Poľsku a to 6,5 € a v Maďarsku 7,4 €.

Čo sa týka priemerných miezd, tieto v porovnaní s rokom 2014 vyrástli priemerné mzdy v krajinách Európskej únie približne o 2,02%. Priemerná mzda v krajinách EÚ na rok 2017 predstavuje 1 520 euro mesačne, pričom v roku 2014 to bolo 1 489 eur. Najvyššia priemernej mzde v krajine je Dánsko (3 095 €), je v súčasnosti vyššia ako v Luxembursku (3 009 €). V škandinávskych krajinách Fínsku je to 2 509 € a Švédsku 2 468 €. Na šiestom mieste je Nemecko, kde vzrástli za štyri roky mzdy o 216 € a sú na úrovni 2 270 €. Na opačnom konci sú Bulharsko (406 €), Rumunsko (515 €) a Maďarsko (622 €). Na Slovensku je priemerný plat 925 € a v Česku 1141 €. V západoeurópskych krajinách vzrástli za tri roky mzdy o 136 €¹(Graf 1)

Veľká Británia, ktorá je naďalej členom EÚ minimálne do marca 2019, zaznamenala pokles priemerných plátov oproti roku 2014 až o 495 € a dnes je priemerná mzda v krajine 2 102 €. Priemerná mzda vo všetkých krajinách Európskej únie je 1 520 €, pričom viac ako túto sumu zarábajú pracujúci ľudia v štrnástich krajinách: Dánsku, Luxembursku, Fínsku, Švédsku, Írsku, Nemecku, Holandsku, Francúzsku, Spojenom kráľovstve, Belgicku, Rakúsku, Taliansku,

¹ V roku 2006 mala slovenská hodinová produkcia hodnotu 16,31 USD, slovenskí pracovníci vyprodukovali hodnotu 28 209 USD na osobu. V krajinách V4 to bolo len zhruba 23 500 USD. V súčasnosti (2018) má Slovensko najvyššiu produktivitu práce a najnižšie mzdy v rámci krajín V4.

Španielsku a na Cypre. Priemerný mesačný plat vo Švajčiarsku je v čistom 4 908 € a v Nórsku 3 369 €.



Graf 1: Nárast priemerných plátov 2017/2014 v €
Zdroj: vlastné spracovanie

Dobrym predpokladom tempa ekonomického rastu je tvorivosť a iniciatíva ľudského kapitálu. Ten prispieva k prosperite spoločnosti zvyšovaním produktivity práce a zároveň zvyšuje produkt ekonomiky. Neurčuje HDP priamo, ale tak, že vplýva na jeho zložky. Príkladom je export, pretože je tou oblasťou, kde sa v najväčšej miere uplatňujú nové technológie a tak prinášajú i najvyššiu mieru zhodnotenia ľudského kapitálu. Vyššia úroveň ľudského kapitálu v krajine sa spája s nižšou spotrebou domácností, pretože domácnosti svoje prostriedky nespotrebujú, ale sporia a investujú, čo priaznivo vplýva na dlhodobý ekonomický rast. Dôležitými sú investície do vzdelávania, ktoré súvisia s pokrokom vo vede a prinášajú možnosť inovácií, zvyšovania kvality a produktivity práce v ekonomike.

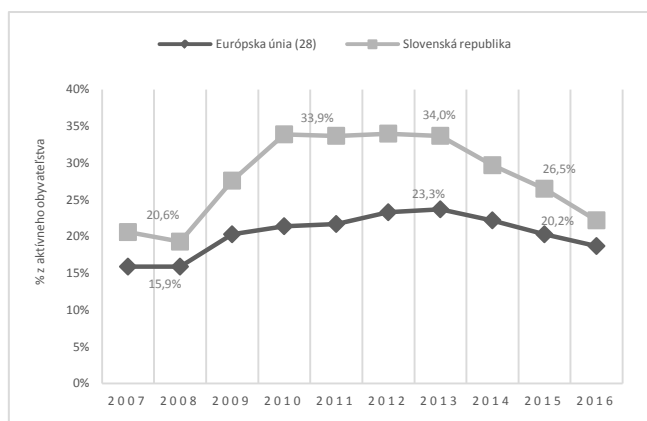
3. VZDELÁVANIE – PREDPOKLAD RASTU PRODUKTIVITY PRÁCE A POKLESU MIERY NEZAMESTNANOSTI

Ľudský kapitál predstavuje výrobný faktor dodávajúci podniku špecifický charakter. Termín ľudský kapitál do všeobecnej ekonomie zaviedol Milton Friedman, keď pri svojej analýze dopytu po peniazoch rozdelil bohatstvo na ľudský kapitál a ostatný kapitál. Teória ľudského kapitálu bola rozpracovaná začiatkom šesťdesiatych rokov 20. storočia. Ľudský kapitál môžeme charakterizovať ako súhrn vrodenných a získaných schopností, vedomostí, skúseností, návykov, motivácie a energie, ktorými ľudia disponujú a ktoré v priebehu určitého obdobia môžu byť využívané k výrobe produktov. V podmienkach, keď človek je hlavným výrobným kapitálom a tvorcom hodnôt, sa mení jeho postavenie a úloha a v hospodárskom rozvoji.

V podmienkach globalizácie sa človek stáva hlavným a jediným dôležitým zdrojom hospodárskej výroby v odlišnosti od jeho sekundárneho postavenia v podmienkach priemyselnej výroby. V svojej činnosti človek môže využívať určité výrobné stroje a zariadenia, napríklad počítače, laboratórne, skúšobné zariadenia, ktoré avšak nie sú hlavnými v tvorbe nových poznatkov. Analýzy podstaty ľudského kapitálu v tomto období zároveň nastolili veľmi dôležitý aj v súčasnosti problém hospodárskych a sociálnych aspektov reprodukcie a tvorby ľudského kapitálu v spoločnosti a zákonitosti tvorby inovácií. Významnú úlohu v procese tvorby inovácií má vzdelanie, čo je aj odkaz A. Marshalla, ktorý uvádza, že pre tvorbu ľudskej schopnosti vytvárať inovácie sú potrebné

dlhodobé investície do vzdelávania. Jednotlivci sa na základe vzťahu medzi dĺžkou vzdelania a výškou očakávaných príjmov rozhodujú o ukončení vzdelania (Marshall, 1962, s. 245).

Predmetom záujmu v kontexte procesu globalizácie je v súčasnosti práve vzdelávanie, keďže je to proces uvedomelého osvojovania si vedeckých a všeobecných poznatkov a súvislostí, intelektuálnych a praktických zručností, rozvoja potenciálu človeka. Podpora vzdelania, či už z morálnej, finančnej, alebo materiálnej stránky by mala odrážať významnosť tohto procesu pre celú spoločnosť. (Orbánová – Velichová 2016). Tak ako vzdelávanie napomáha vo vývoji osobnosti, rozvoju spoločnosti ako celku, napomáha vývoju ľudstva, rozvoju civilizácie, prenosu kultúrnych hodnôt. Podľa Tofflera (1970) znalosti majú zásadne revolučný charakter. Vzdelanie je predovšetkým prostriedkom na zabezpečenie príjmu, no v súčasnosti je na Slovensku viac ako 2 200 absolventov bez práce.



Graf 2 Vývoj miery nezamestnanosti mladých ľudí v SR a EÚ

Zdroj: vlastné spracovanie

V roku 2015 bola celková nezamestnanosť vo výške 11,5%, v roku 2016 poklesla na 9,7%, no podiel ľudí do 25 rokov na celkovej nezamestnanosti dosahoval v roku 2013 až 34 %, v roku 2016 to bolo 26,5 %. (Graf 2) Podľa Eurostatu za rok 2017 v Európskej únii je priemerne 50 % mladých ľudí nezamestnaných, z čoho polovica vo veku 20 až 34 rokov nie je ani ochotná presťahovať sa za prácou. V rámci svojej krajiny je ochotných presťahovať sa za zamestnaním 21 % mladých Európanov bez práce, 12 % by uvažovalo o presťahovaní sa do inej krajiny EÚ a 17 % je ochotných odísť za prácou mimo EÚ. Najzreteľnejšie je to v Bulharsku, kde 12 % je ochotných presťahovať sa v rámci krajiny a 23 % do iného členského štátu EÚ. Podobne na Slovensku je 14 % mladých nezamestnaných ochotných presťahovať sa za prácou v rámci svojej krajiny, ale 23 % by uprednostnilo odchod do iného štátu EÚ. Najviac sú ochotní za prácou sa presťahovať v rámci svojej krajiny mladí ľudia v Rumunsku a Nemecku (zhodne 37 %) a v Českej republike a Írsku (zhodne 35 %). Odísť za prácou do inej krajiny EÚ sú najviac ochotní mladí nezamestnaní v Estónsku a Chorvátsku (zhodne 26 %) a v Slovinsku (25 %). Vystáhnúť sa mimo EÚ kvôli zamestnaniu sú ochotní mladí ľudia predovšetkým vo Švédsku (34 %), Španielsku a Fínsku (28 %) a vo Francúzsku (27 %).

4. SMEROVANIE VZDELÁVACEJ POLITIKY V OBLASTI PODNIKANIA V EURÓPSKEJ ÚNII

Vzdelávacia politika a jej smerovanie je v kompetencii členských štátov a Európska únia nezasahuje do ich vzdelávacích kompetencií. V súvislosti s dlhodobým problémom nezamestnanosti mladých ľudí

v krajinách Európskej únie, však vyzýva, aby poskytl štáty mladým ľuďom praktické podnikateľské zručnosti ešte pred ukončením povinnej školskej dochádzky, s cieľom podnikat' zakladanie podnikov ako spôsob zníženia nezamestnanosti. Niektoré systémy na podporu rozvoja podnikov sa zameriavajú konkrétne na nezamestnaných mladých ľudí.

Podnikateľské aktivity môžu byť ideálnym nástrojom na podporu rastu ekonomiky a riešením problému nezamestnanosti (Sondari, 2014, s. 44-53). Investovanie do vzdelávania v oblasti podnikania je jednou z európskych investícií s najvyššou návratnosťou. Z prieskumov vyplýva, že 15 – 20 % študentov, ktorí sa na strednej škole zúčastnili na programe mikropodnikov, neskôr založia vlastnú spoločnosť. Toto číslo je tri až päťkrát vyššie ako u širokej verejnosti. Mladí ľudia, ktorí majú možnosť vzdelávať sa v oblasti podnikania, bez ohľadu na to, či si neskôr založia podnik alebo sociálny podnik, získajú vedomosti v oblasti podnikania a základné zručnosti a postoje, ako sú tvorivosť, iniciatívnosť, vytrvalosť, tímová práca, pochopenie rizika a zmysel pre zodpovednosť. Je to podnikateľský duch, ktorý podnikateľom pomáha pretvoriť myšlienky na činy, čím sa zároveň výrazne zvyšuje zamestnanosť.

Podnikanie je kľúčovou kompetenciou v európskom rámci a opatrením v najnovšom oznámení Komisie s názvom Prehodnotenie vzdelávania. Úloha podnikania ako nástroja na zvýšenie miery zamestnanosti sa už zdôrazňovala v ročnom prieskume rastu na rok 2013. Mnohé členské štáty úspešne zaviedli vnútroštátne stratégie pre vzdelávanie v oblasti podnikania alebo ho povinne zaradili do učebných osnov. Vzdelávanie by sa malo oživiť prostredníctvom praktických modelov experimentálneho vzdelávania a skúseností od skutočných podnikateľov. Je potrebné stanoviť výsledky vzdelávania v oblasti podnikania pre všetkých pedagógov s cieľom zaviesť na hodinách účinnú metodiku vzdelávania v oblasti podnikania. Vhodne zvolená príprava umožní absolventom zorientovať sa na trhu práce podľa aktuálnej situácie a v praxi si vhodne vybrať formu uplatnenia sa v ekonomicko-spoločenských podmienkach. Či sa vybrať sa cestou nezávislosti a voľnosti alebo ísť cestou „istoty“ v podobe zamestnania (Farrington et al., 2011). Pre zlepšenie prípravy na život je nevyhnutné vytvoriť na školách priaznivú klímu pre podnikateľské vzdelávanie založené na integrovanom prístupe, ktorého cieľom je nielen zmena myslenia, ale aj zlepšovanie globálnych a podnikateľských kompetencií budúcich absolventov. Podnikateľské vzdelávanie je účinné s ohľadom na výsledky výskumu viacerých autorov uverejnených vo výskumných štúdiách, že podnikateľské vzdelávanie podporuje študentov v kariérnom smerovaní a dáva im motiváciu a zručnosti potrebné k podnikateľským aktivitám, k zakladaniu firiem a ich pôsobeniu na globálnom trhu (Lorenco & Jones, 2006; Mwasalwiba, 2010; Souitaris et al., 2007; Fatoki & Olabanki, 2014; Lourenco et al., 2013, Matlay, 2006). V roku 2012 to potvrdila aj správa Európskej komisie, že tí, ktorí prešli podnikateľskými programami a aktivitami, prejavujú viac podnikateľských postojov a zámerov a získajú prácu skôr a ako zamestnanci sú schopní významnejších inovácií a v neposlednom rade vytvárajú väčšie množstvo nových podnikov.

Potrebu zaviesť podnikateľské vzdelávanie do všetkých úrovní vzdelávacieho procesu zdôrazňuje Európska komisia stále intenzívnejšie a bolo schválených viacero dokumentov, v ktorých sa zameriava na podnikateľské vzdelávanie (2003 – Zelený dokument o podnikaní v Európe – prvý podnikateľský akčný plán pre Európu, v ktorom sa za kľúčový faktor progresu považuje vzdelávanie, 2006 – Program z Osla o vzdelaní v oblasti podnikania v Európe – podrobný rad opatrení, ktoré mohli prijať rôzne zainteresované strany, 2006 – Európsky referenčný rámec – Kľúčové zručnosti pre celoživotné vzdelávanie – zmysel pre iniciatívu a podnikanie je zaradený medzi osem hlavných kompetencií, 2014 – Prehodnotenie

vzdelávania: Investícia do zručnosti na dosiahnutie lepších sociálno-ekonomických výsledkov – oznámenie Európskej komisie).

Podnikateľské vzdelávanie je identifikované ako jeden z troch pilierov na podporu rastu podnikania v Európe aj v Akčnom pláne 2020 pre podnikanie, z roku 2013. Tento akčný plán je koncepciou na zníženie nezamestnanosti. Je založený na troch pilieroch, rozvoji vzdelávania a odbornej prípravy v oblasti podnikania, vytvorení správneho podnikateľského prostredia a na zameranie sa na špecifické skupiny. Európska komisia navrhla v rámci každého z týchto pilierov súbory opatrení zamerané na rozvoj MSP vrátane usmernení na nadnárodnej úrovni (Komisia) a na úrovni jednotlivých členských štátov. V rámci prvého piliera sú členské štáty vyzvané, aby mladým ľuďom vytvorili vhodné podmienky na získanie potrebných vedomostí v oblasti podnikania a základných zručností a postojov, ako sú tvorivosť, iniciatívnosť, vytrvalosť, tímová práca, pochopenie rizika a zmysel pre zodpovednosť. V rámci druhého piliera je definovaných šesť kľúčových oblastí, v ktorých je potrebné prijať opatrenia na odstránenie existujúcich prekážok, ktoré bránia ich zakladaniu a rastu:

- prístup k financovaniu,
- podpora podnikateľov v kľúčových fázach fungovania podniku a ich rastu,
- poskytnutie nových obchodných príležitostí v digitálnom veku,
- prevody podnikov,
- konkurzné konanie a druhá šanca pre poctivých podnikateľov,
- zníženie regulačnej záťaže.

Tretí pilier v sebe obsahuje odporúčania, ako môžu členské štáty podporiť zmenu podnikateľskej kultúry a prispieť tak k zmene vnímania podnikateľov na základe praktického a pozitívneho informovania.

Záver Európskej rady o podnikateľskom vzdelávaní a výchove – vyzývajú Európsku komisiu a členské štáty k podpore a integrovaniu podnikateľského vzdelávania v systémoch vzdelávania a odbornej prípravy. Na plenárnom zasadnutí Európskeho parlamentu v Štrasburgu v roku 2015 bol prerokovaný návrh Rozhodnutia Európskeho parlamentu o podpore podnikania mladých ľudí prostredníctvom vzdelávania a odbornej prípravy, ktorý hovorí o podpore podnikania mladých ľudí prostredníctvom vzdelávania a odbornej prípravy.

5. DISKUSIA

Podnikateľské vzdelávanie absentuje vo vzdelávacom procese a preto sme zrealizovali dotazníkový prieskum, ktorého cieľom bola identifikácia postojov mladých ľudí k podnikateľskému vzdelávaniu v Slovenskej republike. Výskumu sa zúčastnilo 309 respondentov vo veku 15 – 25 rokov, z toho 64 % mužov a 36 % žien. Respondenti boli rozdelení do troch vekových škál. Vo vekovej škále 15 – 18 rokov sa prieskumu zúčastnilo 45 % respondentov, vo vekovej škále 19 – 21 rokov sa prieskumu zúčastnilo 31 % respondentov a vo vekovej škále 22 – 25 rokov sa prieskumu zúčastnilo 24 % respondentov. V prieskume sme zisťovali či majú respondenti poznatky o podnikateľskom vzdelávaní na Slovensku. Väčšie percento žien 78 % nepozná podnikateľské podnikanie, iba 10 % tento pojem pozná. Čo sa týka mužov, iba 15 % tento pojem pozná, 64 % nemá informácie o podnikateľskom vzdelávaní. Na otázku, či by respondenti uvítali predmet podnikateľské vzdelávanie vo vyučovacom procese, tak 73 % žien je naklonených zavedeniu do vyučovacieho procesu takémuto predmetu a 27 % žien by uvažovalo o jeho zavedení. Z celkového počtu mužov iba 2 % by ho nezaviedlo a až 75 % by tento predmet uvítalo. Očakávania od podnikateľského vzdelávania súvisia so spolupracou s

podnikateľskými subjektmi. Respondenti vidia príspevok firmami vo vytvorení pracovného miesta, z toho muži 15 % a ženy 24 %. Najviac respondentov očakáva spoluprácu so školami, 33 % mužov a 15 % žien. Mentoringu je naklonených 34 % žien a 25 % mužov a rovnaké percento 27 % mužov a 27 % žien, by uvítalo pomoc pri vypracovaní podnikateľského plánu. Na základe realizovaného prieskumu a vyhodnotenia odpovedí na jednotlivé otázky, môžeme konštatovať, že respondenti vo veku od 15 do 25 rokov majú záujem o podnikateľské vzdelávanie a uvítali by ho v podobe predmetu vyučovaného na školách. Vyplýva to aj z toho, že respondenti uvažujú o začatí podnikania po absolvovaní vzdelávacích aktivít. Je to výzva pre zodpovedné inštitúcie, aby s touto problematikou začali vážnejšie zaoberať. Na základe zistených skutočností je potrebné sprostredkovať viac informácií študentom o podnikaní, o bariérach, s ktorými sa podnikatelia stretávajú, naučiť študentov spolupracovať, naučiť sa vypracovať si podnikateľský plán a tiež získať informácie o možnostiach získať finančné zdroje pre začatie podnikania.

6. ZÁVER

Podpora podnikateľského vzdelávania mladých ľudí musí byť výraznejšia. Nadobudnutie praktických zručností je predpokladom ako sa nestáť nezamestnaným a začať vlastné podnikanie, keďže aj so získaným vzdelaním, nie vždy je možné v každom regióne nájsť si prácu. Preto podnikateľské vzdelávanie počas štúdia, teda ešte predtým ako mladý človek svoje štúdium ukončí, je veľmi dôležité. Tento typ vzdelávania by mal preklenúť priepasť medzi požiadavkou trhu práce a súčasným školským systémom.

Zdroje

1. BENDL, S. (2001). Globalizace a její důsledky pro chování člověka. *Pedagogické spektrum*, 10, 2001, č. 7-8.
2. BERTALANFFY, L., (1972). *Člověk-robot a myšlení, psychologie v moderním světě*. Praha: Svoboda, 1972
3. CZIKK, P. – ČEPELOVÁ, A. (2006). *Vzdelávanie a rozvoj pracovníkov*. roč. 2, 2006, č. 2.
4. FARRINGTON, S. – GRAY, B. – SHARP, G. (2011). Perceptions of an entrepreneurial career: Do small business owner and university students concur, *Management Dynamics*, vol. 20, no. 2, pp. 2-17.
5. FATOKI, O. – OLABANJI, O. (2014). Students' perception of the effectiveness of entrepreneurship education at a South African University, *Mediterranean Journal of Social Sciences*, vol. 5, no. 20, pp. 585-591.
6. GIDDENS A. (1990). *The Consequences of Modernity*. Stanford University Press: Stanford, CT.
7. HOLTON, R. J., ed., (2011). *Globalization and the Nation-state*. Basingstoke, Hampshire and New York: Palgrave Macmillan, 2011 (second edition), pp. 267
8. IVANIČKA, K. (1999). *Vzťah globalizmu k národným cestám transformácie a integrácie (slovenská cesta)*. In: *Globalizácia a jej vplyv na slovensku spoločnosť*. Zborník z vedeckej konferencie usporiadanej dňa 11. 11. 1999 v Bratislave. Bratislava: Akadémia profesorov za svetový mier, 2000.
9. JENNER, C. (2012). *Business and Education: Powerful Social Innovation Partners*, Stanford Social Innovation Review.
10. Lourenço, F. – Jones, O. (2006). Developing entrepreneurship education: Comparing traditional and alternative teaching approaches, *International Journal of Entrepreneurship Education*, vol. 4, no. 1, pp. 111-140.
11. LYSÁK, L. (1997). *Globalizácia a zachovanie identity národných a štátnych záujmov*. Slovenská republika 16. 10. 1997, s. IV.

12. MATLAY, H. (2006). Researching entrepreneurship and education: Part 2: what is entrepreneurship education and does it matter, *Education + Training*, vol. 48, no. 8/9, pp. 704-718.
13. MWASALWIBA, E. S. (2010). Entrepreneurship education: a review of its objectives, teaching methods, and impact indicators, *Education+Training*, vol. 52, no. 1, pp. 20-47.
14. ORBÁNOVÁ, D. – VELICHOVÁ, L. (2016). Vzdelanie v kontexte cieľov Európskej stratégie zamestnanosti. In: *Revue sociálno-ekonomického rozvoja*. Bratislava. ISSN 2453-6148, 2016, roč. 2, č. 2, pp. 74-83.
15. PIKE, G. – SELBY, D. (1994). *Globální výchova*. Praha: Grada, 1994.
16. ROLNÝ, I. – LACINA, L. (2001). *Globalizace – Etika – Ekonomika*. Boskovice: Nakladatelství František Šála – Albert, 2001. 298 s. ISBN 80-7326-000-X.
17. SAMUELSON, J., (1989). Svet aký sme nepoznali. *Globalizácia je prosperita*. Literárny týždeň, 13, 1998, 9. apríla.
18. SONDARI, C. M. (2014). Is entrepreneurship education really needed? : Examining the antecedent of entrepreneurial career intention
19. SOUTARIS, V. – ZERBINATI, S. – ANDREAS, A. (2007). Do entrepreneurship programmes raise entrepreneurial intention of science and engineering students? The effect of learning, inspiration and resources, *Journal of Business Venturing*, vol. 22, no. 4, pp. 566-591.
20. ŠIKULA, M. (1999). *Globalizácia – rázcestie civilizácie*. Bratislava: Sprint. ISBN: 8088848466
21. TOFFLER. A. (1970). *Futurc Shock*. Random House New York 1970.
22. VODÁK, J. – KUCHARČÍKOVÁ, A. (2011). *Efektívni vzdelávaní zamestnanců*. 2. aktualizované a rozšírené vyd. Praha: Grada Publishing, 2011. ISBN 978-80-247-3651-8.
23. http://www.upsvar.sk/buxus/docs/statistic/aotp_2016/Vyhodnotenie_AOTP_2016.pdf
24. “Dostat’ mladých do zamestnania“, COM (2012) 727. http://ec.europa.eu/youth/news/20120504-youth-entrepreneurship-employment_en.htm.
25. The EU Economy: 2007 Review. Moving Europe’s productivity frontier (Bilancia hospodárstva EÚ pre rok 2007. Posun hranice európskej produktivity).
26. Odporúčanie Európskeho parlamentu a Rady z 18. decembra 2006 o kľúčových kompetenciách pre celoživotné vzdelávanie.